



---

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI  
BALAI WILAYAH SUNGAI KALIMANTAN IV SAMARINDA**

**Suyanto<sup>1</sup>, Syafarliddin Syachrani<sup>2</sup>, M. Ibnu Rahmadan<sup>3</sup>**

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

[Suyanto@uwgm.ac.id](mailto:Suyanto@uwgm.ac.id)

---

**Abstract**

*This study uses a quantitative approach with the aim of analyzing causal relationships based on hypotheses that have been formulated using the SPSS analysis tool. The sample in this study consisted of 143 employees of the Kalimantan IV Samarinda River Region Office. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. To answer the formulation of the problem in the study, the data obtained were analyzed using the path analysis method. The results of this study revealed that Work Life Balance has an effect on job satisfaction through Burnout. In other words, the balance between work life of employees of Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda is classified as good, so that it has a positive impact on increasing their job satisfaction.*

---

**Keywords:** *work wife balance, job satisfaction, burnout.*

---

**Abstrak**

M. Ibnu Rahmadan. 2161201065, 2025. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dibawah bimbingan dari pembimbing I bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si dan pembimbing II bapak Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat analisis SPSS. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 143 pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Burnout. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda tergolong baik, sehingga berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

---

**Kata Kunci:** *work life balance, kepuasan kerja, burnout.*

## PENDAHULUAN

SDM merupakan singkatan dari sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dihilangkan dari suatu organisasi, baik itu perusahaan atau institusi. SDM pada dasarnya terdiri dari orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dan dibayar untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Saat ini, pekerja lebih dari sekadar sumber daya; mereka adalah modal organisasi. Oleh karena itu, SDM merupakan akronim tambahan untuk SDM, Karena SDM dianggap aset yang sangat berharga, dapat dikembangkan, dan berkembang biak, maka lebih penting lagi untuk menganggap SDM sebagai investasi bagi suatu lembaga atau organisasi (Al Fadjar Ansory, 2018).

Sumber daya manusia yang tidak mempunyai dedikasi kerja yang tinggi mungkin melihat pekerjaan mereka sebagai semacam tugas. Pegawai dapat menderita beban mental dan spiritual serta dampak perilaku yang mengakibatkan penurunan produktivitas jika mereka tidak dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan bekerja berlebihan dalam lingkungan organisasi (Dewi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia bisa dirumuskan sebagai suatu tahapan strategis yang mampu mencakup perencanaan, penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan individu, masyarakat, dan organisasi secara berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan efisiensi, efektivitas, dan keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan pengembangan potensi sumber daya manusia (Larasati, 2018).

Para manajer telah lama meyakini bahwa pegawai yang puas lebih produktif daripada pegawai yang tidak puas. Hal ini telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian. Tidak akan ada kesuksesan jangka panjang bagi suatu bisnis tanpa pekerja yang puas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa bisnis yang berkembang bergantung pada pekerja yang bahagia yang mampu mengerahkan upaya penuh mereka dalam pekerjaan mereka (Dewi, 2020).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari investasi emosional karyawan dalam pekerjaan mereka. Indikator yang baik dari hal ini adalah bagaimana perasaan orang tersebut tentang pekerjaan mereka dan hal-hal yang mereka temui di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia atau departemen personalia harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan pegawai karena mampu memengaruhi moral, ketidakhadiran, pergantian pegawai, keluhan, dan masalah penting

lainnya dalam hal personal (Wiliandari, 2019). Menurut Ganapathi, (2016) kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work life balance*, karena pegawai tidak hanya menghadapi tantangan di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan pribadinya.

Banyak perusahaan mulai menerapkan program *Work life balance* yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam pekerjaannya. Perusahaan menyadari bahwa pegawai menghadapi masalah dan peran di luar pekerjaan mereka, membuat program ini penting bagi perusahaan. Semua pegawai diharapkan bisa menyeimbangkan dalam hal keluarga, pekerjaan, dan kegiatan non-pekerjaan. Tidak sedikit pegawai yang kesulitan mengatur kesehatan dan pekerjaan untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga mereka. Hal ini memiliki hubungan yang signifikan dalam bidang MSDM, yang mana keseimbangan ini sangat penting untuk keberhasilan serta kelancaran operasi pegawai (Dewi, 2020).

