



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7513-7523

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu: Efek Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Muhammad Fitroh Fauzi¹, Rizal Bakri², Muh. Jusuf Radja³

^{1,2,3} Program studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

muhammadfitrohfauzi01@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi, sehingga menganalisis kepuasan kerja dapat membantu mengurangi turnover dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, karena mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana burnout dan work life balance dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja, khusus nya pada mahasiswa paruh waktu di kampus STIEM Bongaya yang berlokasi di Makassar. Jenis data yang digunakan ialah data primer yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode snowball sampling dengan pendekatan menggunakan rumus Hair et al., sehingga diperoleh sebanyak 80 orang sebagai subjek sekaligus unit analisis. Data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis melalui software R dengan platform Losari dengan menggunakan uji instrument, uji validitas, dan uji reabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, burnout tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, work life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja mampu memediasi penuh burnout dan work life balance dalam memengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa STIEM Bongaya Makassar yang bekerja paruh waktu

Kata kunci: Burnout, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Work Life Balance

1. Latar Belakang

Era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, mengakibatkan banyak mahasiswa memilih untuk bekerja paruh waktu guna memenuhi kebutuhan finansial mereka dikarenakan tidak tercukupinya kebutuhan dari keluarga. Mahasiswa paruh waktu menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja, yang menuntut kemampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan profesionalnya. Namun, tidak semua mahasiswa mampu menjalani peran ganda tersebut dengan baik, yang kemudian berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka (Zahra et al., 2024). Menurut Sihalohe & Indawati, (2021) kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan yang timbul dari sikap emosional seseorang dan memengaruhi individu agar lebih mencintai pekerjaan yang dikerjakan. Hal tersebut didapatkan melalui kepatuhan, kejujuran saat bekerja dan kinerja saat bekerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengevaluasi kepuasan kerja dari setiap karyawan.

Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaan yang dikerjakan akan menimbulkan perasaan untuk meninggalkan pekerjaannya, melakukan complain, tidak memiliki sikap penurut pada perusahaan atau instansi, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan lain sebagainya. Adapun pengukuran kepuasan kerja menurut Sari & Hasyim, (2022), diantaranya ialah : pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kepuasan kerja bagi mahasiswa paruh waktu memiliki peran yang sangat penting dan berdampak signifikan, baik secara akademik maupun psikologis.

Ketika mahasiswa merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu mengelola waktu antara studi dan pekerjaan dengan lebih baik. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental, mengurangi stres, serta memberikan pengalaman berharga dalam pengembangan diri dan kesiapan karier. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja berpotensi menimbulkan kelelahan, stres berkepanjangan, serta penurunan kinerja akademik (Nugraha et al., 2023). Menurut Ridwan et al., (2023), individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik. Oleh karena

itu, memastikan lingkungan kerja yang mendukung bagi mahasiswa paruh waktu sangat penting untuk mendukung perkembangan akademik dan profesional mereka.

Tabel 1. Pra-penelitian Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Paruh Waktu

Indikator	Persepsi				
	STS	TS	N	S	SS
1. Pekerjaan	1	1	7	6	7
2. Upah	0	0	10	5	7
3. Promosi	1	0	4	9	8
4. Pengawas	0	0	8	6	8
5. Rekan Kerja	0	0	6	7	9
Total	2	1	35	33	39

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil pra-penelitian yang dilakukan di awal dari 22 responden mahasiswa paruh waktu yang ditemui, mengenai kepuasan kerja mereka, yang diukur dengan indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja menggunakan skala likert, ditemukan bahwa sebagian besar responden cenderung merasa puas atau sangat puas terhadap aspek – aspek tersebut. Namun disisi lain, ternyata terdapat sejumlah mahasiswa yang memilih jawaban netral. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas mahasiswa paruh waktu merasa puas dengan pekerjaan mereka, ternyata masih ada kelompok yang belum dapat secara tegas menyatakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka. Terutama di indikator upah sebanyak 10 responden memilih netral, yang artinya mahasiswa paruh waktu tersebut dalam masih keadaan ragu – ragu atau bimbang antara puas atau tidak puasnya mereka selama ini dalam menerima upah pada saat mereka bekerja.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor – faktor tertentu yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Menurut *Job Characteristics Theory* yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham, (1976), kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan rasa bermakna, tanggung jawab, dan pengetahuan tentang hasil kerja. Ketika mahasiswa paruh waktu menghadapi pekerjaan yang monoton, tidak memberi otonomi, atau tidak memberi umpan balik yang cukup, hal ini dapat menyebabkan (*burnout*) kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berkepanjangan.

