Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 29121-29131

Peran Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi

Dwi Fitry Apriyani[1], Eka Risma Putri[2]
[1,2]Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim
Corresponding Author: Dwi Fitry Apriyani, e-mail: dwifitryapriyani@gmail.com

Published: October, 2025

ABSTRACT
Kepuasan kerja menjadi faktor yang cukup menentukan kinerja dan kualitas ASN dalam memberikan pelayanan publik. Tantangan yang sering dihadapi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai yaitu Work-life balance dan burnout, terutama pada lingkungan birokrasi. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dampak dari variabel work-life balance dan variabel burnout kepada kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai mediasi pada ASN IPDN Kampus Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survey kepada 75 ASN dengan teknik total sampling. Penelitian menggunakan Instrumen berupa kuesioner berskala Likert, dan analisis data dengan SEM-PLS melalui SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh work-life balance secara positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan burnout berdampak secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel independen tersebut terhadap kepuasan kerja ASN.
Kata Kunci: Burnout, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Work-Life Balance

ABSTRACT
Job satisfaction is a significant factor in determining the performance and quality of civil servants (ASN) in providing public services. Work-life balance and burnout, particularly in bureaucratic environments, are common challenges in shaping employee job satisfaction. This study aimed to analyze the impact of work-life balance and burnout on job satisfaction and work motivation as mediators among ASN at the IPDN West Sumatra Campus. The study employed a quantitative approach, surveying 75 ASN using a total sampling technique. The instrument used was a Likert-scale questionnaire, and data analysis was performed using SEM-PLS (Simple-Scale Modeling Language) using SmartPLS 4.0. The results showed a significant positive effect of work-life balance on work motivation and job satisfaction, while burnout had a significant negative impact on job satisfaction. Work motivation was proven to mediate the relationship between these two independent variables on ASN job satisfaction.
Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Work Motivation, Work-Life Balance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan upaya strategis dari pemerintah agar tercapai *good governance* melalui pembaruan sistem penyelenggaraan negara, termasuk aspek ketatalaksanaan, kelembagaan, dan sumber daya aparatur. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi aset utama yang menentukan kualitas layanan publik dan kinerja organisasi. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa peningkatan tunjangan dan remunerasi belum selalu berbanding lurus dengan profesionalisme dan integritas ASN dalam melaksanakan tugas. Fenomena ini mengindikasikan perlunya pendekatan manajemen SDM yang komprehensif, selain aspek kompetensi teknis yang difokuskan, tetapi termasuk juga kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai. Para pemangku kebijakan harus melakukan perbaikan internal organisasi, dimana salah satunya melalui pengembangan SDM untuk mengatasi masalah ini. Perbaikan secara internal juga bertujuan agar meningkatnya kualitas hasil kinerja pegawai (Mustofa et al., 2024).

Sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya dipandang dari sisi fisik atau jasmaninya, tetapi juga dari sisi batin dan psikologis yang dimilikinya. Perhatian terhadap aspek psikologis sangat penting,

karena dari sanalah tumbuh rasa kepuasan kerja yang dialami setiap individu. Kepuasan kerja ini mampu menjadi dorongan bagi para karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, aktif, dan berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Kepuasan kerja itu sangat personal, karena setiap orang memiliki kepuasan sesuai dengan karakter dan nilai yang dimilikinya. Semakin seseorang merasakan bahwa pekerjaannya sejalan dengan harapan dan keinginannya, maka semakin besar pula kepuasan terhadap pekerjaannya(Indra & Rialmi, (2022).

Kepuasan yang dirasakan pegawai menjadi cerminan bahwa organisasi dikelola secara baik, sekaligus menunjukkan keberhasilan manajemen dalam menjalankan perannya secara efektif (Dessler, 2021). Kepuasan kerja erat kaitannya dengan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ketika pegawai merasakan kepuasan sesuai dengan harapan mereka, maka rasa nyaman akan muncul dan tingkat loyalitas terhadap organisasi pun semakin meningkat.