*Work life balance* atau istilah keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan seberapa baik orang mengelola waktu mereka antara keluarga, pekerjaan, dan tanggung jawab lainnya. Karena itu, orang akan dapat membagi fokus mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Ketika keseimbangan kehidupan kerja terganggu hal ini dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan mental atau yang dikenal dengan istilah *burnout*, mengatasi *burnout* pegawai merupakan masalah dalam perjalanan menuju kepuasan kerja. Tingkat kelelahan fisik, mental, dan emosional yang tidak normal di tempat kerja dapat menyebabkan penyakit kejiwaan yang dikenal sebagai kelelahan kerja atau *burnout*. *Burnout* pekerja ditandai dengan gejala depresi, kelelahan yang berlebihan, monoton, dan keterasingan dari pekerjaan. Selain stres, faktor-faktor seperti lingkungan kerja seseorang dan sifat kepribadian dapat menyebabkan *burnout*. Ketika kelelahan mental (*burnout*) terjadi dan tidak diatasi, hal tersebut dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja pegawai (Alam, 2022).

Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda menjadi objek penelitian ini, Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai unit pelaksana teknis di bawah direktorat jenderal sumber daya air, kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat, yang memiliki tugas mengawasi konservasi, pemanfaatan, dan pengelolaan daerah aliran sungai, sumber daya penerbangan, sungai, pantai, bendungan, danau, dan waduk. Jl. MT. Haryono No. 36, Karang

Anyar, Kec. Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75123, merupakan alamat Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 143 orang, semuanya bekerja di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Setiap pegawai dituntut bekerja semaksimal mungkin agar mampu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda buka selama lima hari dalam seminggu. Jam kerja rata-rata seorang karyawan adalah 9 jam. Data ini diperoleh dari hasil wawancara bersama Bapak Fajar Ariandy, S.Ip., MT., selaku Kepala Subbagian Umum dan Tata Usaha. Pekerjaan yang tidak sedikit dan besarnya tuntutan sering kali membuat pegawai lebur dalam bekerja demi menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan maksimal. Namun kantor memberikan tunjangan kepada pegawai dengan begitu pegawai akan merasakan kepuasan kerja.

Salah satu contoh pekerjaan yang harus dikerjakan dengan tepat waktu ialah pengolahan SPM (Surat Perintah Membayar) yang diunggah pada aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi), yang mana proses pengunggahan dokumen memiliki batas waktu perhari kerja hanya sampai jam 15.00 WITA.

Padatnya pekerjaan dan lamanya jam kerja membuat pegawai tidak sanggup membagi waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Rutinitas pekerjaan setiap hari yang monoton sewaktu-waktu dapat membuat pegawai merasa jemu, bosan, dan lelah yang dapat mengakibatkan pegawai mengalami *burnout*.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda”**.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dirumuskan sebagai proses strategis yang mencakup penarikan, perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi mampu memberikan suatu kontribusi yang optimal terhadap tujuan organisasi, individu, dan masyarakat secara berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan efisiensi, efektivitas, dan keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan pengembangan potensi sumber daya manusia (Larasati, 2018).

## Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki pegawai, di mana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Syaifuddin, Yusniar, Ananda Lubis, Anggraeni, & Nasib, 2023). Adapun beberapa indikator Kepuasan Kerja.

- 1) Pekerjaan yang sulit, pekerjaan yang memungkinkan orang untuk menggunakan keterampilan mereka dengan baik, memberi mereka berbagai tanggung jawab, sejumlah otonomi, dan umpan balik rutin atas kinerja mereka biasanya disukai.
- 2) Kompensasi yang adil, pegawai cenderung merasa puas jika mereka yakin bahwa kompensasi dan peluang kemajuan mereka adil dan sepadan dengan kemampuan dan tuntutan pekerjaan mereka.
- 3) Budaya perusahaan yang mendorong dan mendukung pegawainya. Kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja merupakan dua faktor terpenting bagi pegawai.
- 4) Rekan kerja yang memberi semangat, pekerjaan juga memenuhi permintaan koneksi sosial bagi sebagian besar pegawai. Rekan kerja yang baik dan suka menolong dapat meningkatkan moral seorang pegawai.

## Work Life Balance

E-ISSN 2685-3000

Dalam *Work Life Balance*, seseorang dapat mengelola peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengganggu kehidupan pribadi atau sebaliknya. Jika seseorang dapat mencapai keseimbangan ini, konflik peran tidak akan terjadi dan mereka akan merasa puas (Caesar, 2024). Adapun beberapa faktor *Work Life Balance* yaitu :

- 1) Faktor pertama adalah faktor waktu. Faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai, seperti memiliki waktu yang cukup untuk tidur, beristirahat setelah lelah bekerja, dan masih bisa memasak.
- 2) Faktor kedua adalah faktor ekonomi dan keluarga, seperti semangat mencari nafkah untuk anak-anaknya, pentingnya kesehatan dan dukungan keluarga, bekerja karena desakan ekonomi keluarga, dan tidak memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan anak.