Burnout adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Gejala *burnout* dalam diri karyawan dapat timbul karena adanya rutinitas pekerjaan yang padat disertai dengan tekanan dari kehidupan pribadi, *burnout* juga dapat timbul karena karakteristik individu, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional (Andriani & Halim, 2023). Adapun pengukuran *burnout*, diantaranya : *Exhaustion* (kelelahan), *Cynicism* (sinisme), dan *Ineffectiveness* (ketidakefektifan) (Pangemanan et al., 2021). *Burnout* secara langsung menurunkan kepuasan kerja karena individu kehilangan antusiasme dan keterlibatan terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Amelia et al., (2023) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanah et al., (2023) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work life balance menjadi faktor penting bagi mahasiswa paruh waktu untuk mengatur waktu dan energi secara seimbang antara kuliah dan pekerjaan. Menurut Marsanda, (2024) *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan secara seimbang. *Work life balance* bukan hanya soal pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang bagaimana individu merespons dan mengelola peran – peran yang berbeda tersebut. Dalam perspektif ini, *work life balance* dapat dianggap sebagai kondisi ideal dimana seseorang mampu menjalani kehidupan yang seimbang tanpa harus mengorbankan salah satu aspek kehidupannya. Dalam hal ini juga, keseimbangan bukan berarti pembagian yang sama rata, melainkan kemampuan untuk beradaptasi dan memenuhi tuntutan dari kedua sisi kehidupan. Menurut Dewi et al., (2022) terdapat 3 indikator untuk mengukur *work life balance*, yaitu : 1) keseimbangan waktu (*time balance*), 2) keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), 3) keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat meningkatkan stres, menurunkan motivasi, serta memperburuk kepuasan kerja. Sebaliknya, keseimbangan yang baik memberi ruang bagi individu untuk tetap termotivasi dan merasa terkendali atas hidupnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Ningrum et al., (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian dari Suroso et al., (2022) hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada konteks ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi (Dewi & Parta, 2024). Menurut Nursella et al., (2025) terdapat 5 komponen untuk mengukur motivasi kerja, yakni : 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, 5) kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi yang tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mampu memperkuat persepsi positif terhadap pekerjaan meskipun individu berada dalam tekanan atau tuntutan ganda. Berdasarkan *Job Characteristics Theory* oleh Hackman & Oldham, (1976), pekerjaan yang memberikan makna, otonomi, dan tantangan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Adanya mahasiswa memilih jawaban netral tersebut, muncul pertanyaan apakah mereka mengalami *burnout* atau kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara studi dan pekerjaan (*work life balance*), serta bagaimana motivasi kerja mereka berperan dalam membentuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam hubungan antara *burnout*, *work life balance* dan kepuasan kerja mahasiswa paruh waktu. Dengan motivasi kerja sebagai faktor yang dapat memediasi hubungan tersebut. *Burnout* adalah pengalaman psikologis yang sifatnya negatif sebagai reaksi terhadap tingkat stres yang diperoleh individu dikarenakan oleh luapan informasi dan pekerjaan yang berkepanjangan. *Burnout* sendiri dianggap sebagai suatu sindrom psikologis yang dapat tercipta akibat respon stres berkepanjangan dan stres interpersonal yang akut selama melakukan suatu pekerjaan yang ditandai dengan munculnya rasa lelah berlebihan, sinisme serta ketidakpercayaan diri atas capaian pribadi dalam bekerja (Ridwan et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Amelia et al., (2023) menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi *burnout* yang dialami maka akan berdampak nyata terhadap kepuasan kerja yang dirasakan individu tersebut.

Work life balance yang dikelola dengan baik dapat menentukan sejauh mana individu dapat sama – sama puas dan seimbang dengan waktu dan keterlibatan psikologis dalam peran mereka di kehidupan profesional pekerjaan dan pribadi sehingga tidak terjadi konflik antar dua peran. Maka dari itu *work life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, karena tercapainya *work life balance* membuat individu lebih fokus dan produktif dalam bekerja dan lebih mampu mengeksplorasi hobi serta kemampuan di luar pekerjaan sehingga individu merasakan kepuasan kerja karena tidak terjadi konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Astuti, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum et al., (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan, maka akan berdampak nyata pada kepuasan kerja yang individu rasakan tersebut.

