



Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Burnout* Sebagai *Variable Intervening* (Studi Kasus Pada Perawat RSUD Praya)

Lalu Zira Wahyu Maulingga¹, Sulaimiah², Siti Nurmayanti³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Agustus 26, 2025

Revised Agustus 26, 2025

Accepted Agustus 29, 2025

Kata Kunci:

Work Life Balance,
Burnout,
Kepuasan Kerja

Keywords:

Work Life Balance,
Burnout,
Job Satisfaction

ABSTRAK

Dengan *burnout* sebagai mediator, riset ini tujuannya untuk menguji hubungan diantara *work-life balance* dan kepuasan kerja di antara perawat yang bekerja di RSUD Praya. Data primer dan sekunder dikumpulkan dari RSUD Praya untuk riset ini. Semua perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut merupakan populasi riset ini. Dengan mempergunakan algoritma Slovin dan margin kesalahan 10%, total 75 responden dipilih untuk survei. Alat analisis yang dipakai adalah SmartPLS 4.0, dan pendekatan yang dipakai adalah SEM. Studi ini mengungkapkan *burnout* memediasi efek *work-life balance* pada kepuasan kerja, bahwa *work-life balance* berdampak negatif pada *burnout*, bahwa *burnout* berdampak negatif pada kepuasan kerja, dan bahwa *work-life balance* berdampak positif pada kepuasan kerja.

ABSTRACT

With burnout serving as a mediator, this research seeks to examine the relationship between work-life balance and job satisfaction among nurses employed at Praya Regional General Hospital. Primary and secondary data were collected from Praya Regional General Hospital for the research. All of the nurses that work at the hospital make up the population of this research. Using Slovin's algorithm and a margin of error of 10%, a total of 75 respondents were chosen for the survey. The analysis tool used is SmartPLS 4.0, and the approach used is Structural Equation Modeling (SEM). The study found that burnout moderates the effect of work-life balance on job satisfaction, that work-life balance negatively affects burnout, that burnout negatively affects job satisfaction, and that work-life balance positively affects job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Lalu Zira Wahyu Maulingga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
Mataram, Indonesia
Email: laluzirawm@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks kesehatan masyarakat, hanya sedikit institusi yang sepenting rumah sakit, yang merawat masyarakat umum. Karena peran sentralnya dalam pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki

kewajiban khusus untuk memenuhi kebutuhan pasiennya dengan cara yang paling efektif, efisien, dan profesional. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting bagi kelancaran operasional setiap organisasi pelayanan kesehatan, khususnya perawat yang memiliki tanggung jawab besar dalam merawat dan mendampingi pasien sepanjang waktu.

Mengelola interaksi dan peran pekerja secara efisien dan sukses merupakan seni dan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang mendukung organisasi, karyawan, dan komunitas mencapai tujuan mereka [1]. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengawasan personel sejak awal bekerja hingga akhirnya keluar, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan. Hal ini dicapai melalui beberapa prosedur, termasuk rekrutmen, orientasi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, peluang promosi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan kerja. [2].

Organisasi harus berfokus pada tingkat kepuasan kerja pekerja atau SDM karena hal tersebut memengaruhi kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai reaksi emosional mereka kepada pekerjaan, termasuk bagaimana perasaan mereka kepada berbagai aspek pekerjaan dan apakah mereka menyukainya atau tidak [3]. Kepuasan karyawan dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kombinasi berbagai *variable*, termasuk bagaimana perasaan mereka kepada lingkungan kerja, seberapa baik mereka berkolaborasi dengan orang lain, manfaat yang mereka peroleh dari pekerjaan, dan aspek mental serta fisik lainnya dari pekerjaan mereka [4].

Perusahaan yang menangani ketidakpuasan karyawan seringkali menghadapi dampak negatif yang merugikan perusahaan secara keseluruhan [5]. Pekerja cenderung lebih antusias terhadap pekerjaan dan berdedikasi pada perusahaan jika mereka puas dengan pekerjaannya [6]. Gaji dan kondisi kerja, rasa hormat dan pengakuan, stabilitas kerja, kesulitan, peluang untuk maju, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan elemen-elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja [7]. Perusahaan dan organisasi harus memahami bahwa pekerja memiliki masalah baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka, dan bahwa mencapai keseimbangan diantara keduanya adalah kunci kepuasan karyawan di tempat kerja [8].