- 3) Faktor ketiga adalah faktor kesetiaan. Faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai termasuk loyalitas dalam bekerja, kemampuan untuk bekerja sendiri, dan waktu yang lama bekerja sebagai pegawai.
- 4) Faktor keempat faktor sikap. Hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas pegawai, seperti tidak terlalu memaksakan diri untuk bekerja, masalah yang menghalanginya untuk fokus, masalah yang menghalanginya untuk pergi, senang bekerja dengan orang lain; tidak suka menghabiskan waktu secara diam-diam; dan suka berhemat.
- 5) Faktor kelima faktor gaji. Hal yang mempengaruhi loyalitas pegawai dalam keseimbangan kehidupan kerja mereka, seperti gaji hanya cukup untuk biaya anak-anak dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.

## Burnout

Kelelahan kerja atau yang sering di kenal dengan *Burnout* merupakan suatu sindrom yang bernama sindrom psikologis yang akibat rasa kelelahan yang sangat luar biasa secara fisik, mental, dan emosional. Sindrom ini sering kali menyebabkan seseorang merasa terganggu dan mampu menyebabkan penurunan prestasi pribadi (Alam, 2022). Adapun beberapa faktor *Burnout* yaitu sebagai berikut :

### 1) *Work Overloaded*

Ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaan mereka menyebabkan *overload*. *Overload* terjadi ketika banyak pekerjaan dilakukan dengan waktu yang terbatas.

### 2) *Lack Of Work Control*

Banyak orang yang ingin mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan masalah, membuat sebuah pilihan, dan menggunakan kemampuan berpikir, membuat keputusan, serta berprestasi.

### 3) *Rewarded For Work*

Pegawai merasa tidak berharga jika kurangnya apresiasi dalam lingkungan kerja. Pegawai tidak hanya menerima bonus atau uang, tetapi juga memiliki hubungan yang baik dengan bos dan atasan memberikan dampak pada pegawai.

### 4) *Breakdown in Community*

Rasa keterikatan positif di tempat kerja akan hilang jika pegawai tidak memiliki rasa *belonging* terhadap komunitas tempat mereka bekerja. Karena keamanan dan rasa saling

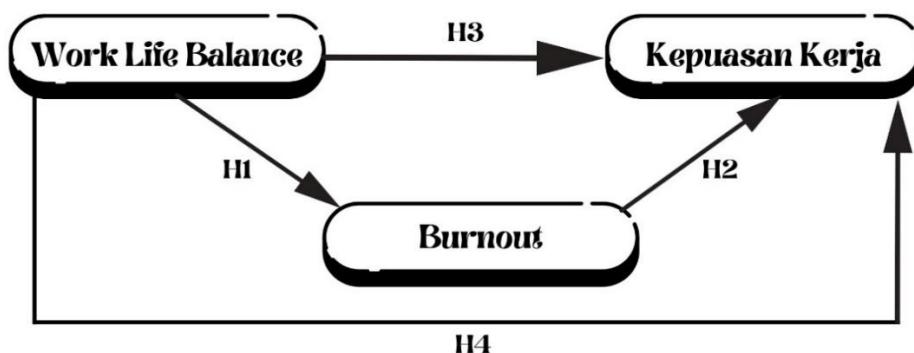
menghargai seseorang akan bekerja dengan maksimal, tetapi lingkungan kerja terkadang melakukan sebaliknya.

### 5) *Treated Fairly*

Komponen lain dari kelelahan adalah pengalaman perlakuan tidak adil. Bersikap adil berarti mengakui dan merangkul keberagaman. Rasa memiliki terhadap komunitas (tempat kerja) dapat dipupuk melalui suasana saling menghormati.

## Model Konseptual

**Gambar 1 Model Konseptual**



## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout* di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

H<sub>2</sub> : Diduga *Burnout* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

H<sub>3</sub> : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

H<sub>4</sub> : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* pada pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel penelitian tertentu kemudian data

dikumpulkan dengan menggunakan peralatan penelitian dan dianalisis secara statistik untuk pengujian hipotesis yang diberikan. Dalam penelitian ini populasi yang ada pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebanyak 223 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 143 orang pegawai yang diukur dengan teknik *simple random sampling* dengan rumus *Slovin*.