Diantara faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja adalah *work life balance* (Pitoyo & Handayani, 2022). Menurut Febrianti et al. (2022) *work life balance* yakni kesanggupan seseorang untuk dapat membuat kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi seimbang, yang dapat meminimalisir terjadinya konflik, dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Masalah mengenai *work life balance*, pegawai terkadang harus menjalankan pekerjaannya diluar jam kerja normal, sehingga pegawai merasa tidak punya ruang untuk kehidupan pribadi mereka (Syifa Fadilla & Assyofa, 2022).

Selain itu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout. Menurut* Hartawati & Mariyanti, (2014) *burnout* adalah *depersonalization* (sikap & perasaan negatif), *emotional exhaustion* (emosi yang membuat terkurasnya energi dan tenaga karena pekerjaan yang dia kerjakan), dan *perceive inadequacy of professional accomplishment* (perasaan seseorang terhadap hasil kinerjanya dan dia merasa tidak puas dengan performa pekerjaan).

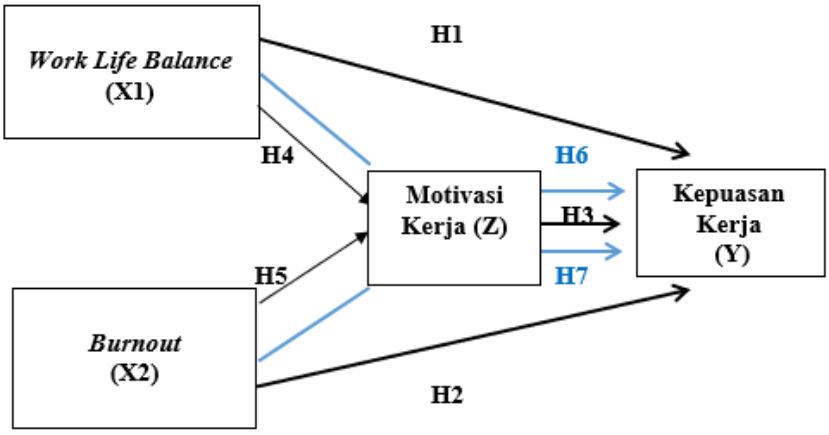
Meskipun kajian tentang kepuasan kerja ASN telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami peran *work-life balance* dan *burnout* secara simultan, khususnya dengan mempertimbangkan motivasi kerja dalam memediasi. Motivasi kerja dorongan pada diri seseorang untuk bertindak, atau setidaknya membentuk kecenderungan untuk melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja dan akan memberikan kepuasan kepada organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang beragam, ada yang menyatakan *work-life balance* secara positif dan signifikan berpengaruh dalam terbentuknya kepuasan kerja, sementara yang lain menemukan pengaruhnya tidak signifikan. Begitu pula dengan *burnout*, yang dalam sebagian studi berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, namun pada penelitian tertentu tidak menunjukkan hubungan signifikan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan dalam konteks organisasi publik yang memiliki karakteristik birokrasi dan beban kerja spesifik, seperti Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

Urgensi topik ini bersifat ilmiah yaitu berkontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM, khususnya terkait dengan interaksi antara *work-life balance*, *burnout*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam organisasi publik. Selain itu juga bersifat praktis, yakni dengan temuan pada penelitian ini diharapkan menjadi dasar rekomendasi kebijakan internal untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, meminimalkan kejenuhan kerja, dan membuat lingkungan kerja yang menunjang produktivitas ASN di IPDN Kampus Sumatera Barat.

Penelitian ini difokuskan untuk melakukan analisis bagaimana dampak dari *work-life balance* dan *burnout* kepada kepuasan kerja dan dimediasi oleh variabel motivasi kerja pada ASN IPDN Kampus Sumatera Barat. Pendekatan ini bertujuan untuk memberi gambaran komprehensif faktor apa saja yang berpengaruh untuk teciptanya kepuasan kerja, sekaligus mengidentifikasi strategi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Kontribusi utama artikel ini adalah memberikan pemahaman empiris baru mengenai peran mediasi motivasi kerja dalam kaitan *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Disamping itu, hasil dari penelitian ini semoga dapat menambah literatur manajemen SDM di sektor publik, sekaligus menjadi rujukan bagi instansi pemerintah untuk merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai lebih berkelanjutan dan adaptif terhadap tantangan era modern.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