Burnout yang disebabkan oleh tekanan kerja tinggi, beban kerja berlebih, dan kurangnya dukungan organisasi memiliki dampak negatif pada motivasi kerja (Sobari, 2024). Studi yang dilakukan oleh Rudyanto et al., (2021) menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi *burnout* yang dialami maka akan berdampak nyata terhadap motivasi kerja. Dalam konteks mahasiswa paruh waktu, *burnout* dapat timbul akibat beban ganda antara kuliah dan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan mahasiswa merasa tertekan, kehilangan energi, dan tidak lagi menemukan makna atau dorongan untuk menyelesaikan tugas – tugasnya. Akibatnya, motivasi kerja menjadi rendah.

Work life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Wijaya, 2020; Sjahrudin et al., 2022). Studi yang dilakukan Fauziah, (2020) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan maka akan berdampak nyata terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin besar kemungkinan ia merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya (Kamsidik et al., 2025). Riset yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang mereka rasakan, maka akan berdampak nyata pula terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi atau *intervening* yang menjelaskan bagaimana *burnout* dan *work life balance* dapat memengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa paruh waktu. Berdasarkan *job characteristic theory* Hackman & Oldham, (1976), karakteristik pekerjaan yang mendukung seperti makna tugas, otonomi, dan umpan balik dapat menumbuhkan motivasi intrinsik, yang berkontribusi langsung pada kepuasan kerja. *Burnout* yang tinggi dapat mengurangi dorongan motivasi internal, sehingga menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, *work life balance* yang seimbang menciptakan kondisi psikologis yang positif, mendorong motivasi kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menyalurkan (*mediate*) pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

2. Metode Penelitian

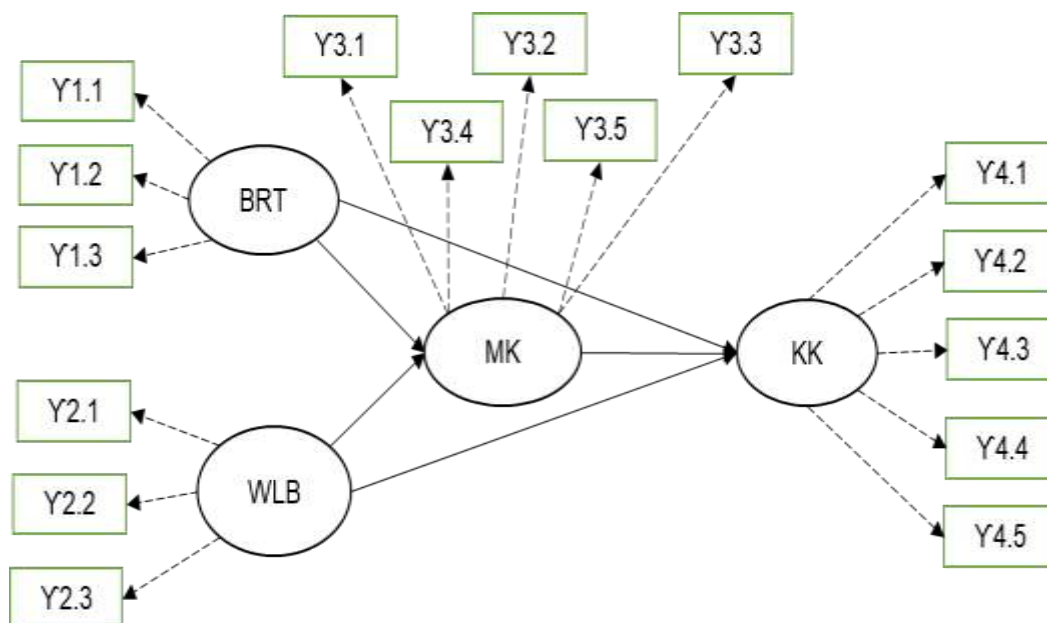
Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang dilaksanakan melalui metode survei dengan kuesioner untuk pengumpulan responden dari sampel penelitian. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya (STIEM Bongaya) yang terletak di Kota Makassar dan peneliti mengumpulkan data dari mahasiswa yang juga merupakan pekerja (mahasiswa paruh waktu) yang terdaftar aktif S1 di program studi manajemen & akuntansi. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *snowball sampling*. Penentuan target sampel penelitian ini ialah dengan merumuskan jumlah sampel sebanyak 80 mahasiswa yang dihitung dengan pendekatan perkalian 5 observasi dengan jumlah indikator penelitian (5 x 16 item) sehingga diperoleh jumlah sampel yang cukup relevan untuk digunakan (Hair Jr. et al., 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui teknik survei menggunakan kuesioner yang instrumennya dievaluasi melalui uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan *software* R dengan platform Losari yang dikembangkan oleh (Bakri et al., 2021).