Keseimbangan kehidupan kerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan dan komitmen mereka kepada karier dan tanggung jawab keluarga [9]. Dalam hal produktivitas dan kepuasan perawat di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang terpenting [10]. Kekhawatirannya adalah pekerja akan terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka alhasil tidak punya waktu untuk menikmati hidup jika tidak mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Kesehatan fisik dan mental karyawan, serta kualitas pekerjaan mereka, dapat terganggu akibat meningkatnya stres, berkurangnya waktu luang, dan memburuknya kesehatan [11].

Afifah, Suwarsih, dan Assyofa (2022) [12] mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang baik. Dampak positif signifikan secara statistik serupa dari keseimbangan kehidupan kerja kepada kepuasan kerja ditemukan oleh Falentiyo dan Nasikah (2022) [13]. Endeka, Rumawas, dan Tumbel (2020) [14] sampai pada kesimpulan yang berlawanan, tidak menemukan hubungan signifikan diantara keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja. Hasil riset yang disebutkan di atas saling bertentangan; beberapa menemukan adanya pengaruh, sementara yang lain tidak menemukan pengaruh sama sekali. Hal ini menarik minat para peneliti, yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang hubungan diantara keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja. *Variable* lain mungkin memediasi pengaruh ini; dalam hal ini, peneliti sedang menyelidiki kemungkinan kelelahan kerja (*burnout*).

Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin [15]. *Burnout* atau kelelahan fisik, mental, atau emosional dapat menyebabkan kelelahan, yaitu penyakit mental yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan penurunan kinerja[16].

Burnout adalah kondisi yang biasanya muncul akibat stress yang berkepanjangan, terutama di pekerjaan yang melibatkan membantu orang lain, seperti guru, pekerja sosial, staf HR, perawat, atau petugas penegak hukum [17]. Berlandaskan sifat alamiah dari pekerjaannya, perawat ialah kelompok tenaga kesehatan yang beresiko untuk merasakan *burnout* dibandingkan tenaga kesehatan lainnya [18]. *Burnout* pada perawat terjadi karena tekanan kerja yang berat, seperti terlalu banyak tugas, kurangnya kontrol, minimnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta jam kerja yang panjang, hal ini membuat perawat merasa lelah secara emosional, kehilangan motivasi, dan merasa kurang berprestasi di pekerjaan mereka [19].

Riset yang dilaksanakan oleh Megaster, Arumingtyas, dan Trisavinaningdiah (2021) [20] menyebutkan *Burnout* berdampak negatif bersignifikan kepada Kepuasan Kerja. Begitupun riset yang dilaksanakan oleh Falentiyo dan Nasikah (2022) [13] menyebutkan *Burnout* berdampak negatif bersignifikan kepada Kepuasan Kerja. Hal itu tidak sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Ningrum, Sulistyani, dan Imawati (2023) [21] mendapatkan hasil *Burnout* tidak berdampak signifikan kepada Kepuasan Kerja.

Ketidakseimbangan diantara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi membuat karyawan merasakan *burnout*, *burnout* tersebut membuat kepuasan kerja dari para karyawan menurun. *Burnout* secara tidak langsung menjadi faktor yang membuat tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Beberapa peneliti mendapatkan hasil yang berbeda mengenai *Burnout* sebagai mediasi (intervening) antara *Work Life Balance* kepada Kepuasan Kerja. Riset yang dilaksanakan oleh Fauzi dan Ekhsan (2023) [22] mendapatkan hasil bahwa *Burnout* memedaisikan pengaruhnya *Work Life Balance* kepada Kepuasan Kerja. Begitupula riset yang dilaksanakan oleh Zulkarnain dan Setyaningrum (2022) [23] juga mendapatkan hasil *Burnout* memediasikan pengaruhnya *Work Life Balance* kepada Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan riset yang dilaksanakan oleh Daud, Guntur, Hendri, Rosani, dan Afifah (2023) [24] mendapatkan hasil bahwa *Burnout* tidak memediasikan pengaruh *Work Life Balance* kepada Kepuasan Kerja.

RSUD Praya merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Kabupaten Lombok Tengah yang terletak di Praya. RSUD Praya beralamat di Jl. H. Lalu Hasim, Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat, 83511.

2. METODE

Teknik kuantitatif dengan strategi asosiatif dipakai dalam riset ini. Hubungan diantara banyak *variable* menjadi fokus penelitian asosiatif, semacam rumusan masalah penelitian [25]. Riset ini tujuannya untuk menguji hubungan diantara keseimbangan kerja-kehidupan, kepuasan kerja, dan *burnout* pada perawat yang bekerja di RSUD Praya. Pendekatan asosiatif kausal dipakai untuk tujuan ini.