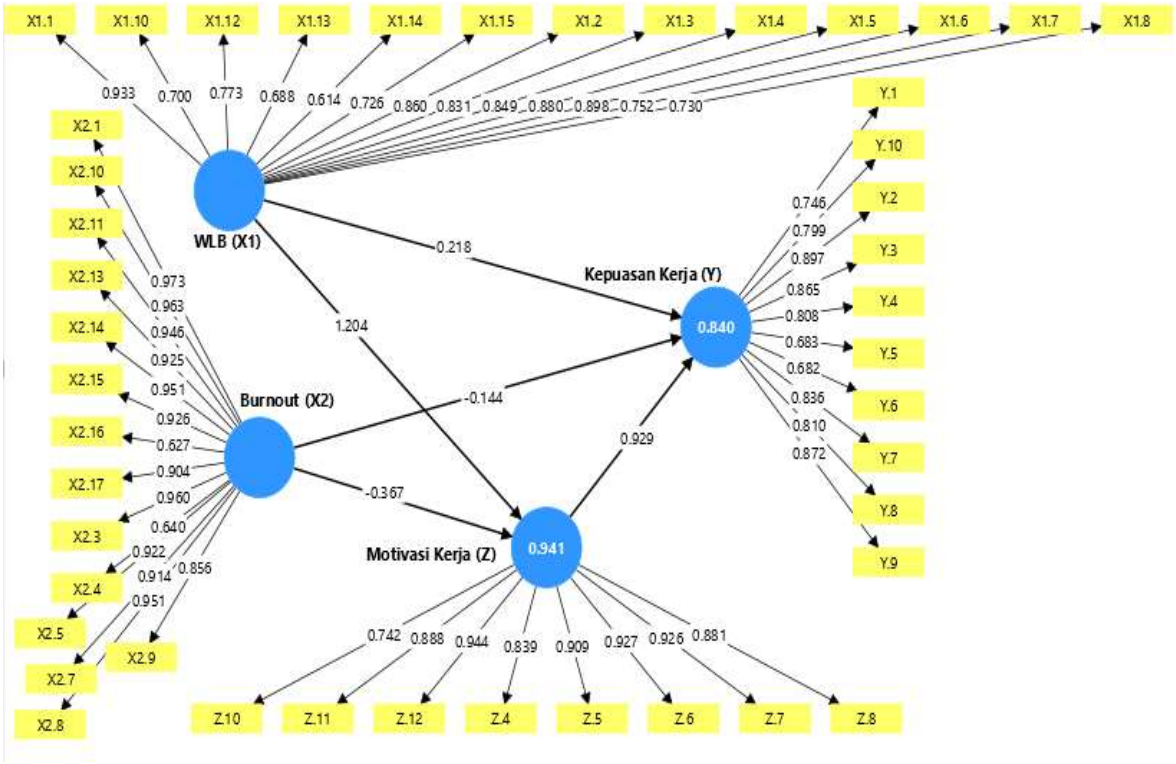
Metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan seluruh ASN IPDN Kampus Sumatera Barat sebagai populasi penelitian. Teknik *total sampling* digunakan dengan seluruh populasi dijadikan sebagai responden, berjumlah 75 orang ASN. Kuesioner sebagai instrument penelitian ini dengan skala Likert 5 poin. Sebelum instrument pernyataan digunakan, maka dilakukan diuji validitas dan reliabilitasnya dengan tujuan memastikan keakuratan dan konsistensi data.

Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung, serta didahului oleh studi pendahuluan melalui wawancara terhadap 10 ASN untuk mengidentifikasi permasalahan utama di lapangan. Teknik analisis data dengan SEM berbasis PLS menggunakan SmartPLS 4.0. Tahapannya mulai uji *outer model*, uji *inner model* dan pengujian hipotesis untuk melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung untuk setiap variabel, termasuk pengaruh motivasi kerja pegawai yang memediasi *work-life balance* dan *burnout* dengan kepuasan pegawai dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai *Outer Loadings*

Tujuan uji ini untuk mengetahui sejauh mana hubungan skor setiap indikator dengan skor variabel atau konstruknya, dengan demikian diketahui tingkat kevalidan dari suatu pernyataan. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai korelasinya, atau nilai convergent validity, bernilai > 0,7, selain itu (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa pada tahap pengembangan korelasi 0,5 - 0,6 bisa untuk diterima. Nilai Batasan *convergent validity* di atas 0,6 didapatkan pada penelitian ini dengan empat tahap sampai didapatkan semua pernyataan Valid. Berikut ini gambar outer loadings model tahap IV :



Gambar 2. Outer Loadings Model

Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Semua Variabel

Variabel kepuasan kerja diukur melalui 10 pernyataan, motivasi kerja dikukur melalui 12 pernyataan, *work-life balance* dengan 15 pernyataan, dan *burnout* melalui 18 pernyataan, yang sebelumnya telah diuji coba pada angket. Pengujian *outer loadings* dilakukan agar diketahui seberapa besar korelasi setiap indikator dengan konstruk variabelnya. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *convergent validity* > 0,6, sedangkan item dengan nilai < 0,6 dinyatakan tidak valid kemudian akan dikeluarkan dari analisis. Besaran nilai *outer loadings* masing-masing item ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Nilai *Outer Loadings* Tahap IV

Item	*Burnout* (X2)	Kepuasan kerja (Y)	Motivasi kerja (Z)	*Work life balance* (X1)
X1.1				0,933
X1.2				0,860
X1.3				0,831
X1.4				0,849
X1.5				0,880
X1.6				0,898
X1.7				0,752
X1.8				0,730
X1.10				0,700
X1.12				0,773
X1.13				0,688
X1.14				0,614
X1.15				0,726
X2.1	0,973			
X2.3	0,960			
X2.4	0,640			
X2.5	0,922			

X2.7	0,914			
X2.8	0,951			
X2.9	0,856			
X2.10	0,963			
X2.11	0,946			
X2.13	0,925			
X2.14	0,951			
X2.15	0,926			
X2.16	0,627			
X2.17	0,904			
Y.1		0,746		
Y.2		0,897		
Y.3		0,865		
Y.4		0,808		
Y.5		0,683		
Y.6		0,682		
Y.7		0,836		
Y.8		0,810		
Y.9		0,872		
Y.10		0,799		
Z.4			0,839	
Z.5			0,909	
Z.6			0,927	
Z.7			0,926	
Z.8			0,881	
Z.10			0,742	
Z.11			0,888	
Z.12			0,944	

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings, Tahun 2025*

Hasil model *outer loadings* pada setiap butir pernyataan di tahap IV, sebagaimana ditampilkan sebelumnya, memperlihatkan bahwa seluruh item variabel mempunyai nilai convergent validity > 0,6. Dengan demikian, seluruh konstruk variabel dianggap valid dan tidak ada item yang dieliminasi dari model. Hal ini menandakan bahwa semua item variabel telah mencapai tingkat validitas yang baik serta memenuhi kriteria convergent validity.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE dapat juga digunakan dalam mengukur validitas variabel. Suatu variabel dinyatakan valid yaitu jika nilai AVE > 0,50. Adapun nilai AVE disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
Kepuasan kerja	0,645
Motivasi kerja	0,782
Work life balance	0,628
Burnout	0,804

Sumber: Hasil Uji *Outer Model, Tahun 2025.*

Data pada Tabel 2, menjelaskan bahwa semua kriteria validitas sudah terpenuhi. Hal ini diketahui dari nilai AVE semua variabel > 0,50, sesuai dengan standar yang direkomendasikan. Maka dapat disimpulkan variabel laten seluruhnya sudah valid.