3. Hasil dan Diskusi

Analisis data dengan menggunakan *software* GeSCA

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang model struktural dan persamaannya, model pengukuran beserta asumsinya, dan kebaikan model nya.

a. Diagram jalur model



Gambar 2 Diagram Jalur Model

b. Evaluasi model

1) Model pengukuran

Penelitian ini menggunakan bentuk model pengukuran reflektif. Model pengukuran masing – masing variabel laten akan dievaluasi dengan membandingkan (1) nilai *critical ratio* (CR) dengan nilai t table, (2) membandingkan nilai *AVE* dengan nilai korelasi semua variabel laten, (3) membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai ambang batas, dengan tujuan untuk melihat apakah semua indikator valid dan realibel.

Tabel 2. *Loading factors* masing – masing indikator

<i>Indicators</i>	<i>Estimate</i>	<i>Std. error</i>	<i>95%CI_LB</i>	<i>95%CI_UB</i>	<i>CR</i>
Y1.1	0.6900	0.0890	0.4552	0.8234	7.7528
Y1.2	0.7762	0.0731	0.5888	0.8752	10.6183
Y1.3	0.7977	0.0497	0.6876	0.8690	16.0503
Y2.1	0.8284	0.0479	0.7215	0.9099	17.2943
Y2.2	0.8688	0.0312	0.7922	0.9224	27.8641
Y2.3	0.8918	0.0272	0.8388	0.9350	32.7867
Y3.1	0.7779	0.0570	0.6231	0.8601	13.6473
Y3.2	0.8205	0.0539	0.7017	0.8850	15.2226
Y3.3	0.8881	0.0359	0.8058	0.9421	24.7381
Y3.4	0.8423	0.0693	0.6556	0.9356	12.1544
Y3.5	0.8735	0.0291	0.7999	0.9242	30.0171
Y4.1	0.5668	0.1361	0.2580	0.7609	4.1645
Y4.2	0.7705	0.0656	0.6136	0.8598	11.7454
Y4.3	0.7905	0.0567	0.6679	0.8897	14.1005
Y4.4	0.8588	0.0280	0.7959	0.9095	30.6714
Y4.5	0.8607	0.0318	0.7896	0.9244	27.0660

Tabel 3. *Average variance extracted & Square root of ave*

<i>Variabel laten</i>	<i>AVE</i>	<i>SQRT of AVE</i>
<i>Burnout (BRT)</i>	0.57165	0.75608
<i>Work life balance (WLB)</i>	0.74557	0.86346
<i>Motivasi kerja (MK)</i>	0.70800	0.84143
<i>Kepuasan kerja (KK)</i>	0.60656	0.77882

Tabel 4. *Correlation of laten variable*

<i>Latent 1</i>	<i>Latent 2</i>	<i>Correlation</i>
<i>WLB (work life balance)</i>	<i>BRT (burnout)</i>	0.38552
<i>MK (motivasi kerja)</i>	<i>BRT (burnout)</i>	-0.03334
<i>KK (kepuasan kerja)</i>	<i>BRT (burnout)</i>	0.05632
<i>MK (motivasi kerja)</i>	<i>WLB (work life balance)</i>	0.48706
<i>KK (kepuasan kerja)</i>	<i>WLB (work life balance)</i>	0.48867
<i>KK (kepuasan kerja)</i>	<i>MK (motivasi kerja)</i>	0.70693