Seluruh perawat yang bekerja di RSUD Praya merupakan populasi penelitian. Dengan margin kesalahan 10%, peneliti mempergunakan metode Slovin untuk menghitung ukuran sampel, yang berjumlah 75. Kuesioner, wawancara, dan catatan dipakai untuk menghimpun data riset ini.

Metode yang dipakai untuk menganalisis data adalah:

2.1 Evaluasi *Outer Model*

Hubungan diantara blok indikator dan *variable* lain dijelaskan dalam model luar, yang terkadang disebut model pengukuran [26]. Validitas dan reliabilitas suatu model dapat dievaluasi mempergunakan model luar. Karakteristik validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit dari model pengukuran ditetapkan dengan pendekatan literasi algoritmik. Model luar diuji dengan cara-cara berikut:

2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran validitas konvergen adalah derajat korelasi skor item, komponen, dan konsep. Faktor pemuatan terstandar, yang mengukur kekuatan asosiasi antara setiap indikator dan konstruk yang terkait, memperjelas hal ini. Ketika korelasi antara ukuran refleksif seseorang dan konsep yang dinilai lebih dari 0,7, maka korelasi tersebut dianggap kuat. Nilai pemuatan luar 0,5 hingga 0,6 sudah memadai, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali & Latan (2014) [27].

2.1.2 *Discriminant Validity*

Sebagai sebuah model pengukuran, validitas diskriminan mengevaluasi indikator refleksif dengan membandingkan pemuatan silang pengukuran dengan konsep. Pengukuran blok suatu konstruk lebih baik daripada pengukuran konstruk lainnya bilamana korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih besar. Membandingkan nilai akar kuadrat dari rerata varians yang diekstraksi (AVE) merupakan cara lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai AVE yang valid adalah nilai yang melebihi 0,5 [27].

2.1.3 *Composite Reliability*

Koefisien *variable* laten memberikan dependabilitas komposit, yang merupakan ukuran suatu konsep. Reliabilitas komposit dinilai menggunakan dua ukuran: alfa Cronbach dan konsistensi internal. Dengan metrik ini, suatu konstruk dianggap memiliki dependabilitas tinggi bila angka yang diperoleh lebih dari 0,7.

2.2 *Evaluasi Inner Model*

Abdillah dan Hartono (2015) menyebutkan model struktural, juga dikenal sebagai model internal, adalah deskripsi yang berlandaskan teori tentang hubungan kausal antar*variable* laten. Memprediksi hubungan kausal antar*variable* laten merupakan tugas model struktural yang dikenal sebagai model internal. Bootstrapping adalah metode untuk memprediksi keberadaan hubungan kausal dengan memperoleh nilai uji statistik-T. Berikut pengujian inner model:

2.2.1 *R-Square (R^2)*

Salah satu cara untuk memahami dampak *variable* laten eksternal kepada *variable* laten internal adalah dengan melihat bagaimana angka R-Square berubah. Angka R-square yang lebih tinggi memperlihatkan riset yang diusulkan punya model prediktif yang lebih kuat. Berikut adalah syarat-syarat untuk menentukan r-square, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali & Latan (2014) [27]:

- a) Angka r-square 0,75 memperlihatkan pengaruhnya antarkonstruksi kuat.
- b) Angka r-square 0,50 memperlihatkan pengaruhnya antarkonstruksi moderate.
- c) Angka r-square 0.25 memperlihatkan pengaruhnya antarkonstruksi lemah.

2.2.2 *Q-Square (Q^2)*

Nilai Q-Square menggambarkan seberapa baik model memiliki *predictive relevance* (akurasi prediksi), atau memperlihatkan seberapa baik setiap perubahan *variable* eksogen mampu memprediksi *variable* endogennya. Bila Q-Square melebihi 0 memperlihatkan *variable* eksogen punya *predictive relevance* kepada *variable* endogen. Bila Q-Square nilainya 0, 0,25, 0,50 maka makna Q-Square adalah rendah, moderat dan tinggi dalam *predictive accuracy*.

2.2.3 *F-Square (f^2)*

Pengujian F-Square dilaksanakan untuk memahami sebesar apa pengaruh relative dari *variable* laten independent kepada *variable* laten dependent. Menurut Ghozali & Latan (2014) [27] kriteria dalam pengukuran F-Square sebagai berikut:

- a) Nilai F-Square 0,35 memperlihatkan antarvariable laten independent kepada variable laten dependent memengaruhi besar.
- b) Nilai F-Square 0,15 memperlihatkan antarvariable laten independent kepada variable laten dependent memengaruhi menengah atau sedang.
- c) Nilai F-Square 0,02 memperlihatkan antarvariable laten independent kepada variable laten dependent memengaruhi kecil.