Penilaian *Reliabilitas*

Tahap berikutnya setelah validitas data diketahui yaitu mengukur sejauh mana data tersebut andal atau reliabel pada setiap variabel. Nilai *Composite Reliability* serta Cronbach Alpha menjadi dasar untuk

melihat reliabilitas variabel. Suatu konstruk reliabel jika keduanya bernilai > 0,70. Adapun pada tabel 3 berikut dapat dilihat hasilnya:

Tabel 3. Nilai *Reabilitas*

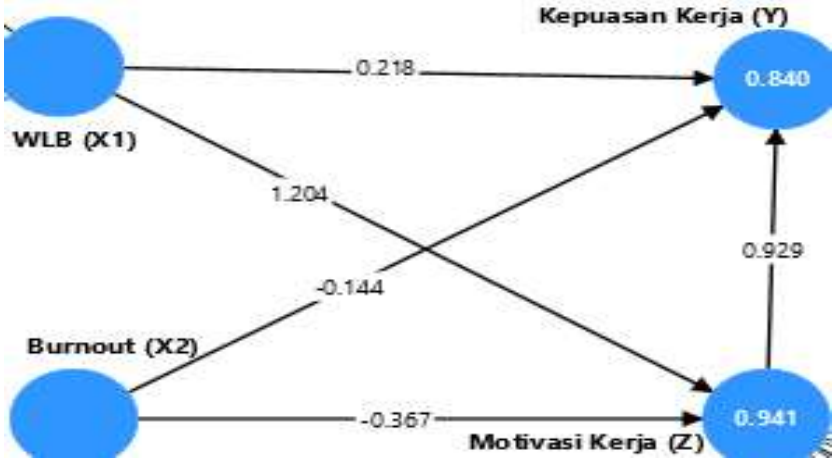
Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach Alpha*
Kepuasan kerja	0,951	0,938
Motivasi kerja	0,962	0,959
Work life balance	0,964	0,951
Burnout	0,989	0,980

Sumber: Hasil Uji *Reability and Validity, Tahun 2025*

Pada tabel 3 dapat dilihat *Composite Reliability* & *Cronbach Alpha* untuk setiap konstruk atau variabel mempunyai nilai > 0,70. Dengan demikian seluruh variabel bisa dikatakan sudah reliabel yang artinya bahwa indikator penelitian dapat mengukur konstruk dengan konsisten dan dapat dipercaya.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Tahap berikutnya yaitu analisis inner model untuk melihat keterkaitan antar variabel sesuai dengan hipotesis. Pada gambar berikut dapat dilihat hasil pengujian**:**



Gambar 3. Structural Model Inner

Selanjutnya, inner model dengan melihat besaran nilai R-Squared yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, serta apakah pengaruhnya bersifat substantif. Berikut dapat dilihat nilai R-Square pada tabel 4:

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kepuasan kerja	0,840	0,829
Motivasi kerja	0,941	0,939

Sumber: Hasil *Uji R Square, 2025.*

Pada Tabel tersebut nilai *R-Square* (R^2) variabel Kepuasan Kerja yaitu 0,840. Ini artinya 84% variasi pada kepuasan kerja mampu dijelaskan variabel motivasi kerja, *work life balance* dan *burnout*,dan sisanya 16% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Tingginya besaran nilai ini berarti model dapat menjelaskan kepuasan kerja secara kuat.

Motivasi Kerja dengan nilai *R-Square* 0,941, yang berarti bahwa 94,1% variasi pada motivasi kerja bisa dijelaskan *work life balance* dan *burnout*. Nilai yang tergolong sangat tinggi menunjukkan model sangat efektif dalam menggambarkan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja responden.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian *direct effects* variabel bebas terhadap variabel terikat dengan *t-statistic* dan signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS 4. Uji dua arah (*two-tailed test*) digunakan pada penelitian ini, dengan batas signifikansi ditentukan berdasarkan nilai *t-tabel* = 1,96 dan nilai *p-value* = 0,05. Berikut dijelaskan kriteria pengambilan keputusan untuk uji hipotesis yaitu H_a diterima, H_0 ditolak jika: *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

Dengan mengacu pada kriteria tersebut, berikut disajikan hasil nilai *direct effects* dari uji pengaruh langsung antar variabel menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 5.*Direct effects*

