

Kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance, burnout, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Internasional Indonesia Cilegon

Guli¹, Wahyudi², Cecep Warman³, Fidziah⁴

^{1,2}Universitas Primagraha, Indonesia

³Universitas Banten, Indonesia

⁴Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Penulis Korespondensi: Guli, **E-mail:** goely67@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh work life balance, burnout, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini 135 karyawan tetap PT. Sankyu Indonesia yang berada di lokasi Kawasan Industri Cilegon dan sampel diambil sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan sampling sistematis. Analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) yang merupakan analisis multivariate dengan menggunakan SmartPLS 3. Dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini empat tertolak atau tidak diterima dan 3 hipotesis terdukung atau diterima yaitu: H1: Work life balance berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H2: Burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H3: Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, H4: Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, H5: Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, H6: Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari efek mediasi bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel work life balance terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori full mediasi; Variabel kepuasan kerja juga mampu memediasi variabel burnout terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori full mediasi, Sedangkan untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak bisa berperan sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci

Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Naskah diterima : Februari 2025

Naskah disetujui : Februari 2025

Terbit : Februari 2025

1. PENDAHULUAN

Peran sumberdaya manusia sangat fundamental sebagai perencana dan penggerak dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi, karena keberhasilan dan kemajuan organisasi/Perusahaan tidak akan lepas dari peranan sumber daya manusianya yang berkualitas. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan komponen utama yang dimiliki organisasi/Perusahaan, oleh karena itu karyawan harus diperhatikan dengan baik agar tujuan Perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam aktivitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik

Kinerja karyawan tidak akan optimal dengan sendirinya tanpa ada peran perusahaan, maka perusahaan mesti berperan aktif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan perlu mencermati dengan baik dalam mengukur kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Romdhon & Putro, 2024) Kinerja karyawan sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan target yang ditetapkan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya (Guli et al., 2021) Pencapaian kinerja yang optimal dari karyawan merupakan tujuan dan harapan setiap organisasi atau Perusahaan Menetapkan arah kebijakan dalam mengambil keputusan yang menyangkut karyawan dapat diambil Perusahaan melalui hasil analisis terhadap penilaian kinerjanya Perusahaan harus mengakui bahwa persyaratan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, perlu menjaga keseimbangan kehidupan kerja, menjaga karyawan dari kelelahan kerja dan mempertimbangkan beban kerja karyawan agar tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2020) dalam (Indra & Rialmi, 2022), menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran karyawan terhadap pekerjaannya berupa rasa hati yang menyenangkan atau tidak menyenangkan Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung dapat meningkatkan kinerjanya Kepuasan kerja karyawan akan timbul ketika tercapainya keseimbangan kehidupan kerja, adanya kesesuaian dengan beban kerja, dan dapat meminimalisasi risiko kelelahan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah faktor penentu dalam mendorong tingkat kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya (Aora, Aiza et.al 2024) Menurut Zerwas keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu dalam menjalankan aktivitas kerja dan non kerja yang bergerak selaras dan dapat mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini Dalam konteks pekerjaan, istilah keseimbangan dan kehidupan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengatur waktu dan perhatian mereka secara seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Desnithalia & Purba, 2021) Di luar pekerjaan, biasanya terdapat perilaku individu yang dapat menimbulkan konflik pribadi dan energi bagi diri sendiri Ketika seorang pekerja menjalankan tanggung jawab antara pekerjaan dan perannya dalam keluarga, maka akan tercipta kepuasan kerja karena dengan bekerja pada perusahaan maka seorang karyawan tidak akan merasa terbebani dengan permasalahan diluar pekerjaan (Silaban & Margaretha, 2021).

Dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja yang baik, perusahaan perlu juga untuk mengurangi risiko kelelahan kerja bagi karyawan Kelelahan atau kejenuhan kerja merupakan kondisi dimana karyawan sering mengalami kelelahan atau kejenuhan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan dampak pada absen karyawan dari pekerjaannya Menurut Pangemanan et al (Indrian et al., 2023) mengartikan kelelahan kerja sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi Maka penting bagi perusahaan untuk melakukan pengaturan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, menjaga tingkat badan kerja yang berlebih, dan mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja.