2.3 Pengujian Hipotesis

Riset ini mempergunakan PLS. Analisis dampak langsung dan analisis efek tidak langsung dipakai untuk melihat hasil analisis rute.

2.3.1 Analisis Direct Effect

Salah satu kemungkinan penerapan efek langsung adalah untuk memeriksa apakah suatu variable eksternal (yang memengaruhi) memiliki dampak langsung kepada variable internal (yang memengaruhi). Bilamana koefisien jalur positif, maka dampak suatu variable bersifat searah, menurut Juliandi (2018) [28], yang ialah kriteria untuk analisis efek langsung. Ketika nilai variable eksternal naik, nilai variable endogen pun akan naik. Efek suatu variable berada dalam arah yang berlawanan ketika koefisien jalur negatif. Ketika nilai variable eksternal naik, nilai variable internal turun. Selain itu, nilai peluang (P-Value) dianggap signifikan bilamana kurang dari 0,05.

2.3.2 Analisis Indirect Effect

Gagasan bahwa suatu variable memiliki dampak tidak langsung dapat diuji dengan bantuan Analisis Efek Tidak Langsung. Pengaruh tidak langsung (indirect effect) bekerja pada satu variable (eksogen) dan memodifikasi variable lain (endogen) melalui variable ketiga (variable mediator). Juliandi (2018) menyatakan hal-hal berikut sebagai persyaratan untuk analisis dampak tidak langsung:

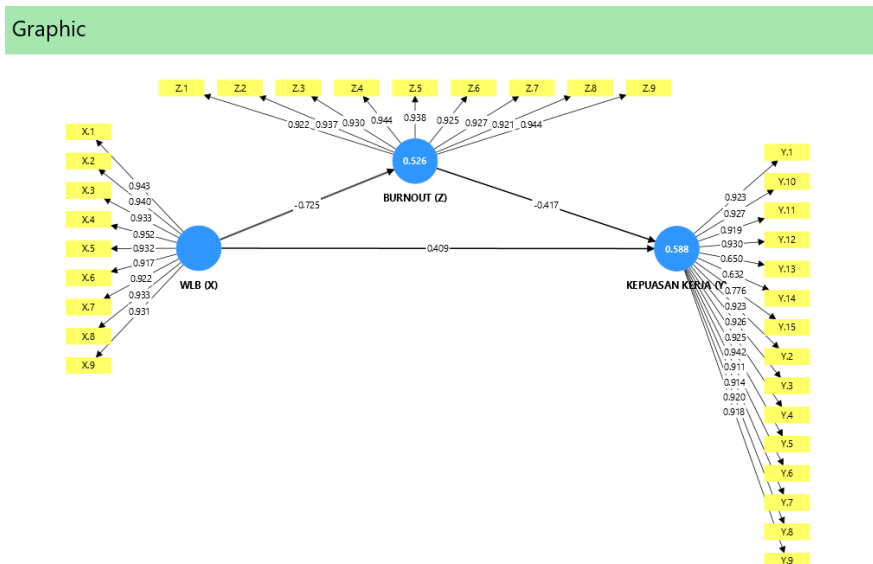
- a) Bila angka P-Value $< 0,05$ maka signifikan, maknanya variable mediator, memedaisikan pengaruhnya suatu variable eksogen kepada suatu variable endogen. Hal ini berarti, pengaruhnya yaitu tidak langsung.
- b) Bila angka P-Value $> 0,05$ maka tidak signifikan, maknanya variable mediator tidak memedaisikan pengaruhnya suatu variable eksogen kepada suatu variable endogen. Hal ini berarti, pengaruhnya yaitu langsung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Evaluasi Outer Model