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Kesimpulan
Work life balance → Kepuasan kerja	0,974	0,986	0,129	7,578	0,000	Hipotesis Diterima
Burnout → Kepuasan kerja	-0,123	-0,122	0,148	0,834	0,005	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja → Kepuasan kerja	0,929	0,961	0,293	3,166	0,004	Hipotesis Diterima
Work life balance → motivasi kerja	1,204	1,210	0,082	14,709	0,000	Hipotesis Diterima
Burnout → motivasi kerja	-0,367	-0,367	0,081	4,540	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil *Uji Path Coefficient, Tahun 2025.*

Pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa hipotesis penelitian dilakukan pengujian mulai dari hipotesis pertama hingga kelima yang merepresentasikan pengaruh langsung antar konstruk atau variabel. Selanjutnya disajikan hasil pengujian beserta pembahasan untuk masing-masing hipotesis:

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Adapun besaran nilai *original sample estimate* yaitu 0,974 artinya untuk setiap peningkatan *work-life balance* satu satuan maka akan dapat meningkatkan *kepuasan kerja* dengan besaran 0,974 satuan. Maka dapat dikatakan terdapat hubungan searah dan sangat kuat antar variabel tersebut. Selanjutnya, nilai *t-statistic* 7,578 > *t-tabel* (1,96), dan nilai *p-value* sebesar 0,000 < α = 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, terdapat dampak secara positif signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian Subiyanto & Asyhari, (2024) dan Hafizh & Hariastuti (2021) yang menjelaskan *work life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pegawai, akan menambah rasa puas dalam bekerja. Dalam konteks IPDN Kampus Sumatera Barat, hal ini menegaskan perlunya kebijakan serta praktik kerja yang mampu memberikan dukungan terhadap fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan pegawai guna meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan individu secara keseluruhan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil kedua dari hipotesis yang di uji yaitu *burnout* bepengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Adapun besaran dari nilai *original sample estimate* yaitu -0,123 artinya bahwa *burnout* yang meningkat satu satuan akan berdampak pada terjadinya penurunan kepuasan kerja 0,123 satuan. Artinya bahwa semakin meningkat *burnout* pegawai, akan menurunkan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Nilai *t-statistic* yang diperoleh adalah 0,834, yang lebih kecil dibandingkan nilai *t-tabel* (1,96). Namun, nilai *p-value* yang dihasilkan adalah 0,005, lebih kecil dari tingkat signifikansi α = 0,05. Berdasarkan nilai *p-value* tersebut, maka hipotesis dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan kepada kepuasan kerja.

Sejalan dengan Zulfa & Safitri, (2019) yang hasil penelitiannya menjelaskan *burnout* negatif dan signifikan hubungannya terhadap kepuasan kerja. Selain itu menurut Hastuti et al., (2024) *burnout*

berpengaruh negatif signifikan Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berlarut-larut pada pegawai dapat mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi IPDN Kampus Sumatera Barat untuk melakukan langkah-langkah preventif dalam mengelola stres kerja dan menekan potensi *burnout* melalui perbaikan manajemen beban kerja, istirahat yang cukup, dan adanya dukungan dalam hal psikologis di lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji dari hipotesis ketiga yaitu terdapat secara positif motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Nilai *original sample estimate* 0,929 maka setiap peningkatan pada variabel *motivasi kerja* sebesar satu satuan akan membuat kepuasan pegawai dalam bekerja juga naik sebesar 0,929 satuan. Dengan demikian, motivasi pegawai yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Nilai *t-statistic* sebesar 3,166, > *t-tabel* sebesar 1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,004, < signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, maka hipotesis diterima.

