

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



Oleh:

M. IBNU RAHMADAN
NPM.21.61201.065

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

2025



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **20 Maret 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.	Ketua
2.	Syaparliddin Syachrani, SE, MM	2.	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : M. IBNU RAHMADAN
NPM : 21.61201.065
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda..

Nilai Angka/Huruf : **83,63 / = A =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Syaparliddin Syachrani, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Nama : M. Ibnu Rahmadan

NPM : 2161201065

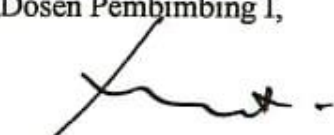
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,

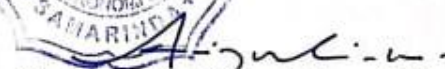

Dr. Suyanto, S.E., M.Si
NIDN. 0009087701

Dosen Pembimbing II,


Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M
NIDN. 1113108701

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda


Dr. M. Asri Yuhdar Abbas., S.E., M.M
NIP. 19730704005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 20 Maret 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Maret 2025

Dengan Penguji

1. Dr. Suyanto, S.E., M.Si
2. Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M
3. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M

1. 

2. 

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

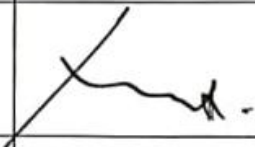
Nama : M. Ibnu Rahmadan

NPM : 2161201065

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

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

Sebagaimana telah di sarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang di revisi	Tanda Tangan
1	Dr. Suyanto, S.E., M.Si	-	
2	Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M	-	
3	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M	1. Kontribusi dimasukkan ke Pembahasan BAB V 2. Saran untuk peneliti selanjutnya	

RIWAYAT HIDUP



M. Ibnu Rahmadan, lahir di Tenggarong pada tanggal 20 November 2002. Penulis merupakan putra tunggal dari pasangan Bapak M. Hafizi dan Ibu Hairunnisa. Penulis memulai pendidikan tahun 2009 di SDN 004 Busang Kabupaten Kutai Timur dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Busang Kabupaten Kutai Timur dan lulus pada tahun 2018. Dan melanjutkan pendidikan SMK Muhammadiyah 2 Banjarmasin dengan jurusan Teknik Kendaraan Ringan Otomotif dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 melanjutkan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen untuk tingkat Strata-1 (S1). Kemudian dalam rangka melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) angkatan 8 di Kelurahan Pendingin, Kec. Sanga-sanga, Kab. Kutai Kartanegara. Selama masa kuliah penulis aktif dalam organisasi mahasiswa yaitu UKM IPAWAGAMA yang dimana pada tahun 2021-2024 menjadi anggota IPAWAGAMA. Dan penulis menjabat sebagai Oprasional Organisasi IPAGWAMA selama 1 tahun.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Hirobbil Alamin dengan rahmat dan ridho Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk melanjutkan penelitian guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Skripsi ini berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intrervening Pada Pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan kedua orang tua tercinta, M. Hafizi dan Hairunnisa, yang telah memberikan doa, dukungan, serta motivasi yang tiada henti. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Rasa terima kasih yang mendalam juga peneliti sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing Akademik, atas arahan, masukan, serta bimbingan yang berharga selama proses penyusunan proposal ini.
2. Bapak Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II, atas dukungan, arahan, serta bimbingan selama masa perkuliahan dan penyusunan proposal ini.
3. Seluruh staf dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas bantuan dan dukungan selama peneliti menempuh pendidikan.

4. Bapak Fajar Ariandy, S.Ip., MT., dan seluruh pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda yang telah bersedia menerima dan membantu penulis untuk melakukan penelitian di kantor.
5. Bapak Fahmi Arif, S.Pd., S.T., Bapak Andry Sutra, S.E., Ibu Lilis Minarti, S.T., Ibu Ariyanti Gau, S.E., Putri Dian Fauziah, S.Pd., dan Seluruh Keluarga Alm. H. Asan Nawawi yang selama ini selalu membantu dan mendukung peneliti.
6. Penulis menyampaikan terima kasih kepada teman-teman terdekat yang selalu memberikan semangat dan motivasi, khususnya kepada Juanda Ahmad, Dekky Juniardi, Wa Tari, Angela Aprilia Tori, Novita Woe Walo, Renaldi, Irgi Fahrul Riansyah, Gandi Adnan, Safrullah, Irwansyah, Rachmadi Ansyari, Hengky Hiskiya, Andi Asrullah dan Seluruh Anggota UKM IPAWAGAMA.

Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan skripsi ini, harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang memerlukannya.

Samarinda, 20 Maret 2025

M. Ibnu Rahmadan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAM PENGUJI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II DASAR TEORI	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.2.1 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	14
2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	16
2.2.3.1 Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	17
2.2.3.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	18
2.2.4 <i>Burnout</i>	19
2.2.4.1 Faktor-Faktor <i>Burnout</i>	20

2.2.4.2	Indikator <i>Burnout</i>	21
2.3	Model Konseptual	23
2.4	Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		24
3.1	Metode Penelitian.....	24
3.2	Lokasi dan Waktu.....	24
3.3	Definisi Operasional Variabel	25
3.4	Populasi dan Sampel	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Sampel.....	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Metode Analisis.....	29
3.6.1	Uji Validitas	29
3.6.2	Uji Reliabilitas	29
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.3.1	Uji Normalitas	29
3.6.3.2	Uji Linieritas.....	30
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	30
3.7	Pengujian Hipotesis	31
3.7.1	<i>Path Analysis</i>	31
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN		32
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	32
4.2	Gambaran Obyek yang Diteliti.....	33
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN		37
5.1	Data Hasil Penelitian	37
5.1.1	Gambaran Umum Responden	37
5.2	Analisis dan Pengujian Hipotesis	38
5.2.1	Uji Instrumen	38
5.2.1.1	Uji Validitas	38
5.2.1.2	Uji Reabilitas	40
5.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	41

5.2.2.1	Uji Normalitas	41
5.2.2.2	Uji Linieritas.....	42
5.2.2.3	Uji Heteroskedastisitas	42
5.2.3	Path Analisis	43
5.2.3.1	Model Analisis Jalur.....	43
5.3	Pembahasan	47
3.3.1	Pengaruh Work Life Balance terhadap Burnout	47
3.3.2	Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja	48
3.3.3	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.....	48
3.3.4	Pengaruh WLB terhadap Kepuasan Kerja melalui Burnout	49
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		51
DAFTAR PUSTAKA		54
DAFTAR LAMPIRAN.....		57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 5.1 Data Pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda	37
Tabel 5.1 Karakteristik Responden	37
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X)	38
Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	39
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i> (Z).....	39
Tabel 5.5 Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel 5.6 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 5.7 Hasil Uji Linieritas.....	42
Tabel 5.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	42
Tabel 5.9 Hasil Uji X terhadap Z	43
Tabel 5.10 Hasil Uji X terhadap Z (2)	43
Tabel 5.11 Hasil Uji Z terhadap Y	44
Tabel 5.12 Hasil Uji Z terhadap Y (2)	44
Tabel 5.13 Hasil Uji X terhadap Y.....	45
Tabel 5.14 Hasil Uji X terhadap Y (2).....	46
Tabel 5.15 Hasil Uji X dan Z terhadap Y	47
Tabel 5. 16 Hasil Uji X dan Z terhadap Y (2).....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	43
Gambar 3.1 Rumus Slovin	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BWS Kalimantan IV Samarinda	43
Gambar 5.1 Model Analisi Jalur	43
Gambar 5.2 Model Analisi Jalur I.....	44
Gambar 5.3 Model Analisi Jalur II	45
Gambar 5.4 Model Analisi Jalur III	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas.....	57
Lampiran 3. Reliability <i>Work Life balance</i>	59
Lampiran 4. Reliability Kepuasan Kerja.....	59
Lampiran 5. Reliability <i>Burnout</i>	59
Lampiran 6. Uji Linearitas <i>Work Life balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	60
Lampiran 7. Uji Linearitas <i>Work Life balance</i> Terhadap <i>Burnout</i>	60
Lampiran 8. Uji Linearitas <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	60
Lampiran 9. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....	66
Lampiran 11. Dokumentasi	67