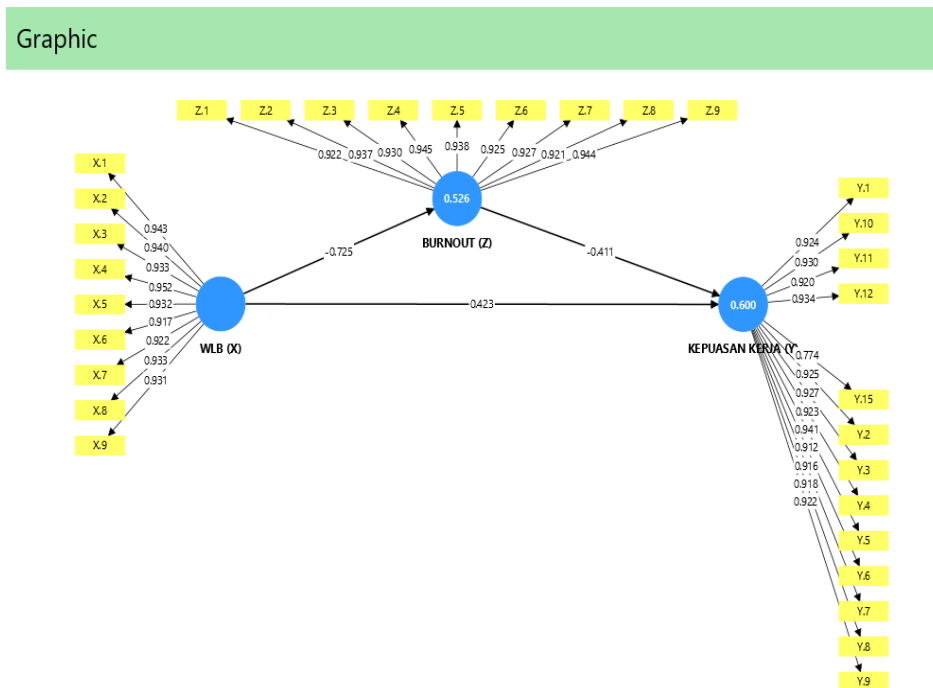
3.1.1 Convergent Validity

Tujuan uji validitas konvergen adalah untuk memahami seberapa valid setiap butir pernyataan. Korelasi antara skor butir dan skor laten yang dihasilkan mempergunakan program PLS dipakai untuk mengevaluasi validitas konvergen suatu model pengukuran mempergunakan indikator refleksif. Pemuatan faktor, atau korelasi antara skor butir atau skor komponen dan skor konstruk, dipakai untuk mengevaluasi validitas konvergen dalam PLS dengan indikator refleksif. Indikator-indikator ini masing-masing mengukur skor butir pernyataan dan skor indikator konstruk. Nilai pemuatan silang yang diprediksi lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2014) [27].



Gambar 1. Hasil Algoritma PLS

Dari hasil pengolahan data dengan PLS pada gambar diatas, terdapat 2 item pada *variable* Kepuasan Kerja punya nilai outer loading dibawah 0.7 yaitu pada item Y.13 dan Y.14. Alhasil dinyatakan belum terpenuhi validitas konvergen karena dianggap punya nilai validitas yang rendah, alhasil item tersebut perlu dieliminasi terlebih dahulu.



Gambar 2. Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Berlandaskan pada gambar diatas, bisa terlihat bahwa pernyataan-pernyataan yang tidak valid sudah dieliminasi atau dikeluarkan. Jika pernyataan-pernyataan yang tidak valid sudah dikeluarkan, maka data dapat diolah secara lebih lanjut dan akan dilaksanakan beberapa uji alhasil dapat diketahui hasil dari riset ini.

3.1.2 Discriminant Validity

Nilai pemuatan silang dari ukuran konsep diperiksa untuk menentukan validitas diskriminan. Seberapa kuat korelasi setiap konstruk dengan indikatornya sendiri maupun indikator dari blok konstruk lain ditunjukkan oleh nilai pemuatan silang. Ketika terdapat hubungan yang lebih kuat antara konstruk dan indikatornya dibandingkan dengan indikator dari blok konstruk lain, hal ini memperlihatkan model pengukuran punya validitas diskriminan yang sangat baik. Nilai cross-loading bisa terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1, Cross Loading/Discriminant Validity

	BURNOUT (Z)	KEPUASAN KERJA (Y)	WLB (X)
X.1	-0.694	0.644	0.943
X.2	-0.701	0.662	0.940
X.3	-0.651	0.669	0.933
X.4	-0.664	0.695	0.952
X.5	-0.768	0.734	0.932
X.6	-0.679	0.662	0.917
X.7	-0.624	0.657	0.922
X.8	-0.636	0.614	0.933
X.9	-0.663	0.707	0.931
Y.1	-0.678	0.924	0.639
Y.10	-0.719	0.930	0.699
Y.11	-0.700	0.920	0.684
Y.12	-0.655	0.934	0.661
Y.15	-0.528	0.774	0.498
Y.2	-0.641	0.925	0.630
Y.3	-0.588	0.927	0.633
Y.4	-0.652	0.923	0.668
Y.5	-0.660	0.941	0.728
Y.6	-0.680	0.912	0.661
Y.7	-0.705	0.916	0.689
Y.8	-0.614	0.918	0.671
Y.9	-0.672	0.922	0.670
Z.1	0.922	-0.647	-0.623
Z.2	0.937	-0.660	-0.672
Z.3	0.930	-0.686	-0.693
Z.4	0.945	-0.729	-0.746
Z.5	0.938	-0.688	-0.736
Z.6	0.925	-0.692	-0.702
Z.7	0.927	-0.611	-0.601
Z.8	0.921	-0.643	-0.635
Z.9	0.944	-0.648	-0.656