Menurut Sugiono et al., (2021) motivasi kerja berdampak positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu Ardianti et al., (2018) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh motivasi kerja secara positif signifikan terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian IPDN Kampus Sumatera Barat disarankan untuk terus mengembangkan strategi agar motivasi pegawai dapat meningkat, baik melalui insentif, pengembangan karier, pengakuan atas prestasi kerja, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis keempat dapat dijelaskan hasil ujinya bahwa secara positif dan signifikan *work-life balance* berpengaruh terhadap *motivasi kerja*. Nilai *original sample estimate* yaitu 1,204, artinya bahwa Ketika *work-life balance* meningkat 1 satuan maka dapat menambah *motivasi kerja* sebesar 1,204 satuan. Hal ini mencerminkan sangat kuat hubungannya dan searah antara kedua variabel. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan adalah 14,709, jauh melebihi batas kritis *t-tabel* = 1,96, dengan *p-value* = 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05.

Penelitian dari Mustofa et al., (2024) juga menjelaskan bahwa secara positif signifikan *work life balance* mempunyai pengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian Febrianti et al., (2022) terdapat pengaruh *work life balance* secara positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menekankan bahwa penting adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam konteks IPDN Kampus Sumatera Barat, hal ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan kelembagaan yang mendukung fleksibilitas kerja, kesejahteraan pegawai, dan pengelolaan waktu yang efektif agar dapat mendorong motivasi kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis kelima didapatkan hasil *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *motivasi kerja*. Besaran nilai *original sample estimate* sebesar -0,367 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dari *burnout* akan berakibat kepada turunnya *motivasi kerja* sebesar 0,367 satuan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kelelahan emosional dan tekanan psikologis pegawai, akan membuat semakin rendahnya motivasi kerja yang mereka miliki. Nilai *t-statistic* 4,540, > *t-tabel* 1,96, dan *p-value* 0,000 > signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis diterima.

Dalam penelitian Kabdiyono et al., (2024) didapatkan hasil yaitu secara signifikan terdapat peran *burnout* terhadap motivasi kerja. Selain itu, Maulana & Suwandi, (2024) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap motivasi pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi *burnout* dapat menjadi hambatan serius dalam mempertahankan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, IPDN Kampus Sumatera Barat perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab *burnout* melalui upaya peningkatan kesejahteraan psikologis, manajemen dalam beban kerja yang proporsional, dan penyediaan dukungan lingkungan kerja yang sehat secara mental agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)*

Tujuan pengujian ini untuk melihat pengaruh melalui variabel intervening. Dalam penelitian ini, menghitung koefisien jalur serta nilai signifikansi berdasarkan *bootstrapping*. Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis *indirect effect* menggunakan uji dua arah (*two-tailed test*), kriterianya yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Kriteria tersebut digunakan untuk menilai apakah ada pengaruh signifikan secara tidak langsung konstruk eksogen dengan endogen melalui konstruk mediasi yang ditetapkan.

Berikut disajikan nilai *Indirect Effect* pada tabel 6 :

Tabel 6. *Spesific Indirect Effect*

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Kesimpulan
Work life balance -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	1,118	1,153	0,335	3,337	0,001	Hipotesis Diterima
Burnout -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	-0,341	-0,344	0,115	2,970	0,003	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil *Uji Spesific Indirect Effect, Tahun 2025*.

Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 6, bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediasinya, dan pengaruh *burnout* yang juga dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun uraian hasil pengujian dan pembahasan untuk masing-masing jalur pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Dapat dijelaskan bahwa *secara* positif dan signifikan variabel *work-life balance* berdampak tidak langsung terhadap *kepuasan kerja* dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Adapun besar nilai *original sample estimate* 1,118 yang artinya jika semakin baik *work-life balance* pegawai akan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan *kepuasan kerja*. Nilai *t-statistic* sebesar 3,337 > nilai *t-tabel* (1,96), dan nilai *p-value* sebesar 0,001 < signifikansi 0,05 maka Hipotesis diterima.