Beban kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Menurut Martini 2018 (Zulfikar & Kasiyati, 2024) Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu Beragam tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya Walaupun beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak selalu dengan target waktu, akan tetapi karyawan seringkali memiliki penambahan tugas dan beban kerja diluar waktu pekerjaan mereka, yang membuat karyawan harus bisa fokus membagi pekerjaannya, hal ini mengakibatkan beberapa karyawan seringkali merasa kelelahan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk menemukan konsep atau tesa baru, sedangkan kausal merupakan penelitian eksplanasi yaitu untuk mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat antara beberapa konsep atau beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Sankyu Internasional Indonesia sebanyak 135 karyawan. Penentuan sampel menggunakan sampling sistematis dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Analisa data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). SEM merupakan model statistic dalam mencari dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

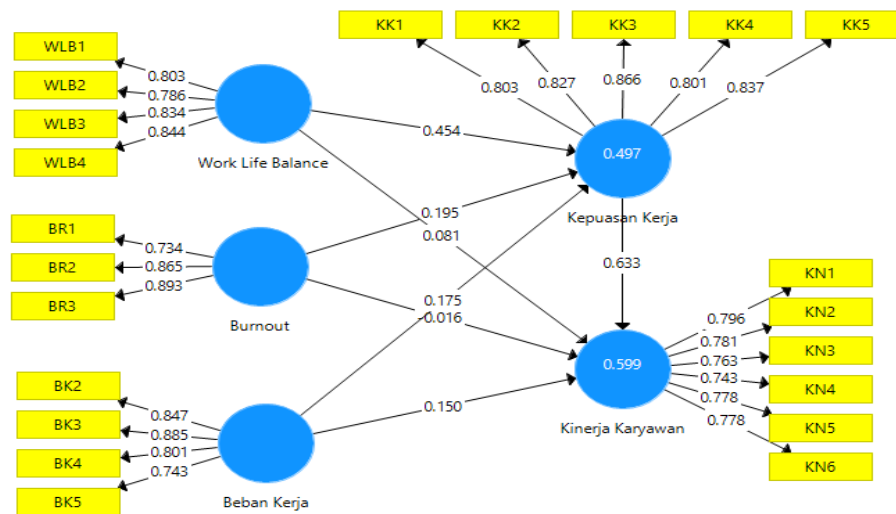
Hasil Pengujian Kualitas Data

Tabel 1. Outer Model

Variabel/Indikator	Loading Factor		Akar AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
	1	2				
Work Life Balance			0.817	0.835	0.889	0.668
WLB1	0.803	0.803				
WLB2	0.786	0.786				
WLB3	0.834	0.834				
WLB4	0.844	0.844				
Burnout			0.833	0.778	0.871	0.695
BR1	0.734	0.734				
BR2	0.865	0.865				
BR3	0.893	0.893				
Beban Kerja			0.821	0.840	0.892	0.674
BK1	0.672	-				
BK2	0,820	0.847				
BK3	0.835	0,885				
BK4	0.799	0.801				
BK5	0.725	0.743				
Kepuasan Kerja			0.827	0.884	0.915	0.684
KK1	0.803	0.803				
KK2	0.826	0.826				
KK3	0.865	0.865				
KK4	0.802	0.802				
KK5	0.837	0.837				
Kinerja Karyawan			0.774	0.868	0.899	0.958
KN1	0.795	0.795				
KN2	0.784	0.784				
KN3	0.762	0.762				
KN4	0.742	0.742				
KN5	0.781	0.781				
KN6	0.776	0.776				

Pada pengujian model awal nilai loading factor masih terdapat indikator yang memiliki nilai rendah yaitu dibawah 0,7 yaitu BK1 0,672. Indikator yang belum memenuhi convergent validity dilakukan eliminasi pada indikator tersebut, maka dilakukan uji ulang untuk memperoleh nilai outer loading yang lebih besar dari 0,7. Dari hasil uji selanjutnya dilihat pada gambar di atas dapat diketahui

bahwa nilai loading factor tiap indikator telah memenuhi syarat yaitu lebih besar dari 0,7, sehingga model sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 1. Outer Model