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Semua indikator punya nilai lebih dari 0,7, sesuai tabel tersebut. Maka dapat menyimpulkan bahwa konsep tersebut punya validitas konvergen yang kuat dan melanjutkan pemrosesan tambahan kepada indikator-indikator ini. Nilai korelasi yang kuat dibandingkan dengan konstruk lainnya memperlihatkan validitas diskriminan yang sangat baik, yang selanjutnya didukung oleh nilai cross-loading.

3.1.3 Composite Reliability

Hasil uji reliabilitas, seperti Cronbach's Alpha dan reliabilitas komposit, tersedia. Skor reliabilitas komposit 0,7 atau lebih tinggi dan Cronbach's Alpha 0,6 diperlukan untuk dependabilitas. Hasil uji reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 2. Nilai Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
BURNOUT (Z)	0.981	0.982	Reliabel
KEPUASAN KERJA (Y)	0.983	0.985	Reliabel
WLB (X)	0.982	0.983	Reliabel

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Semua konstruksi punya angka reliabilitas komposit lebih dari 0,70 serta angka Cronbach's Alpha melebihi 0,6, sesuai tabel tersebut. Dengan demikian, konstruksi yang dipakai dalam riset ini sangat reliabel.

3.2 Evaluasi Inner Model

3.2.1 R-Square (R^2)

Memeriksa angka R-square untuk setiap *variable* dependen merupakan langkah pertama dalam mengevaluasi model struktural mempergunakan PLS. Untuk memahami sebesar apa *variable* independen menjelaskan *variable* dependen, dipakai R-square. Peningkatan angka R-square memperlihatkan *variable* independen memengaruhi yang lebih kuat kepada *variable* dependen. Untuk setiap *variable* dependen, berikut adalah angka R-square dari *variable* independen.

Tabel. 3 Uji R Square

	R-square
BURNOUT (Z)	0.526
KEPUASAN KERJA (Y)	0.600

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berlandaskan data dalam tabel, konstruk keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) menyumbang 60% dari kepuasan kerja, sementara faktor-faktor lain menyumbang 40% sisanya. Hal ini memperlihatkan R-Square untuk kepuasan kerja adalah 0,600. Dengan angka R-kuadrat sejumlah 0,526, *variable* burnout memperlihatkan konstruk keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) menjelaskan 52,6% dari burnout, sementara faktor-faktor lain menyumbang 47,4% sisanya.

3.2.2 Q- Square

Seberapa efektif setiap perubahan *variable* eksogen dalam memprediksi *variable* endogen ditunjukkan oleh nilai Q-square, yang merupakan indikator relevansi prediktif (akurasi prediksi) model. Bila angka Q-square *variable* eksogen lebih dari 0, berarti *variable* tersebut dapat memprediksi *variable* endogen. Jika Q-square adalah 0, 0,25, atau 0,50, maka akurasi prediksinya masing-masing buruk, sedang, atau sangat baik.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0.600^2) \times (1 - 0.526^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.36) \times (1 - 0.276) \\
 &= 1 - (0.64) \times (0.724) \\
 &= 1 - 0.463
 \end{aligned}$$

= 0.537

Q-Square sejumlah 0,537, yang dianggap tinggi, terlihat pada hasil perhitungan di atas. Artinya, *variable* dependen dan mediasi diprediksi secara akurat sejumlah 53,7% oleh model, dengan 46,3% sisanya dijelaskan oleh *variable* di luar penelitian. Perhitungan ini memperlihatkan model yang dipakai dalam riset ini tinggi, karena lebih dari setengahnya, atau 0,50.

3.2.3 F-Square

Dampak relatif *variable* laten independen kepada *variable* laten dependen dapat diketahui dengan melakukan uji F-Square. Agar terpenuhi syarat uji ini, F-Square harus kurang dari 0,35, yang memperlihatkan tingkat saling ketergantungan bersignifikan diantara *variable* laten independen dan dependen. Ketika mengamati hubungan diantara *variable* laten independen dan dependen, F-Square 0,15 memperlihatkan pengaruh sedang, sementara F-Square 0,02 memperlihatkan pengaruh sedang.