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 Gaman 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*

ABSTRACT

M. Ibnu Rahmadan. 2161201065, 2025. The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable at the Kalimantan IV River Basin Center, Samarinda. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Widya Gaman Mahakam University, Samarinda. Under the guidance of supervisor I, Dr. Suyanto, S.E., M.Si and supervisor II, Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 lembur 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 jenuh, 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”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout* di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda ?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* pada pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti memfokuskan pada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening* di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Dan seluruh pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai subjek penelitian agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas. Serta waktu pengumpulan dan pengelolaan data dilaksanakan dari bulan Desember 2024 hingga bulan April 2025

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif *Work Life Balance* terhadap *Burnout* di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Sebagai variabel *Intervening* pada pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan dan manfaat tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*, serta sebagai implementasi ilmu yang diperoleh oleh penulis dalam perkuliahan, dan guna mendapatkan gelar sarjana.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan terkait penerapan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bab yang dimana masing masing bab terdiri atas sub-sub sebagai perinciannya, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

(Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan).

BAB II : DASAR TEORI

(Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu, *work life balance*, kepuasan kerja, *burnout*, model konseptual, dan hipotesis).

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

(Bab ini menjelaskan metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis).

BAB IV : GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

(Bab ini merupakan gambaran objek penelitian yang berisikan tentang gambaran umum tempat penelitian serta gambaran obyek yang diteliti).

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

(Bab ini merupakan analisis dan pembahasan yang berisikan tentang analisis data berdasarkan variabel penelitian dan pembahasan dari hasil analisis data).

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

(Bab ini merupakan kesimpulan dan saran yang berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan penelitian dan saran-saran untuk penelitian).

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisa	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Tryni Da Salsabila, Elin Herlina, Toto (2021)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu teknik survei.	Hasil penelitian menunjukkan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.	Persamaan : 1. Menggunakan <i>Work life balance</i> sebagai variabel X. 2. Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y. 3. Menggunakan metode kuantitatif sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan : 1. Penulis menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel <i>intervening</i>. 2. Penelitian ini menjadikan Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sebelumnya menjadikan pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Ciamis sebagai objek penelitian.

2	Anggun Putri Asri Madiyah, Yuni Kasmawati (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>survey</i> . jenis penelitian yang digunakan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner, buku, observasi, dan jurnal. teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. Hasil data <i>Standardize Coefficients</i> pada <i>Work Life Balance</i> yaitu 0,056 atau 5,6%.	Persamaan : 1. Menggunakan <i>Work life Balance</i> sebagai variabel X. 2. Menggunakan metode kuantitatif sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan : 1. Penulis menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel <i>intervening</i>. 2. Penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel Y sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X2 dan loyalitas sebagai variabel Y.. 3. Penelitian ini menjadikan Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sebelumnya menjadikan pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta sebagai objek penelitian sedangkan penelitian
---	--	---	---	---	---

3	Ni Luh Putu Epayani, Mirah Ayu Putri Trarinty, Ida Ayu Sasmita Dewi (2024)	Pengaruh Kepribadian, <i>Work Life Balance</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Penatih.	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisisioner, observasi, wawancara dan studi Pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknis analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>work life balance</i> secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepribadian, <i>work life balance</i> dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.	Persamaan : 1. Menggunakan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel X. 2. Menggunakan metode kuantitatif sebagai metode pengumpulan data. Perbedaan : 1. Penulis menggunakan <i>Burnout</i> sebagai variabel <i>intervening</i> sedangkan penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel <i>intervening</i>. 2. Penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel Y sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel Y. 3. Penelitian ini menjadikan Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sebelumnya menjadikan pegawai Kantor Kelurahan Penatih sebagai objek penelitian.
---	--	--	---	--	--

Sumber: Data di olah penulis (2025)

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 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).

Menurut Aisyahunnadiya, (2024: 4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu tercapainya tujuan dari perusahaan.

2.2.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati, (2018) fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola pegawai seefektif mungkin agar dapat memperoleh satuan SDM yang merasa puas dan mampu memuaskan. Berikut fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia :

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses merancang kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar selaras dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan dengan menyusun program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, pelimpahan wewenang, serta memastikan integrasi dan koordinasi yang terstruktur dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses membimbing pegawai agar bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengadilan

Pengendalian adalah proses memastikan bahwa semua pegawai mematuhi aturan perusahaan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, langkah perbaikan dan penyempurnaan rencana akan dilakukan.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Fauzia Agustini (2019:65) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, 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 (Syiaifuddin, Yusniar, Ananda Lubis, Anggraeni, & Nasib, 2023).

Kepuasan kerja memiliki arti penting yang dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi ditempat kerjanya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatnya di tempat bekerja (Syiaifuddin et al., 2023).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi diri seseorang. Aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, hubungan dengan pegawai lainnya, kesempatan untuk berkembang dalam karir, penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, jenis pekerjaan, dan kualitas pengawasan adalah bagian dari perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya termasuk pendidikan, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan struktur organisasi perusahaan (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. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara keduanya sangat penting agar mereka lebih puas dalam bekerja. Selain itu, jika *work life balance* tidak dapat dijaga dengan baik maka dapat memicu terjadinya *burnout*. Ketika kelelahan mental (*burnout*) terjadi dan tidak diatasi, hal tersebut dapat berdampak buruk pada kinerja tenaga penjualan, menurunkan kepuasan kerja, dan melemahkan komitmen terhadap organisasi (Alam, 2022).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja.

2.2.2.1 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut pendapat Syaifuddin dkk, 2023 sebagai berikut :

1. Faktor psikologik, adalah faktor yang berkaitan dengan kejiwaan pegawai yang mencakup kehadiran, minat, dan ketentraman dalam pekerjaan.
2. Faktor sosial, adalah faktor yang secara langsung berhubungan dengan kehidupan sosial baik sesama pegawai dan pegawai dengan atasannya.
3. Faktor fisik, adalah faktor yang berkaitan dengan keadaan fisik pegawai keadaan kondisi fisik lingkungan kerja yang mencakup pengaturan waktu kerja, kesehatan pegawai, jenis pekerjaan, waktu istirahat, umur pegawai, sarana dan prasarana.
4. Faktor finansial, adalah suatu faktor yang memiliki keterikatan bersama jaminan dan kesejahteraan pegawai, meliputi sistem, fasilitas, promosi, tunjangan, besarnya gaji, serta jaminan sosial. Kuantitas Training yaitu jumlah pelatihan yang sesuai mengenai permasalahan lingkungan yang diberikan kepada pegawai.

2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dalam kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah indikator. Menurut Syaifuddin dkk, (2023) indikator-indikator berikut memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai :

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. Tuntutan mental pekerjaan meningkat oleh sifat-sifat ini.
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. Dalam kebanyakan kasus, pekerja akan lebih bahagia ketika atasan mereka menunjukkan minat yang tulus kepada mereka sebagai manusia, memuji mereka ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik, dan mendengarkan apa yang mereka katakan.

2.2.3 *Work Life Balance*

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).

Menurut Fidyani, (2018) mempertahankan keseimbangan atau keharmonisan dalam kehidupan biasanya disebut sebagai *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja). Konsep ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang disesuaikan dengan kehidupan pribadi pegawai dan sebaliknya. Sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai agar mereka dapat memaksimalkan peran mereka sebagai orang yang memiliki tanggung jawab selain bekerja.

Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana menjaga keseimbangan atau keharmonisan dalam kehidupan. Konsep ini berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang telah disesuaikan dengan kehidupan pribadi pegawai atau sebaliknya. Sangat penting bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi pegawai agar mereka mampu memaksimalkan tugas mereka sebagai individu yang memiliki tanggung jawab selain pekerjaan mereka (Dewi, 2020).

Dari beberapa teori yang telah di paparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan keseimbangan antara tanggung jawab dalam

pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang tanpa mengorbankan salah satu aspek. Konsep ini menekankan pentingnya penyesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar individu dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

2.2.3.1 Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* (Putri, 2021) sebagai berikut:

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.

2.2.3.2 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Rondonuwu Fenia Annamaria dkk, (2018) indikator dalam *Work Life Balance* sebagai berikut :

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance adalah istilah yang mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk hal-hal di luar pekerjaannya, seperti keluarga. Ketidakseimbangan waktu yang dimiliki oleh pegawai menentukan berapa banyak waktu yang dapat dihabiskan oleh pegawai baik untuk pekerjaan maupun bersama keluarga. Pegawai hanya dapat mengambil bagian dalam berbagai aktivitas yang terjadi di kantor, bersama keluarga atau di tempat lain di mana mereka dapat bersosialisasi. Ketidakseimbangan waktu yang dicapai pegawai menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap pegawai tidak mengurangi waktu kerja, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement Balance mengacu pada tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang baik dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Untuk mengetahui apakah pegawai memiliki keseimbangan kerja dan hidup yang baik, waktu yang dialokasikan dengan baik harus

disertai dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam setiap kegiatan. Pegawai harus terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial lainnya untuk mencapai keseimbangan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan hal-hal lain di luar pekerjaan disebut sebagai keseimbangan kepuasan. Apabila pekerja merasa apa yang mereka lakukan selama ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga mereka, kepuasan akan muncul. Hal ini dapat dilihat dari hubungan dengan teman-teman dan rekan kerja, keadaan keluarga, dan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.2.4 *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).

Burnout adalah kelelahan karena disebabkan oleh bekerja terlalu keras, berdedikasi, dan berkomitmen, serta mengutamakan kebutuhan dan keinginan daripada diri sendiri. Hal ini membuat orang merasa terbebani untuk memberi kontribusi lebih banyak kepada organisasinya. Mereka yang mengalami kelelahan pekerjaan mengalami penurunan semangat dan minat mereka pada pekerjaan mereka. Mereka bosan, apatis, depresi, kelelahan emosional, dan mudah tersinggung (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa, *burnout* merupakan sindrom psikologis yang disebabkan oleh kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berlebihan. Kondisi ini dapat mengganggu kesejahteraan individu serta menurunkan kinerja dan motivasi dalam bekerja.

2.2.4.1 Faktor-Faktor *Burnout*

Faktor-faktor yang memengaruhi *Burnout* (Alam, 2022) sebagai berikut :

1. *Work Overloaded*

Ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaan mereka menyebabkan *overload*. *Overload* terjadi ketika banyak pekerjaan dilakukan dengan waktu yang terbatas. Hal ini dapat menyebabkan hubungan yang tidak sehat di tempat kerja, penurunan kualitas pekerja, *burnout*, dan penurunan kreativitas.

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. Kadang-kadang, banyaknya aturan menghalangi pegawai untuk berinovasi dan mendapatkan pengawasan yang terlalu ketat dari atasan.

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. Penghargaan akan meningkatkan semangat pegawai yang

merupakan cara penting untuk menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan kualitas yang baik.

4. *Breakedown 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. Pekerja sibuk dengan diri mereka sendiri, tidak memiliki waktu yang baik dengan rekan kerja, dan atasan mereka mengalami kesenjangan. Hubungan yang tidak baik di tempat kerja membuat suasana kerja tidak nyaman, penuh dengan kemarahan, frustrasi, cemas, dan perasaan tidak dihargai. Hal ini mengurangi dukungan sosial dan rasa saling membantu.

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. Karyawan kehilangan kepercayaan terhadap tempat kerja mereka ketika mereka melihat tidak adanya keadilan. Ketika pegawai dipromosikan secara tidak adil atau dianggap bertanggung jawab atas kesalahan yang tidak mereka lakukan, hal itu dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan.

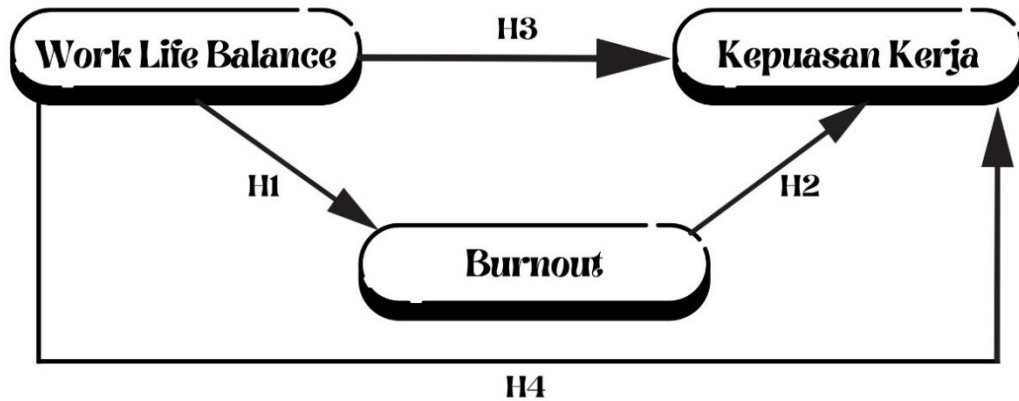
2.2.4.2 Indikator *Burnout*

Berdasarkan pengertian *Burnout*, dapat ditafsirkan bahwa indikator yang digunakan untuk *Burnout* (Almaududi, 2019) adalah :

1. Kelelahan tubuh, ditandai dengan kurangnya energi dan gejala kronis seperti mual, sakit kepala, dan sulit tidur. Kelelahan pikiran, dilihat dari kurangnya motivasi, sering melakukan kesalahan, dan rasa tidak nyaman bahkan saat bekerja.
2. Kelelahan mental, ditandai dengan kecenderungan untuk menyakiti diri sendiri, pekerjaan, atau organisasi, serta kecenderungan untuk tidak percaya kepada orang lain, sinis, dan bermusuhan dengan orang lain. Beberapa gejala umum termasuk pandangan hidup yang pesimis, perilaku kekerasan (baik verbal maupun fisik), kurangnya empati terhadap orang lain, dan bahkan tindakan menyakiti diri sendiri yang disengaja.
3. Depresi, kurangnya kendali atas situasi seseorang, dan fiksasi yang tidak sehat pada pekerjaan seseorang adalah tanda-tanda kelelahan emosional. Perasaan bosan atau lelah di tempat kerja, mual saat bekerja, kesulitan fokus, dan sering cemas adalah gejala-gejalanya.
4. Kurangnya rasa percaya diri, ditandai dengan persepsi yang terus-menerus tentang ketidakmampuan diri sendiri baik di masa lalu ataupun di masa sekarang. Dalam kondisi ini, Anda mungkin merasa bahwa Anda membuang-buang waktu di tempat kerja, bahwa kontribusi Anda tidak relevan, dan bahwa prospek karier Anda suram di tempat kerja Anda saat ini.