### Metode Analisis

Analisis data dilakukan secara berurutan mulai dari uji validitas, reabilitas data, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis *menggunakan path analysis* atau analisis jalur. untuk uji validitas, dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha.

### Analisis Dan Pembahasan

**Tabel 1 Karakteristik responden**

Karakteristik	Jumlah	Presentase
	<b>Usia</b>	
<25 Tahun	14	9,8 %
25 – 30 Tahun	24	16,8 %
31 – 35 Tahun	45	31,5 %
36 – 40 Tahun	27	18,9 %
>40 Tahun	33	23,1 %
<b>Jumlah</b>	<b>143</b>	<b>100 %</b>
	<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki - laki	88	61,5 %
Perempuan	55	38,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>143</b>	<b>100 %</b>
	<b>Status</b>	
Menikah	100	69,9 %
Belum Menikah	43	30,1 %
<b>Jumlah</b>	<b>143</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Pada tabel 1 diatas menampilkan karakteristik responden berdasarkan usia responden berusia < 25 tahun berjumlah 14 responden (9,8%), responden berusia 25-30 tahun berjumlah 24 responden (16,8%), responden berusia 31-35 tahun berjumlah 45 responden (31,5%), responden berusia 36-40 tahun berjumlah 27 responden (18,9%), responden berusia >40 tahun berjumlah 33 responden (23,1%). Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat responden laki – laki berjumlah 88 responden (61,5%), dan responden perempuan berjumlah 55 responden (38,5%). Dengan begitu

bisa disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki – laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Berdasarkan karakteristik status pernikahan dapat dilihat bahwa responden yang menikah sebanyak 100 responden (69,9%), dan responden yang belum menikah sebanyak 43 responden (30,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menikah lebih banyak dibandingkan yang belum menikah.

Berdasarkan hasil analisis dari penulis diperoleh data sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

**Tabel 2 Uji validitas**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item</b>	<b>Nilai Signifikansi</b>	<b>Tolak ukur nilai Signifikansi &lt;0,05%</b>	<b>Hasil</b>
Kepuasan kerja (Y)	1	0,000	<0,05%	Valid
	2	0,000	<0,05%	Valid
	3	0,000	<0,05%	Valid
	4	0,001	<0,05%	Valid
	5	0,000	<0,05%	Valid
	6	0,000	<0,05%	Valid
	7	0,045	<0,05%	Valid
	8	0,000	<0,05%	Valid
	9	0,000	<0,05%	Valid
	10	0,000	<0,05%	Valid
Work Life Balance (X)	1	0,000	<0,05%	Valid
	2	0,000	<0,05%	Valid
	3	0,000	<0,05%	Valid
	4	0,000	<0,05%	Valid
	5	0,000	<0,05%	Valid
	6	0,000	<0,05%	Valid
	7	0,000	<0,05%	Valid
	8	0,000	<0,05%	Valid
	9	0,000	<0,05%	Valid
	10	0,000	<0,05%	Valid
Burnout (Z)	1	0,000	<0,05%	Valid
	2	0,000	<0,05%	Valid
	3	0,000	<0,05%	Valid
	4	0,000	<0,05%	Valid
	5	0,000	<0,05%	Valid
	6	0,000	<0,05%	Valid

	7	0,000	<0,05%	Valid
	8	0,000	<0,05%	Valid
	9	0,000	<0,05%	Valid
	10	0,000	<0,05%	Valid

Sumber: Data di olah penulis (2025)

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	ralpha	Rkritis	Hasil
1	<i>Work Life Balance</i>	0,708	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,746	0,700	Reliabel
3	<i>Burnout</i>	0,736	0,700	Reliabel

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 2 dan 3 Uji validitas dan realibilitas menyatakan bahwa kuisioner yang diolah oleh penulis dengan bantuan program SPSS dinyatakan valid dan reliabel sehingga pengolahan data bisa di analisis lebih lanjut.