Tabel 4. Nilai F-Square

	f-square	Keterangan
BURNOUT->KEPUASAN KERJA	0.200	Sedang
WLB -> BURNOUT	1.111	Besar
WLB -> KEPUASAN KERJA	0.211	Sedang

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berlandaskan data yang disajikan pada tabel diatas memperlihatkan nilai f-square pada masing-masing *variable* memiliki hubungan pengaruh yang beragam. *Work Life Balance* (X) -> Kepuasan Kerja (Y) punya nilai f-square 0.211 yang memperlihatkan *variable work life balance* termasuk ke dalam kategori sedang karena berada diatas 0.02. Hal ini berarti *work life balance* memengaruhi yang sedang kepada kepuasan kerja. *Work Life Balance* (X) -> *Burnout* (Z) punya nilai f square 1.111 yang memperlihatkan *variable work life balance* termasuk ke dalam kategori besar karena diatas 0.35. Hal ini berarti *work life balance* memengaruhi kuat kepada burnout. *Burnout* (Z) -> Kepuasan Kerja (Y) punya nilai f-square 0.200 masuk dalam kategori sedang karena berada diatas 0.02. Hal ini berarti *burnout* memengaruhi sedang kepada kepuasan kerja.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Analisis *Direct Effect*

Tabel 5. Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WLB (X) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.423	0.417	0.129	3.269	0.001
WLB (X) -> BURNOUT (Z)	-0.725	-0.713	0.098	7.406	0.000
BURNOUT (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)	-0.411	-0.404	0.118	3.480	0.001

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berlandaskan tabel tersebut berarti hasil pengujian setiap hipotesisnya yakni:

- 1) Berlandaskan tabel diatas memperlihatkan nilai original sample adalah positif yaitu 0.423, nilai t statistik sejumlah $3.269 > 1.96$ dengan nilai p-values sejumlah $0.001 < 0.05$, berarti bisa menyimpulkan hipotesis satu diterima, berarti bisa dikatakan *Work life balance* berdampak positif signifikan kepada Kepuasan Kerja. Hal ini artinya makin tinggi *work life balance* maka makin tinggi kepuasan kerja pada perawat RSUD Praya.
- 2) Berlandaskan tabel diatas memperlihatkan nilai original sample adalah negatif yaitu -0.725, nilai t-statistik sejumlah $7.406 > 1.96$ dengan nilai p-values sejumlah $0.000 < 0.05$, berarti bisa menyimpulkan hipotesis dua diterima, berarti bisa dikatakan *Work life balance* berdampak negatif signifikan kepada *Burnout*. Hal ini artinya makin tinggi *work life balance* maka makin rendah *burnout* pada perawat RSUD Praya.
- 3) Berlandaskan tabel diatas memperlihatkan nilai original sample adalah negatif yaitu -0.411, nilai t-statistik sejumlah $3.480 > 1.96$ dengan nilai p-values sejumlah $0.001 < 0.05$, berarti bisa menyimpulkan hipotesis tiga diterima, berarti bisa dikatakan *Burnout* berdampak negatif signifikan kepada Kepuasan Kerja. Hal ini artinya makin tinggi *burnout* maka makin rendah kepuasan kerja perawat RSUD Praya.

3.3.2 Analisis Indirect Effect

Tabel 6. Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
WLB (X) -> BURNOUT (Z) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.298	0.292	0.102	2.914	0.004

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berlandaskan tabel 6 diatas memperlihatkan original sample sejumlah 0.298, nilai t-statistic $2.914 > 1.96$, serta angka p-values $0.004 < 0.05$, maka ketiga kriteria tersebut dinyatakan terpenuhi, jadi dapat menyimpulkan bahwa hipotesis empat diterima, berarti bisa dikatakan bahwa *Burnout* mampu memediasikan pengaruh *Work life balance* kepada kepuasan Kerja. Hal ini artinya makin tinggi *work life balance* yang dirasakan, maka makin rendah *burnout* yang dirasakan, yang pada akhirnya kepuasan kerja makin tinggi.

4. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian dan analisis data berarti bisa menyimpulkan riset ini memberikan hasil bahwa:

- a) Variable *Work life balance* berdampak positif bersignifikan kepada Kepuasan Kerja perawat RSUD Praya. Artinya makin tinggi *work life balance* maka makin tinggi kepuasan kerja pada perawat RSUD Praya.
- b) Variable *Work life balance* berdampak negatif bersignifikan kepada *Burnout* perawat RSUD Praya. Artinya makin tinggi *work life balance* maka makin rendah *burnout* pada perawat RSUD Praya.
- c) Variable *Burnout* berdampak negatif bersignifikan kepada kepuasan kerja para perawat RSUD Praya. Artinya makin tinggi *burnout* maka kepuasan kerja makin rendah pada perawat RSUD Praya.
- d) Variable *Burnout* mampu memedaisikan pengaruhnya *Work life balance* kepada kepuasan kerja perawat RSUD Praya. Artinya makin makin tinggi *work life balance* yang dirasakan, maka makin rendah *burnout* yang dirasakan, yang pada akhirnya kepuasan kerja makin tinggi.