Penelitian yang sejalan menurut Krisentia et al., (2022) menjelaskan bahwa perubahan pada motivasi intrinsik pegawai, juga akan merubah kepuasan pegawai tersebut. Dalam penelitian Shahadat & Ardiana, (2024) *work life balance* berperan dalam perubahan kepuasan pegawai dalam bekerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendukung pekerjaan dan kehidupan dirumah yang seimbang sehingga kepuasan kerja terus mengalami peningkatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran *motivasi kerja* sebagai mediator sangat penting dalam pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan pegawai. Dengan demikian, upaya peningkatan *work-life balance* tidak hanya berpengaruh langsung pada kepuasan kerja, tetapi juga dapat memperkuat motivasi internal pegawai.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Pengujian *burnout* terhadap *kepuasan kerja* secara tidak langsung melalui *motivasi kerja* menghasilkan nilai *original sample estimate* sebesar -0,341, yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif. Maka, dengan bertambahnya *burnout* seorang pegawai, maka akan semakin menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan *kepuasan kerja*. Nilai *t-statistic* sebesar 2,970 lebih besar dari *t-tabel* (1,96), dan nilai *p-value* sebesar 0,003, < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima yang berarti bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap *kepuasan kerja* melalui *motivasi kerja*.

Sejalan dengan penelitian Afifah et al., (2022) yang menjelaskan motivasi dalam bekerja dapat memediasi pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Subiyanto & Asyhari, (2024) motivasi kerja mampu memediasi peran *burnout* terhadap kepuasan kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang lebih baik. Maka *motivasi kerja* mampu memediasi *burnout* dan *kepuasan kerja*. Tingkat kelelahan atau tekanan yang dialami pegawai yang semakin tinggi, maka akan semakin rendah motivasi yang dimiliki, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan dalam bekerja. Jadi, penting bagi institusi untuk mengelola *burnout* agar tidak mengikis semangat kerja dan mengurangi kepuasan individu

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu variabel *Work-life balance* dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan pegawai di IPDN Kampus Sumatera Barat dalam bekerja secara positif dan signifikan. Pada variabel *Burnout* berdampak secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di IPDN Kampus Sumatera Barat. Selain itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel *Work-life balance* secara positif dan signifikan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. *Burnout* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Variabel mediasi Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam hubungan *work-life balance* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja secara lebih kuat apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja juga memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, A. N., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita melalui motivasi kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, *2*(2), 1215–1222. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4127

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *8*(1), 13–31.

Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. PT.Indeks.

Febrianti, N., Ririn Handayani, & Oemar, F. (2022). Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, *4*(1), 60–67. https://doi.org/10.31849/jmbt.v4i1.10734

Ghozali. (2018). *Metode Penelitian*. alfabeta.

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.

Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan antara self-efficacy dengan burnout pada pengajar taman kanak-kanak sekolah "'X"' di jakarta. *Jurnal Psikologi Esa Unggul* , *12*(2), 54–60.

Hasibuan. (2019). *manajemen SDM* (5th ed.). albeta.

Hastuti, E., Rahman, A. N., Marliadi, R., & Fatonah, A. P. (2024). *Pengaruh Employees Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum*. *7*(2), 189–195.

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

Kabdiyono, E. L., Perkas, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian5, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap motivasi Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *15*(1), 37–48.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons, Inc.

Krisentia, Anden, T., & Panjaitan, O. W. O. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, *3*(3), 165–175. https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144

Maulana, & Suwandi, Y. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Burnout terhadap Motivasi serta Implikasinya pada Kepuasan Pegawai BAPPEDA Jawa Barat. *Manajemen Perbankan Syariah*, *7*(2), 88–97.

Mustofa, A., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Profesi Barista Di Kota Madiun. *Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *September 2024*.

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *9*(2), 152–159. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794

Shahadat, W. R. A. F., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya-PT. Yapindo Transportama. *Jurnal Musytari: Neraca Manjemen, Ekonomi*, *4*(7).

Subiyanto, T., & Asyhari. (2024). Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *Jurnal Studi Multidisipliner*, *8*(12), 368–378.

Sugiono, E., Sugito Efendi, & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruhmotivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *5*(1), 718–734.

Syifa Fadilla, & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523

Zulfa, & Safitri. (2019). Pengaruh Budaya Orgasasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. *Malia (Terakreditasi)*, *14*(1), 127–141. https://doi.org/10.35891/ml.v14i1.3793