Discriminant Validity, Cronbach alpha dan Composite reliability

Pengujian discriminant validity melihat dari nilai AVE dan akar AVE Nilai yang harus terpenuhi agar discriminant validity yang diperoleh baik adalah $> 0,5$ Sedangkan cronbach alpha dan composite reliability dari masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0.7. Berdasarkan tabel di atas nilai akar AVE antar konstruk lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dan tidak terdapat permasalahan *discriminant validity* Untuk *cronbach alpha* dan *composite reliability* pada tabel di atas masing-masing konstruk menunjukkan nilai di atas 0.7 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konstruk yang dipakai dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabel.

Kelayakan Model

Model struktural bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya, baik variabel eksogen maupun endogen Pengujian ini dilakukan dengan melihat hasil bootstrapping report dari Smart PLS.

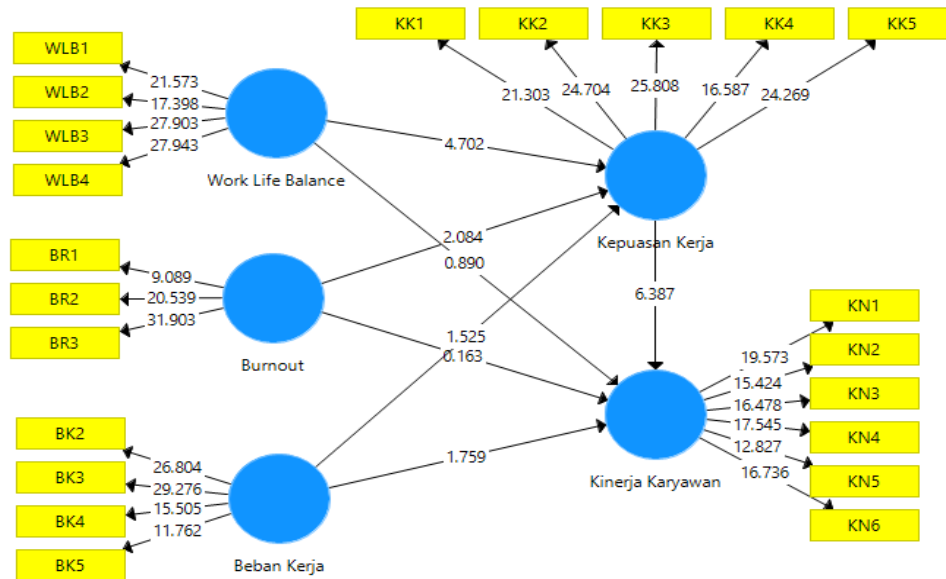
Tabel 2. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.497	0.482
Kinerja Karyawan	0.599	0.582

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.497, hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kepuasan kerja sebesar 49,7% merupakan kontribusi dari variabel *work life balance*, *burnout*, dan beban kerja sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model yang diajukan Kemudian nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.599, hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan dari variabel kinerja karyawan sebesar 59% merupakan kontribusi dari variabel *work life balance*, *burnout*, beban kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model yang diajukan Uji kelayakan model juga dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*) Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus : $Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R^2)$; $Q^2 = 1 - (1 - 0,497)(1 - 0,599)$; $Q^2 = 0,202$. Yang terakhir adalah dengan mencari nilai *Goodness of*

Fit (GoF) Berbeda dengan CB-SE M, untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual $GoF = \sqrt{AVE \times R^2} = 0,603$ Dari pengujian R^2 , Q^2 dan GoF terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

Hasil Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Path Coefficient

Tabel 3. Output Path Coefficient

	Original Sampel	T Statistics	P Values	Hipotesis
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.081	0.890	0.374	Ditolak
Burnout -> Kinerja Karyawan	-0.016	0.163	0.870	Ditolak
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.150	1.759	0.079	Ditolak
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.454	4.702	0.000	Diterima
Burnout -> Kepuasan Kerja	0.195	2.084	0.038	Diterima
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.175	1.525	0.128	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.633	6.387	0.000	Diterima