2.3 Model Konseptual

Gambar 2. 1 Model Konseptual



Sumber: Data di olah penulis (2025)

2.4 Hipotesis

- H1 : *Work life balance* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV samarinda.
- H2 : *Burnout* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.
- H3 : *Work life balance* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.
- H4 : *Work life balance* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian berupa angka yang dianalisis menggunakan statistik. Pendekatan ini digunakan peneliti karena dianggap selaras dengan data serta tujuan dari penelitian yang akan dikumpulkan.

Penelitian kuantitatif merupakan upaya untuk mengumpulkan pengetahuan dan menyelidiki masalah dengan berdasarkan pengalaman empiris. Penelitian ini melibatkan banyak teori, hipotesis dan desain, dan menentukan subjek dari penelitian. Metode penelitian kuantitatif ini dapat menerjemahkan data menjadi angka untuk memeriksa hasilnya yang dapat diklasifikasikan sebagai korelasi, deskriptif, atau asosiatif sesuai dengan hubungan antar variabel (Purwanza et al., 2022).

3.2 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Serta waktu pengumpulan dan pengelolaan data dilaksanakan dari bulan Desember 2024 hingga bulan April 2025, dan dalam jangka waktu tersebut peneliti akan mengumpulkan serta mengolah data yang telah di kumpulkan sehingga layak dijadikan sebuah penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian bisa digambarkan sebagai karakteristik atau nilai dari sebuah individu, objek, atau aktivitas yang menunjukkan variansi tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk dikaji dan diambil kesimpulan (Harahap, 2021).

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau variabel individu merupakan variabel yang menjadi pengaruh dan sebab terbentuknya variabel dependen. Pada penelitian kali ini variabel independen yang dimaksud adalah *Work Life Balance*.

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel (X) independen. Dan pada penelitian kali ini variabel dependen yang dimaksud adalah Kepuasan Kerja.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang mampu mempengaruhi hubungan antara 2 variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen, akan tetapi tidak mampu diukur atau diamati. Variabel intervening juga disebut variabel mediasi.

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang diberikan oleh peneliti kepada variabel penelitian ini agar dapat diukur. Definisi operasional adalah pengertian yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diamati (Harahap, 2021).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (X)	<i>Work Life Balance</i> adalah cara pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda menjaga keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan keharmonisan dalam keluarga.	1. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu) 2. Jam kerja 3. Tanggung jawab 4. Kehidupan sosial 5. Hobi
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.	1. Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian 2. Imbalan yang setimpal 3. Puas dengan lingkungan kerja 4. Mitra kerja yang mendukung
<i>Burnout</i> (Z)	<i>Burnout</i> adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh rasa lelah yang luar biasa secara fisik, mental dan emosional yang dialami oleh pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda	1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Turunnya pencapaian pribadi

Sumber: Data di olah penulis (2025)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok objek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang dipelajari kemudian diambil kesimpulan untuk dijadikan sumber data dalam suatu penelitian (Karumpa, Halimah, & Sulastri, 2022). Populasi penelitian ini adalah pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda yang berjumlah 223 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan sampel yang digunakan dari populasi harus dapat mewakili (*representative*) populasi didalam penelitian (Ilmiyah, Sari, & Febrianto, 2021).

Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah *simple random sampling* dan pengambilan sampel ini dilakukan secara acak tanpa harus memperhatikan lapisan dan tingkatan populasi penelitian.

Rumus slovin digunakan dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini :

Gambar 3. 1 Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas kesalahan

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{223}{1 + 223 (0,05)^2} \\
 &= \frac{223}{1,5575} \\
 &= 143,17
 \end{aligned}$$

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 223 orang pegawai dan batas dari kesalahan 5 %, maka jumlah sampel adalah 143 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam menganalisis, mengumpulkan, mengatur, dan menunjukkan data secara objektif dan sistematis agar dapat menyelesaikan suatu masalah ataupun menguji hipotesis. Dan berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

1. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang memberikan serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan secara tertulis kepada responden untuk mengukur variabel penelitian. Metode ini sangat berguna jika peneliti memiliki pemahaman mendalam tentang variabel yang ingin diukur serta berbagai kemungkinan jawaban dari responden (Purwanza et al., 2022).
2. Wawancara merupakan kegiatan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan pendapat serta memberikan tanggapan yang berbeda melalui tanya jawab sesuai dengan tujuan penelitian (Purwanza et al., 2022).

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan pengukuran untuk menampilkan seberapa sah atau valid sebuah instrumen. Instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Dewi, 2020). Uji ini validitas menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*) nilai instrumen dapat dikatakan valid ketika nilai signifikansi $< 0,05$ dan ketika $> 0,05$ maka instrumen tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu berkaitan dengan ketetapan dan keajegan hasil dari pengukuran suatu instrumen. Reliabilitas merupakan alat yang digunakan secara terus menerus guna mengukur objek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama pula (Karumpa et al., 2022). Variabel dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha $> 0,7$ begitu pula sebaliknya.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana data penelitian yang dikumpulkan dan akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Ilmiah et al., 2021). Uji normalitas biasa dilakukan dengan metode uji *Kolmogorov-smirnof* menggunakan aplikasi SPSS dengan taraf signifikannya 0,05. Apabila nilai signifikannya melebihi 0,05 maka data bisa dikatakan berdistribusi normal dan ketika nilai signifikannya lebih rendah dari 0,05 maka data tidak dapat dikatakan berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel memiliki hubungan linear yang signifikan. Uji linearitas bisa melalui *test for linearity*. Ketika nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05, maka diantara kedua variabel (bebas dan terikat) memiliki hubungan yang linear. Dasar pengambilan keputusan menggunakan nilai *Sig* untuk menguji linearitas (Harahap, 2021).

1. Apabila nilai pada *Sig. Deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.
2. Apabila *Sig. Deviation from linearity* $< 0,05$ maka variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki hubungan yang linear.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan pada variasi residual dari sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya. Ketika hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya dari variasi dan residual memiliki hasil tetap maka itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila tidak maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas, atau terjadi homoskedastisitas (Dewi, 2020). Pada dasarnya didalam proses pengambilan hasil keputusan dari uji heteroskedastisitas adalah ketika nilai *sig* lebih dari 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dan ketika nilai *sig* kurang dari 0,05 maka terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 *Path Analysis*

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari variabel melalui variabel *intervening* oleh sebab itu pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *path analysis*. Pada dasarnya *path analysis* merupakan metode analisis yang biasa peneliti gunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat baik itu secara langsung maupun tidak langsung (Sakinah & Firmansyah, 2021).

Path analysis adalah teknik analisis yang digunakan untuk menyebarkan hubungan sebab-akibat antar variabel yang di atau secara temporer. Analisis ini menggunakan koefisien garis sebagai tolak ukur untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, di dalam pengujian hipotesis ketika nilai *sig* kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima dan ketika nilai *sig* lebih dari 0,05 maka hipotesis di tolak. Sementara itu, untuk menentukan nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1 - R \text{ Square})}$ (Parashakti & Ekhsan, 2022).

BAB 1V

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*. Subjek penelitian meliputi Balai Wilayah Sungai Samarinda Kalimantan IV Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif *work life balance* terhadap *burnout*, *burnout* terhadap kepuasan kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hasil wawancara dan kuesioner yang diperoleh peneliti dari Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intrervening. Obyek penelitian mencakup Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif *work life balance* terhadap *burnout*, *burnout* terhadap kepuasan kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah peneliti dapatkan dari Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

4.2 Gambaran Obyek yang Diteliti

Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda didirikan pada tahun 2006 berdasarkan surat keputusan menteri negara pendayagunaan aparatur negara Republik Indonesia. Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda berlokasi di Jl. MT. Haryono No. 36, Karang Anyar, Kec. Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75123. 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, Memanfaatkan sumber daya udara dan mengendalikan daya rusak air di sungai, pantai, bendungan, danau dan waduk.