## 3. Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49815142
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.065
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* variabel *Work Life Balance* (X) dan Variabel *Burnout* (Z) terhadap Variabel kepuasan Kerja (Y) dapat dikatakan normal, hal ini dapat dilihat dari nilai

signifikansi yang di hasilkan sebesar 0,063 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan bisa dikatakan data yang diteliti berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linieritas

**Tabel 5 Uji Linieritas**

Model	Sig	Hasil
X terhadap Y	0,169	Linier
X terhadap Z	0,626	Linier
Z terhadap Y	0,096	Linier

Dari tabel 5 hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa semua model uji yang dilakukan dalam penelitian ini ialah linier. Dan ini ini dapat di lihat pada semua nilai uji linieritas sig >0,05.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.488	1.563			1.592	.114
Work Life Balance	-.033	.050	-.057		-.655	.514
Burnout	.011	.040	.024		.275	.784

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dapat dilihat dari tabel 6 diatas hasil dari output SPSS bahwa nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dan pada variabel *Burnout* sebesar 0,784 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Pengujian Hipotesis dengan *Path Analysis*

**Tabel 7 Hasil Uji X terhadap Z**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.128	2.753			7.674	,000
Work Life Balance	,323	,101	,261		3.208	,002

a. Dependent Variable: Burnout

Nilai signifikansi *Work Life Balance* (X) dalam tabel 7 diatas menunjukkan angka signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Work Life Balance* (X) terhadap variabel (Z) yaitu *Burnout*.

**Tabel 8 Hasil Uji Z terhadap Y**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.750	1.965		9.544	,000
Burnout	,450	,065	,502	6.891	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi *Burnout* (Z) dalam tabel 8 diatas menunjukkan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Burnout* (Z) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja.

**Tabel 9 Hasil Uji X terhadap Y**

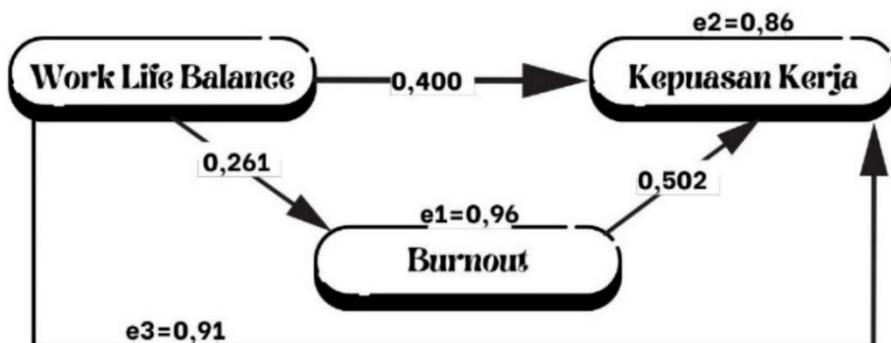
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.139	2.342		8.599	,000
Work Life Balance	,444	,086	,400	5.177	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai signifikansi *Work Life Balance* (X) dalam tabel 9 diatas menunjukkan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Work Life Balance* (X) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja.

**Tabel 10 Hasil Uji X dan Z terhadap Y**



Diperoleh nilai pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,400. Sementara itu, pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Z dihitung dengan mengalikan nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu  $0,621 \times 0,502 = 0,311742$ . Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0,400 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yang hanya sebesar 0,311742 ( $0,400 > 0,311742$ ).

### **Pembahasan**

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan *path analysis* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hipotesis H1 **diterima**. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis H2 **diterima**. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian, hipotesis H3 **diterima**. Dan diperoleh bahwa secara langsung, X melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y, karena pengaruh langsung yang dihasilkan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu, hipotesis H4 yang menyatakan bahwa "*Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai variabel Intervening" dapat **diterima**.

Berdasarkan metode analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil hipotesis untuk variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai variabel intervening pada pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi, (2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh *Burnout*.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda, diperoleh beberapa temuan penting. Pertama, *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout*, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja. Kedua, *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi tingkat burnout, maka kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Ketiga, *Work Life Balance* juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa keseimbangan hidup yang baik dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Terakhir, *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara tidak langsung melalui

*Burnout* sebagai variabel *intervening*, namun pengaruh langsung dari *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa menjaga *Work Life Balance* secara langsung merupakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan bagi pembaca dan tentunya bagi intansi bisa menjadi acuan untuk pengambilan suatu keputusan yang berdampak baik bagi kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda khususnya.

### **Daftar Pustaka**

- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus*, 01, 1–322.
- Caesar, A. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di ipdn kampus papua.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh Work life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang. *The Journal of Business Perspective*, 13(12), 1–12. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/22820/>
- Ganapathi, R. (2016). A study on work life balance and job satisfaction of women employees working in new private sector banks. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(3), 126. <https://doi.org/10.5958/2394-2770.2016.00019.3>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Syaifuddin, S., Yusniar, Y., Ananda Lubis, F. R., Anggraeni, D., & Nasib, N. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Indramayu.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>