REFERENSI

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

- [2] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- [3] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group, 2019.
- [5] Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, vol. XVI, no. 2, hlm. 63–75, 2019.
- [6] D. Shabrina dan I. Z. Ratnaningsih, "Hubungan diantara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero)," *Jurnal Empati*, vol. 8, no. 1, hlm. 27–32, 2019.
- [7] M. Ramdhan dan V. L. D. Pasaribu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2022.
- [8] A. D. C. Dinda, S. W. Dyatmika, dan W. Y. Alam, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang," 2023.
- [9] J. H. Greenhaus, K. M. Collins, dan J. D. Shaw, "The relation between work-family balance and quality of life," *J Vocat Behav*, vol. 63, no. 3, hlm. 510–531, 2003, doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- [10] U. C. Wardhani, S. Muharni, dan F. D. Putri, "Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam The Correlation Between Work-Life Balance and Job Satisfaction of Nurses at Awal Bros Batam Hospital," *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, vol. 7, no. 2, 2024, doi: 10.32524/jksp.v7i2.1207.
- [11] G. R. Aliya dan R. Saragih, "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 4, no. 3, hlm. 84–95, 2020.
- [12] A. N. Afifah, S. Suwarsih, dan A. R. Assyofa, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung," *Bandung Conference Series: Business and Management*, vol. 2, no. 2, hlm. 1215–1222, Agu 2022, doi: 10.29313/bcsbm.v2i2.4127.
- [13] R. Falentiyo dan D. Nasikah, "Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro)," 2022.
- [14] R. F. Endeka, W. Rumawas, dan T. Tumbel, "Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu," *Productivity*, vol. 1, no. 5, hlm. 436–440, 2020.
- [15] C. Maslach dan M. P. Leiter, "Burned-Out Maslach Burnout Inventory Manual, 4th Edition View project," 2016. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.researchgate.net/publication/263847499>
- [16] R. Alam, *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*, Cetakan ke-1. Yogyakarta: Penerbit Kampus, 2022.
- [17] R. Kreitner dan A. Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 5 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- [18] V. R. Lorenz, M. C. C. Benatti, dan M. O. Sabino, "Burnout and stress in nurses in a university hospital of great complexity," *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, vol. 18, no. 6, hlm. 1085–1091, 2010.
- [19] C. Dall'Ora, J. Ball, M. Reinius, dan P. Griffiths, "Burnout in nursing: A theoretical review," 5 Juni 2020, *BioMed Central Ltd*. doi: 10.1186/s12960-020-00469-9.
- [20] T. Megaster, F. Arumingtyas, dan A. Trisavinaningdiah, "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari," *Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, hlm. 62–76, 2021.
- [21] N. D. Septia, S. N. Wahyu, dan D. Imawati, "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail Di Kota Samarinda The Influence Of Work Life Balance And Burnout On Job Satisfaction In Retail Employees In Samarinda City."
- [22] F. Fauzi dan M. Ekhsan, "Pengaruh Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Burnout Pada Driver Pt. Gojek Indonesia," *Dynamic Management Journal*, vol. 7, no. 3, hlm. 450–464, 2023, doi: 10.31000/dmj.v7i3.
- [23] C. T. Zulkarnain dan R. P. Setyaningrum, "The Influence Of Work-Life Balance And Work Environment On Job Satisfaction With Burnout As Intervening Of Milenial Employees During

- Covid-19 Pandemic In Bekasi District,” *Journal International Conference on Government Education Management and Tourism*, vol. 1, no. 1, hlm. 1–8, 2022.
- [24] I. Daud, G. Guntur, M. I. Hendri, T. Rosnani, dan N. Afifah, “Analyzing the Mediating Role of Job Burnout between Work-Life Balance and Job Satisfaction,” *Frontiers in Business and Economics*, vol. 2, no. 3, hlm. 126–132, Des 2023, doi: 10.56225/finbe.v2i3.145.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [26] W. Abdillah dan J. Hartono, *Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- [27] I. Ghozali dan H. Latan, *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, 2 ed. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2014.
- [28] A. Juliandi, “Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, vol. 7, no. 1, hlm. 513–523, 2018.