Visi dari Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai berikut :

Kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang andal, responsif, inovatif dan profesional dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden.

Misi dari Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda sebagai berikut :

1. Memberikan dukungan teknis dan administratif serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan pembangunan dan menyediakan infrastruktur untuk pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
2. Memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Presiden dalam menyelenggarakan pengembangan prasarana sumber daya air, konektivitas, perumahan, dan permukiman dalam kerangka pembangunan prasarana wilayah terpadu.

Satuan Kerja Operasi Dan Pemeliharaan SDA Kalimantan IV		
7	Keuangan Satker Operasi Dan Pemeliharaan	4
8	PPK Operasi Dan Pemeliharaan SDA I	4
9	PPK Operasi Dan Pemeliharaan SDA II	4
10	PPK Operasi Dan Pemeliharaan SDA III	5
11	Unit Pengelola Irigasi (UPI)	1
12	Unit Pengelola Prasarana Pengendali Banjir (UP3B)	2
13	Unit Pengelola Bendungan (UPB) I (Semboja, Manggar, Teritip, Sepaku Semoi)	9
14	Unit Pengelola Bendungan (UPB) II (Lempake, Marangkayu)	3
SNVT PJPA WS Mahakam, Berau - Kelai Prov. Kalimantan Timur		
15	Keuangan Snvt PJPA Kaltim	4
16	PPK Air Tanah Dan Air Baku I	4
17	PPK Air Tanah Dan Air Baku II	6
18	PPK Air Tanah Dan Air Baku III	5
19	PPK Irigasi Dan Rawa I	4
20	PPK Irigasi Dan Rawa II	3
Snvt Pjsa Ws Mahakam, Berau - Kelai Prov. Kalimantan Timur		
21	Keuangan Snvt PJSA Kaltim	3
22	PPK Sungai Dan Pantai	3
23	PPK Sungai Dan Pantai II	4
24	PPK Sungai Dan Pantai III	5
SNVT Pembangunan Bendungan BWS Kalimantan IV		
25	Keuangan SNVT Pembangunan Bendungan BWS Kalimantan IV	3
26	PPK Perencanaan Bendungan	5
27	PPK Bendungan	4
28	PPK Danau Situ Dan Embung	4
29	PPK Pengadaan Tanah PJPA	4
30	PPK Pengadaan Tanah Bendungan	4
31	Keuangan Satuan Kerja Balai	3
32	Kepegawaian	2
33	PPK Ketatalaksanaan	8
34	PPK Perencanaan Dan Program	4
35	PPK Penatagunaan Sumber Daya Air (PSDA)	7
Satuan Kerja Operasi Dan Pemeliharaan SDA Kalimantan IV		

36	Keuangan Satker Operasi Dan Pemeliharaan	2
37	PPK Operasi Dan Pemeliharaan SDA I	4
38	PPK Operasi Dan Pemeliharaan SDA II	11
39	PPK Operasi Dan Pemeliharaan SDA III	10
40	Unit Pengelola Irigasi (UPI)	1
41	Unit Pengelola Prasarana Pengendali Banjir (UP3B)	1
SNVT PJPA WS Mahakam, Berau - Kelai Prov. Kalimantan Timur		
42	Keuangan SNVT PJPA Kaltim	2
43	PPK Air Tanah Dan Air Baku I	4
44	PPK Air Tanah Dan Air Baku II	3
45	PPK Air Tanah Dan Air Baku III	3
46	PPK Irigasi Dan Rawa I	2
47	PPK Irigasi Dan Rawa II	3
SNVT PJPA WS Mahakam, Berau - Kelai Prov. Kalimantan Timur		
48	Keuangan SNVT PJPA Kaltim	2
49	PPK Sungai Dan Pantai	2
50	PPK Sungai Dan Pantai II	5
51	PPK Sungai Dan Pantai III	5
SNVT Pembangunan Bendungan BWS Kalimantan IV		
52	Keuangan SNVT Pembangunan Bendungan BWS Kalimantan IV	2
53	PPK Perencanaan Bendungan	3
54	PPK Bendungan	2
55	PPK Danau Situ Dan Embung	5
56	PPK Pengadaan Tanah PJPA	2
57	PPK Pengadaan Tanah Bendungan	3
Jumlah		223

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda yang berjumlah 143 orang yang didapatkan dari hasil perhitungan sampel. Identitas responden diperoleh dari kuesioner yang disebar dan diolah oleh peneliti, berikut merupakan identitas dari pegawai yang menjadi responden penelitian :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Usia		
<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 %
Jumlah	143	100 %
Jenis Kelamin		
Laki - laki	88	61,5 %
Perempuan	55	38,5 %
Jumlah	143	100 %
Status		
Menikah	100	69,9 %
Belum Menikah	43	30,1 %
Jumlah	143	100 %

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Tabel 5.1 menampilkan karakteristik responden yang 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.

5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.2.1 Uji Instrumen

5.2.1.1 Uji Validitas

Uji dilakukan kepada 143 pegawai yang menjadi responden. Untuk melihat apakah pernyataan yang di uji valid atau tidak, peneliti menggunakan dasar nilai signifikansi (*P-Value*) nilai instrumen dapat dikatakan valid ketika nilai signifikansi < 0,05 dan ketika > 0,05 maka instrumen tidak valid. Dari hasil pengujian dengan SPSS maka hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai Signifikansi <0,05%	Hasil
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

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 5.2 nilai signifikansi semua pernyataan kurang dari 0,05% maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai Signifikansi <0,05%	Hasil
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)

Berdasarkan tabel 5.3 nilai signifikansi semua pernyataan kurang dari 0,05% maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Variabel Burnout (Z)

No. Item	Nilai Signifikansi	Tolak ukur nilai Signifikansi <0,05%	Hasil
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)

Berdasarkan tabel 5.4 nilai signifikansi semua pernyataan kurang dari 0,05% maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan tersebut valid.

5.2.1.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan ketika item telah lolos uji validitas atau telah dikatakan valid. Dalam penelitian ini variabel dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha >0,7 begitu pula sebaliknya, uji ini di bantu dengan Program SPSS yang telah lakukan kepada setiap variabel penampilan sebagai berikut.

Tabel 5.5 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	R _{kritis}	Hasil
1	Work Life Balance	0,708	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,746	0,700	Reliabel
3	Burnout	0,736	0,700	Reliabel

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 5.5 hasil pengolahan data koefisien reliabilitas instrumen untuk variabel work life balance adalah 0,708, untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,746, dan untuk variabel burnout adalah 0,736. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai "Alpha Cronbach" yang lebih dari 0,700 setelah diuji reliabilitasnya, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal atau reliable.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* menggunakan aplikasi SPSS dengan taraf signifikannya 0,05. Apabila nilai signifikannya melebihi 0,05 maka data bisa dikatakan berdistribusi normal dan ketika nilai signifikannya lebih rendah dari 0,05 maka data tidak dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 5.6 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.

5.2.2.2 Uji Linieritas

Dalam uji linieritas bisa dilihat melalui nilai signifikansi *test for linearity*. Apabila nilai pada *Sig. Deviation from linierity* kurang dari 0,05 maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 5.7 Hasil Uji Linieritas

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

Sumber: Data di olah penulis (2025)

Dari tabel 5.7 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.

5.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dalam dilihat dari tabel output SPSS yang ada dibawah ini.