Dari hasil estimation dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,081 dimana pengaruhnya tidak signifikan ($t_{hitung} (0,890) < t_{tabel} (1,96)$); *Burnout* terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar -0,016 dimana pengaruhnya negatif tidak signifikan ($t_{hitung} (0,163) < t_{tabel} (1,96)$); Beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,150 dimana pengaruhnya tidak signifikan ($t_{hitung} (1,759) < t_{tabel} (1,96)$); *Work life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,454 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (4,702) < t_{tabel} (1,96)$); *Burnout* terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,195 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (2,084) < t_{tabel} (1,96)$); Beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,175 dimana pengaruhnya tidak signifikan ($t_{hitung} (1,525) < t_{tabel} (1,96)$); Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,633 dimana pengaruhnya signifikan ($t_{hitung} (6,387) < t_{tabel} (1,96)$).

Tabel 4. Uji Mediasi (Indirect Effects)

	Original Sampel	T Statistics	P Values	Hipotesis
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.287	3.614	0.000	Diterima

	Original Sampel	T Statistics	P Values	Hipotesis
Burnout -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.123	2.141	0.033	Diterima
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.111	1.514	0.131	Ditolak

Dari hasil uji yang tersaji pada tabel diatas menunjukkan hasil efek mediasi kepuasan kerja atas pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,287 dan T Statistict 3,614 > Ttabel 1,96 dengan P- values 0,000 < 0,05 ini berarti signifikan Burnout terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,123 dan T Statitict 2,141 > T tabel 1,96 dengan P-values 0,033 < 0,05 yang berarti signifikan, Sedangkan efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,111 dan T Statitict 1,514 > T tabel 1,96 dengan P-values 0,131 > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji variabel work-life balance memiliki pengaruh tidak signifikan pada variabel kinerja karyawan dan menghasilkan hubungan positif tidak signifikan, sehingga H1 ditolak Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel work-life balance terhadap kinerja karyawan secara langsung, hasil penelitian ini mendukung penelitian (Hafizh & Hariastuti, 2021), (Indrian et al., 2023), dan (Romdhon & Putro, 2024). Hasil analisis indikator fleksibilitas waktu kerja, beban kerja yang wajar, waktu untuk keluarga, dan waktu untuk melakukan aktivitas lainnya dalam kategori sedang yang berarti karyawan berupaya menjaga dengan cukup baik keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan berkeluarga serta aktivitas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Romdhon & Putro, 2024) dan (Hafizh & Hariastuti, 2021). Hasil ini juga tidak mendukung hasil penelitian yang menyatakan burnout berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Priyono & Saraswati, 2023). Tapi hasil ini sejalan dengan penelitian (Mega Kurnia DN, 2023) dan (Indrian et al., 2023). Burnout yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental individu karyawan, sinisme, dan efektivitas kerja dalam kategori sedang. Hal ini bisa terjadi karena, tuntutan pekerjaan meningkat dan juga pilihan untuk berganti pekerjaan terbatas sehingga karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun mengalami kelahan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H3 ditolak. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dalam upaya mengatasi beban kerja yang diterima karyawan berjalan cukup baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari responden dengan kategori sedang, yaitu bahwa kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan, fasilitas kesehatan memadai dan adanya fasilitas kerja lengkap sehingga dapat memperlancar pekerjaan. Namun masih ada pernyataan dari responden dengan nilai skor terendah yaitu capaian target dan tugas tambahan yang membuat karyawan kurang mempunyai waktu luang. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Rahmadyah, 2021) yang mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Novita Sari, Surajiyo, Fitria, 2022) dan (Santanu & Madhani, 2022).

Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis diketahui bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H4 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Pangemanan et al., 2017), (Rondonuwu et al., 2018), (Indra & Rialmi, 2022), (Asari, 2022), (Andriani & Halim, 2023), (Fauzi & Ekhsan, 2023), (Juniari et al., 2024), (Romdhon & Putro, 2024), dan (Sari, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya, maka, kepuasan kerja semakin baik pula. Dengan indikator adanya fleksibilitas waktu kerja, beban kerja yang wajar; dan adanya waktu untuk keluarga yang memiliki nilai cukup tinggi tentunya dapat memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji hipotesis, didapat bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hafizh & Hariastuti, 2021), (Indra & Rialmi, 2022), (Andriani & Halim, 2023), dan (Indrian et al., 2023). Tingkat burnout yang sedang mengakibatkan kepuasan kerja sedang atau normal.

pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji menunjukkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga disimpulkan H6 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu hasil penelitian (Novita Sari, Surajiyo, Fitria, 2022), (Priatna, 2024) dan (Widiantoro, R., Gaol, 2024). Beban kerja dari indikator nilai skor terendah terkait capaian target kerja dan tugas tambahan yang membuat karyawan kurang mempunyai waktu luang sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian secara signifikan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan korelasi positif, sehingga H7 dapat diterima. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hafizh & Hariastuti, 2021), (Novita Sari, Surajiyo, Fitria, 2022), (Asari, 2022), (Indrian et al., 2023), dan (Romdhon & Putro, 2024).

Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dari hasil pengujian mediasi bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel work life balance terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwasanya pengaruh tidak langsung lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja mampu memediasi secara *full mediation*. Dari hasil uji ini mendukung hasil penelitian (Hafizh & Hariastuti, 2021), (Asari, 2022), (Romdhon & Putro, 2024), dan (Indrian et al., 2023).

Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dari hasil uji mediasi bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel burnout terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwasanya pengaruh tidak langsung lebih mendominasi dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan sehingga dan kepuasan kerja mampu memediasi secara *full mediation*. Dari hasil ini mendukung hasil penelitian (Hafizh & Hariastuti, 2021), (Asari, 2022), (Romdhon & Putro, 2024), dan (Indrian et al., 2023).

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dari hasil analisis diketahui bahwa variable kepuasan kerja tidak bisa berperan sebagai variable mediasi antara variable beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Novita Sari, Surajiyo, Fitria, 2022) yang menyimpulkan kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Internasional Indonesia. *Burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sankyu Internasional Indonesia.

Kepuasan kerja memediasi full pada variable *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga memediasi full pada variable *burnout* terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi variable beban kerja terhadap kinerja.

PUSTAKA ACUAN

- Andriani, M., & Halim, H. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN YOU N ME STORE KOTA CIREBON. 1(1), 354–367. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging>
- Aora, Aiza Malaika; Harianto, Kukuh; Sutapa, H. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI TANI JASA TIRTA SENDANG TULUNGAGUNG. 6(6). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/8379/8318>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV Pena Persada.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(2), 1141–1151. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580>
- Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Burnout Pada Driver Pt . Gojek. Dynamic Management Journal, 7(3), 450–464.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris. Universitas Diponegoro Semarang
- Guli, Heri Sapari Kahpi, Warman, C., Rohaida, I., & Fathurrohman. (2021). Peran Karakteristik Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Variabel Motivasi. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan, 89.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>

- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual* 2023, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Juniari, R. A. D., Indiworo, R. H. E., & Dharmaputra M. Fadjar. (2024). Pengaruh Konflik Peran, Work Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 2500–2508.
- Mega Kurnia DN, A. W. G. P. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DIMODERASI OLEH PERAN DARI ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN JOB BURNOUT DI PT. PERTAMINA HULU ROKAN. 2(5), 1254–1262.
- Novita Sari, Surajiyo, Fitria, N. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Journal of the Japan Welding Society*, 91(5), 328–341. <https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5, 1–8. [file:///C:/Users/asus/Downloads/1315-Article Text-2102-1-10-20211014.pdf](file:///C:/Users/asus/Downloads/1315-Article%20Text-2102-1-10-20211014.pdf)
- Priatna, A. (2024). Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja , Beban Kerja , dan Kompensasi di Perusahaan Manufacture. 15(2), 31–46.
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 100–112. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.6221>
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV*, 5666(Senastitan Iv), 1–8. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/5666/3755>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/22044/21745>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sari, A. N. (2024). Dampak Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang. *Cakrawala: MSJ*, 1(1), 36–48.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV Widina Media Utama.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media
- Widiantoro, R., Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. CV Widina Media Utama

Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA , WORK-LIFE BALANCE, DAN STRESS KERJA TERHADAP JOB BURNOUT PADA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA SURABAYA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102.
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>