Tabel 5.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

a. Dependent Variable: ABS_RES

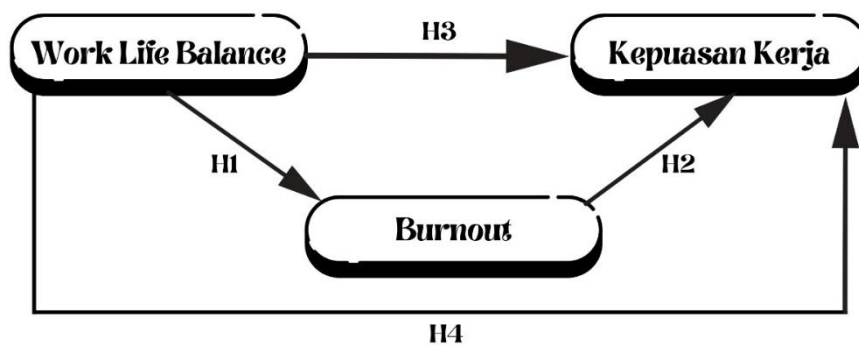
Dapat dilihat dari 5.8 diatas hasil dari output SPSS bahwa nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak

terdapat gejala heteroskedastisitas. Dan pada variabel *Burnout* sebesar 0,784 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.2.3 Path Analysis

5.2.3.1 Model Analisis Jalur

Gambar 5.1 Model Analisi Jalur



1. Model analisis jalur I

Dapat dilihat pada tabel 5.9 dan 5.10 dibawah ini yang merupakan hasil uji jalur I besarnya pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap *Burnout* (Z).

Tabel 5.9 Hasil Uji X terhadap Z

Coefficients^a

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

Tabel 5.10 Hasil Uji X terhadap Z (2)

Model Summary

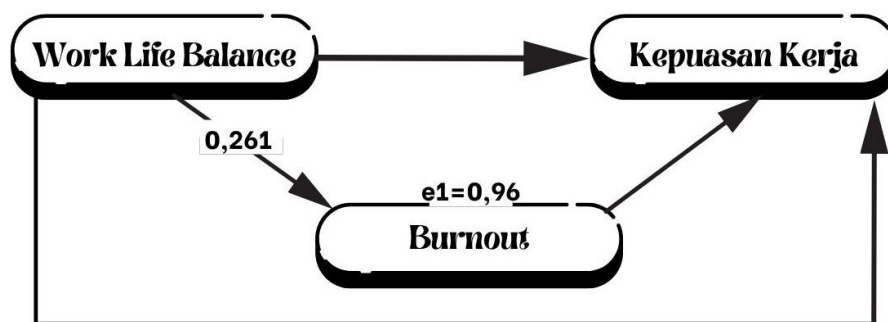
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 ^a	.068	.061	3.283

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Nilai signifikansi *Work Life Balance* (X) dalam tabel 5.9 diatas menunjukkan angka signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Work Life Balance* (X) terhadap variabel (Z) yaitu *Burnout*.

Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai *standardized Coefisiens* pada tabel yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Burnout* sebesar 0,261 atau 26,1%. Sementara itu, nilai *R square* yang tertera pada tabel 5.10 sebesar 0,068 yang berarti *Work Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 06,8% terhadap *Burnout*. Adapun nilai $e1$ dihitung berdasarkan data dalam tabel, yaitu $e1 = \sqrt{(1-0,068)}$ sehingga diperoleh nilai sebesar 0,96.

Gambar 5.2 Model Analisis Jalur I



2. Model analisis jalur II

Dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.12 dibawah ini yang merupakan hasil uji jalur II besarnya pengaruh *Burnou* (Z) terhadap *Kepuasan Kerja* (Y).

Tabel 5.11 Hasil Uji Z terhadap Y

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

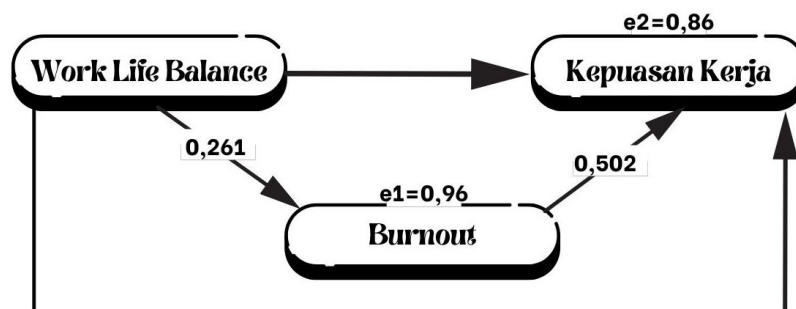
Tabel 5.12 Hasil Uji Z terhadap Y (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.247	2.635

a. Predictors: (Constant), Burnout

Nilai signifikansi *Burnout* (Z) dalam tabel 5.11 diatas menunjukkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Burnout* (Z) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai *standardized Coefisiens* pada tabel yang menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,502 atau 50,2%. Sementara itu, nilai *R square* yang tertera pada tabel 5.12 sebesar 0,252 yang berarti *Burnout* memberikan kontribusi sebesar 25,2% terhadap Kepuasan Kerja. Adapun nilai e^2 dihitung berdasarkan data dalam tabel, yaitu $e^2 = \sqrt{(1-0,252)}$ sehingga diperoleh nilai sebesar 0,86.

Gambar 5.3 Model Analisi Jalur II



3. Model analisis jalur III

Dapat dilihat pada tabel 5.13 dan 5.14 dibawah ini yang merupakan hasil uji jalur II besarnya pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5.13 Hasil Uji X terhadap Y

Coefficients^a

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

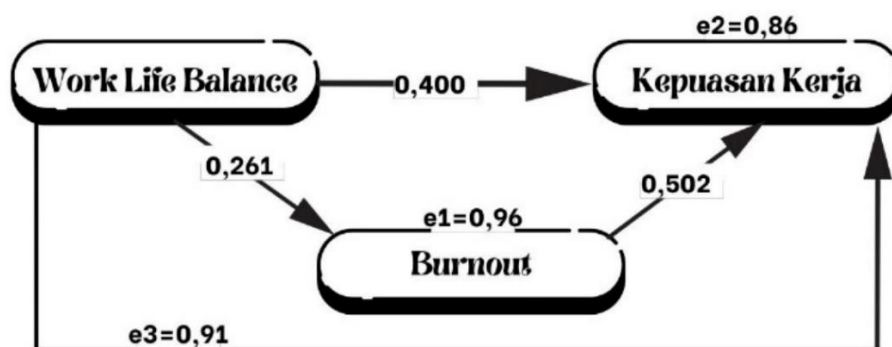
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5.14 Hasil Uji X terhadap Y (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.154	2.793

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Nilai signifikansi *Work Life Balance* (X) dalam tabel 5.13 diatas menunjukkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Work Life Balance* (X) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai standardized Coefisiens pada tabel yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,400 atau 40,0%. Sementara itu, nilai R square yang tertera pada tabel 5.14 sebesar 0,160 yang berarti *Work Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 16,0% terhadap Kepuasan Kerja. Adapun nilai e_3 dihitung berdasarkan data dalam tabel, yaitu $e_3 = \sqrt{(1-0,160)}$ sehingga diperoleh nilai sebesar 0,91.

Gambar 5.4 Model Analisi Jalur III

Tabel 5.15 Hasil Uji X dan Z terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.062	2.500		4.825
	Work Life Balance	.320	.080	.288	4.022
	Burnout	.382	.064	.427	5.952

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5. 16 Hasil Uji X dan Z terhadap Y (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.320	2.504

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance

Nilai signifikansi *Work Life Balance* (X) dalam tabel 5.15 diatas menunjukkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Work Life Balance* (X) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Dapat dilihat juga nilai signifikansi *Burnout* (Z) dalam tabel 5.15 diatas menunjukkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara *Burnout* (Z) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. nilai R square yang tertera pada tabel 5.16 sebesar 0,329 yang berarti pengaruh *Work Life Balance* melalui *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 32,9%.

5.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout*

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hipotesis H1 yang menyatakan "Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout*" dapat **diterima**. Hal ini berarti *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung terhadap

Burnout. Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya *Burnout* pada pegawai, penting bagi pegawai untuk dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta bagi perusahaan untuk menyediakan jam kerja yang fleksibel. Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi karyawan dapat tercapai.

Menurut Parashakti & Ekhsan, (2022) ketika keseimbangan kehidupan kerja seorang pegawai terganggu maka hal ini dapat mengakibatkan pegawai mengalami burnout, hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang diperoleh peneliti.

3.3.2 Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan bahwa "*Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja" **diterima**. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *Burnout* memiliki dampak terhadap Kepuasan Kerja. Artinya karyawan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, hal ini dapat menyebabkan pegawai tidak merasakan kepuasan kerja karena faktor seperti upah, promosi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pendapat Alam, (2022) yaitu ketika kelelahan mental (*burnout*) terjadi maka hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kepuasan kerja.

3.3.3 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa "*Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja" **diterima**. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Selain penerapan *Work Life Balance*, baik perusahaan maupun pegawai juga perlu memperhatikan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan memberikan dampak positif bagi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabila, dkk (2021) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja.

3.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja melalui Burnout

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan, diketahui bahwa 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 ($0,400 > 0,311742$).

Hal ini mengindikasikan 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**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi, (2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh *Burnout*

Dari hasil peneltian ini diperoleh hasil penelitian yang sejalan dengan teori Ganapathi, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu dipengaruhi oleh *work life balance*, karena pegawai tidak hanya menghadapi tantangan di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan pribadinya, dan teori dari Alam, (2022) yang mengatakan ketika kelelahan mental (*burnout*) terjadi dan tidak diatasi, hal tersebut dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja. Serta penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Salsabila et al.,(2021). Dan penelitian ini bermanfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu penunjang wawasan mengenai pemahaman tentang variabel kepuasan kerja, *work life balance* dan *burnout*.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah disampaikan, serta pembuktian melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai variabel intervening pada pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap *Burnout*. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang diukur dengan indikator keseimbangan waktu, jam kerja, tanggung jawab, kehidupan sosial dan hobi berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.
2. Terdapat pengaruh signifikan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* yang diukur dengan indikator kelelahan emosional, depersonalisasi dan turunnya pencapaian pribadi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.
3. Terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang diukur dengan indikator pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian, imbalan yang setimpal, puas dengan lingkungan kerja dan mitra kerja yang mendukung

dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Work Life Balance* pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

4. Terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening, hal ini diperoleh dari hasil mengalikan nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y. Yang mana pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa secara langsung, X melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y, karena pengaruh langsung yang dihasilkan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk diajukan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan selanjutnya, yaitu:

1. Kepada Balai Wilayah Sungai Kalimantan VI Samarinda agar terus menjaga dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan melalui program-program perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan di kantor dengan kehidupan sosial dan pribadi pegawai. Selain itu, perhatian terhadap burnout juga sangat penting, sebab dampak negatifnya tidak hanya dirasakan oleh individu, seperti kelelahan, hilangnya motivasi, perasaan gagal, dan risiko depresi, tetapi juga oleh organisasi, misalnya meningkatnya absensi, tingginya tingkat pergantian pegawai, dan menurunnya produktivitas kerja.

2. Kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih luas dan mendalam mengenai *Work Life balance* dan Burnout agar mampu meningkatkan hasil penelitian ini menjadi lebih lengkap dan lebih baik. Dan dapat menggunakan jumlah sampel dan data yang lebih menyeluruh agar dapat meningkatkan hasil penelitian. Dan disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mengambil jumlah sampel yang lebih banyak ketika menggunakan path analisi (model analisi jalur) agar hasil yang diperoleh dari penelitian lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- AisyahTunnadiya, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus, 01*, 1–322.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 3*(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- 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/>
- Fidyani, L. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (studi kasus pada perawat Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Sidoarjo). *Universitas Pertamina, 9*(1), 110–120.
- 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>
- Harahap, N. F. (2021). Pengujian Linieritas, 26–36.

- Ilmiyah, N., Sari, A. C., & Febrianto, R. D. (2021). Pengaruh Tingkat Pemahaman Peserta Didik Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Mater Lingkaran. *Jurnnal Majamath : Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 4(September), 113–124.
- Karumpa, A., Halimah, A., & Sulastri. (2022). Efektivitas Penggunaan Media Pop Up Book dan Big Book terhadap Kemampuan Siswa Memahami Isi Bacaan. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, Dan Sastra*, 8(2), 818–825.
<https://doi.org/10.30605/onoma.v8i2.2089>
- 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>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., ... Rasinus. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Media Sains Indonesia*.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
<https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sakinah, N., & Firmansyah, F. (2021). Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian dengan Purchase Intention Sebagai Variabel

Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 192–202.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7100>

Salsabila, T. Da, Helina, E., & Toto. (2021). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(4), 123–136.

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>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas

Correlations

Uji Validitas Variabel Work Life Balance

		B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	Jumlah
WLB1	Pearson Correlation	.095	.199*	.151	.164*	.251**	.193*	.091	-.056	.452**
	Sig. (2-tailed)	.259	.017	.072	.050	.003	.021	.277	.506	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB2	Pearson Correlation	-.023	.138	.203*	.097	.308**	.179*	.099	-.030	.442**
	Sig. (2-tailed)	.785	.101	.015	.247	.000	.032	.239	.722	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB3	Pearson Correlation	-.047	.045	.074	-.011	.223**	.191*	-.052	-.060	.302**
	Sig. (2-tailed)	.576	.591	.381	.896	.008	.023	.541	.480	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB4	Pearson Correlation	-.045	.121	.079	.006	.072	-.003	.039	.112	.284**
	Sig. (2-tailed)	.596	.148	.348	.942	.393	.969	.645	.183	.001
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB5	Pearson Correlation	.010	.193*	.067	.028	.170*	-.010	-.171*	.281**	.297**
	Sig. (2-tailed)	.907	.021	.423	.737	.042	.906	.041	.001	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB6	Pearson Correlation	.065	.254**	.131	.109	.214*	.034	-.016	.164	.391**
	Sig. (2-tailed)	.438	.002	.119	.194	.010	.683	.847	.051	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB7	Pearson Correlation	.034	.013	.012	-.046	-.034	.067	.057	.069	.168*
	Sig. (2-tailed)	.690	.880	.890	.588	.686	.427	.501	.409	.045
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB8	Pearson Correlation	.045	-.043	.141	.116	.109	.196*	.116	-.009	.337**
	Sig. (2-tailed)	.597	.612	.094	.168	.193	.019	.167	.919	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
WLB9	Pearson Correlation	.094	.075	.234**	.135	.271**	.276**	.225**	-.004	.433**
	Sig. (2-tailed)	.264	.372	.005	.108	.001	.001	.007	.964	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

KK1	Pearson Correlation	-.037	.171*	.121	.009	.168*	.491**	.106	.290**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.662	.041	.149	.915	.045	.000	.209	.000	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
KK2	Pearson Correlation	.074	.058	.172*	.216**	.295**	.212*	.186*	.215*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.377	.493	.040	.010	.000	.011	.026	.010	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
KK3	Pearson Correlation	.141	.134	.165*	.188*	.302**	.355**	.166*	.283**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.093	.111	.050	.024	.000	.000	.047	.001	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
KK4	Pearson Correlation	.255**	.223**	.190*	.184*	.228**	.280**	.143	.160	.593**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.023	.028	.006	.001	.088	.056	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
KK5	Pearson Correlation	-.038	.083	.046	-.101	.153	.239**	.011	-.064	.336**
	Sig. (2-tailed)	.652	.323	.587	.230	.068	.004	.900	.450	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143	143	143
KK6	Pearson Correlation	.282**	.038	.259**	.224**	.404**	.307**	.075	.140	.509**

Lampiran 2. Reliability *Work Life balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	143	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	143	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

Lampiran 3. Reliability *Kepuasan Kerja*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	143	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	143	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	11

Lampiran 4. Reliability *Burnout*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	143	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	143	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	11

Lampiran 5. Uji Linearitas *Work Life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	336.756	13	25.904	3.437	.000
		Linearity	209.073	1	209.073	27.737	.000
		Deviation from Linearity	127.683	12	10.640	1.412	.169
	Within Groups		972.363	129	7.538		
	Total		1309.119	142			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	.400	.160	.507	.257

Lampiran 6. Uji Linearitas *Work Life balance* Terhadap *Burnout*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	219.122	13	16.856	1.540	.112
		Linearity	110.953	1	110.953	10.138	.002
		Deviation from Linearity	108.170	12	9.014	.824	.626
	Within Groups		1411.871	129	10.945		
	Total		1630.993	142			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout * Work Life Balance	.261	.068	.367	.134

Lampiran 7. Uji Linearitas *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Burnout	Between Groups	(Combined)	482.733	16	30.171	4.600	.000
		Linearity	329.814	1	329.814	50.287	.000
		Deviation from Linearity	152.918	15	10.195	1.554	.096
	Within Groups		826.386	126	6.559		
	Total		1309.119	142			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Burnout	.502	.252	.607	.369

Lampiran 8. Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda

Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya M. Ibnu Rahmadan NIM.2161201065 sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening, dan penelitian ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Stara-1 (S1) Manajemen.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar- benarnya.

Kuesioner ini tidak akan digunakan untuk hal yang dapat merugikan Bapak/Ibu dan semata untuk kepentingan akademik.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak/Ibu kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

M. Ibnu Rahmadan

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin	:	☐ Pria ☐ Wanita
Usia	:	☐ < 25 tahun ☐ 25 – 30 tahun ☐ 31 – 35 tahun ☐ 36 – 40 tahun ☐ > 40 tahun
Status	:	☐ Menikah ☐ Belum Menikah
Memiliki Anak	:	☐ Ya ☐ Tidak
Lama Bekerja	:	☐ < 1 tahun ☐ 1 – 3 tahun ☐ 4 – 5 tahun ☐ 6 – 10 tahun ☐ > 10 tahun
Rata2 waktu untuk bekerja dalam 1 hari	:	☐ Sampai Dengan 9 jam ☐ > 9 jam
Kepuasan dalam menjalani kehidupan saat ini	:	☐ Sangat Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Tidak Puas
No. Handphone	:	(mohon dituliskan jika bersedia)

Keterangan : Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda pada pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu.

Keterangan pilihan Jawaban :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Work Life Balance		SS	S	TS	STS
1	Waktu untuk bekerja tidak membatasi saya dalam menjalankan kehidupan pribadi				
2	Beban pekerjaan tidak mengganggu saya dalam menjalani kehidupan pribadi				
3	Pekerjaan tidak membuat saya banyak kehilangan waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi				
4	Kepentingan pribadi tidak mempengaruhi waktu kerja saya				
5	Aktivitas dalam kehidupan pribadi tidak membuat saya kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan baik				
6	Kepentingan pribadi tidak membuat pekerjaan saya tertunda				
7	Kehidupan pribadi mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan				

8	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi				
9	Kehidupan pribadi & pekerjaan yang saya jalani seimbang				

Kepuasan Kerja		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya sangat menarik				
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
3	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini				
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sejak pertama kali bekerja				
5	Gaji saya cukup untuk tanggung jawab yang saya pikul				
6	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan				
7	Saya menikmati bekerja dengan teman teman disini				
8	Para manajer (Supervisor) memberikan dukungan untuk saya				
9	Orang-Orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain				
10	Organisasi ini dikelola dengan baik				

Burnout		SS	S	TS	STS
1	Belakangan ini saya tidak merasa lelah sama sekali				
2	Saya merasa nyaman bekerja dengan orang lain				
3	Pekerjaan saya membuat saya merasa bersemangat				
4	Saya bekerja keras untuk pekerjaan saya				
5	Saya merasa sangat nyaman dan rileks				
6	Saya merasa dapat mempengaruhi secara positif kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya				
7	Saya merasa sangat energik				

8	Saya telah mencapai hal hal yang berharga dalam pekerjaan saya				
9	Dalam menghadapi permasalahan saya bisa menjalani dengan tenang				
10	Saya merasa gembira setelah dapat membantu orang lain yang membutuhkan saya				

Sumber Pernyataan Kuesioner

Variabel	Indikator	Item
<i>Work Life Balance (X)</i>	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	- Waktu untuk bekerja tidak membatasi saya dalam menjalankan kehidupan pribadi - Beban pekerjaan tidak mengganggu saya dalam menjalani kehidupan pribadi - Pekerjaan tidak membuat saya banyak kehilangan waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi
	Tanggung jawab	Kepentingan pribadi tidak mempengaruhi waktu kerja saya
	Kehidupan sosial	- Aktivitas dalam kehidupan pribadi tidak membuat saya kesulitan dalam melakukan pekerjaan dengan baik - Kepentingan pribadi tidak membuat pekerjaan saya tertunda
	Hobi	Kehidupan pribadi mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan
	Jam kerja	- Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi - Kehidupan pribadi & pekerjaan yang saya jalani seimbang
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian	- Pekerjaan saya sangat menarik - Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya - Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini - Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini

	Imbalan yang setimpal	- Gaji saya cukup untuk tanggung jawab yang saya pikul - Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan
	Puas dengan lingkungan kerja	- Saya menikmati bekerja dengan teman teman disini - Para manajer (Supervisor) memberikan dukungan untuk saya - Orang-Orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain
	Mitra kerja yang mendukung	Organisasi ini dikelola dengan baik
<i>Burnout (Z)</i>	Kelelahan emosional	- Belakangan ini saya tidak merasa lelah sama sekali - Saya merasa nyaman bekerja dengan orang lain - Pekerjaan saya membuat saya merasa bersemangat - Saya bekerja keras untuk pekerjaan saya
	Depersonalisasi	- Saya merasa sangat nyaman dan rileks - Saya merasa dapat mempengaruhi secara positif kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya - Saya merasa sangat energik
	Turunnya pencapaian pribadi	- Saya telah mencapai hal hal yang berharga dalam pekerjaan saya - Dalam menghadapi permasalahan saya bisa menjalani dengan tenang - Saya merasa gembira setelah dapat membantu orang lain yang membutuhkan saya

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	
	DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR	
	BALAI WILAYAH SUNGAI KALIMANTAN IV SAMARINDA	
	Jalan MT. Haryono No.36 Samarinda Provinsi Kalimantan Timur 75123 Telp/Fax: (0541) 2088390	

Nomor	: HM 0506-Bws10.1/215.13	Samarinda, 25 November 2024
Sifat	: Segera	
Lampiran	: -	
Hal	: Konfirmasi Studi Skripsi	

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

di -
Tempat

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 130 / UWGM-FEB/A-SS/XI/2024 tanggal 21 November 2024 Hal : Studi Skripsi. Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda mengizinkan memberikan data untuk digunakan dalam penyusunan Kertas Karya Utama (KKU)/Skripsi dengan nama mahasiswa:

nama	: M. Ibnu Rahmadan
NPM	: 21.61201.065
Program Studi	: Manajemen

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Subbagian Umum dan Tata Usaha
Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda,


Fajar Anandy, S.IP., M.T.
NIP. 198708062010121005

Tembusan:
Kepala Balai Wilayah Sungai Kalimantan IV Samarinda.

Lampiran 10. Dokumentasi