Tabel 5. *Nilai Cronbach's alpha* masing – masing laten

<i>Variabel laten</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
<i>Burnout (BRT)</i>	0.62267
<i>Work life balance (WLB)</i>	0.83427
<i>Motivasi kerja (MK)</i>	0.89682
<i>Kepuasan kerja (KK)</i>	0.83132

Variabel *burnout* yang diukur dengan Y_{1.1}, Y_{1.2}, dan Y_{1.3} (tabel 2) pada derajat kepercayaan 95% dimana nilai *CR* lebihnya dari t-table (1.99) sehingga indikator nya semua dikatakan valid. Selain itu, nilai *AVE* yang dihasilkan variabel *burnout* (tabel 3) lebih besar dari nilai korelasi antar semua variabel latennya. Nilai korelasi nya bisa dilihat pada (tabel 4). Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki validitas diskriminan yang baik. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* (tabel 5) yang diperoleh > 0.60 yang berarti bahwa model telah memiliki realibilitas yang baik.

Variabel *work life balance* yang diukur dengan Y_{2.1}, Y_{2.2}, dan Y_{2.3} (tabel 2) pada derajat kepercayaan 95% dimana nilai *CR* nya pun lebih dari t-table (1.99) sehingga indikatornya semua valid. Untuk nilai *AVE* yang diperoleh dari variabel *work life balance* (tabel 3) lebih besar dari korelas antar semui variabel latennya. Nilai korelasi nya dapat

dilihat (tabel 4). Sehingga ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki validitas diskriminan yang baik. Dan untuk nilai *cronbach's alpha* (tabel 5) yang didapatkan > 0.60 artinya bahwa model tersebut telah memiliki realibilitas yang baik

Variabel motivasi kerja yang diukur dengan $Y_{3.1}$, $Y_{3.2}$, $Y_{3.3}$, $Y_{3.4}$, dan $Y_{3.5}$ (tabel 2) pada derajat kepercayaan 95% yang dimana nilai CR lebih dari t table (1.99) sehingga indikator nya semua dikatakan juga valid. Nilai AVE yang didapatkan juga dari variabel motivasi kerja (tabel 3) lebih besar dari korelasi antar semua variabel latennya. Nilai korelasi nya bisa dilihat (tabel 4). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki validitas diskriminan yang baik pula. Untuk nilai *cronbach's alpha* nya (tabel 5) diperoleh > 0.60 yang berarti model tersebut memiliki realibilitas yang baik.

Terakhir, variabel kepuasan kerja yang diukur dengan $Y_{4.1}$, $Y_{4.2}$, $Y_{4.3}$, $Y_{4.4}$, dan $Y_{4.5}$ (tabel 2) dengan tingkat derajat kepercayaan 95% yang dimana nilai CR nya juga lebih dari nilai t table (1.99) sehingga dapat dikatakan indikator nya juga semua valid. Untuk nilai AVE yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja (tabel 3) lebih besar juga dari korelasi antar semua variabel latennya. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat (tabel 4). Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki validitas diskriminan yang baik. Sedangkan, untuk nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan > 0.60 yang artinya model tersebut telah memiliki realibilitas yang baik. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator dari variabel *burnout*, *work life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja adalah valid dan realibel serta telah memenuhi syarat untuk analisis selanjutnya.

Model struktural

Evaluasi model struktural ini dilakukan untuk mengidentifikasi model secara keseluruhan (*Overall goodness of fit*). *Overall goodness of fit* model dilakukan dengan uji FIT, *Adjusted FIT* (AFIT), *Unweighted least-squares* (GFI), *standardized root mean square residual* (SRMR), *Measurement FIT* (FIT_M) dan *Structural FIT* (FIT_S).

Tabel 6. Nilai statistik kebaikan model

<i>Evaluation method</i>	<i>Measure</i>	<i>Std. error</i>	<i>95%CI_LB</i>	<i>95%CI_UB</i>
FIT	0.5673	0.0273	0.5158	0.6238
<i>Adjusted FIT</i> (AFIT)	0.5544	0.0281	0.5014	0.6126
GFI	0.9933	0.0024	0.9845	0.9941
<i>Standardized root mean square</i> (SRMR)	0.1507	0.0204	0.1231	0.2054
FIT_M	0.6577	0.0281	0.5988	0.7131
FIT_S	0.2054	0.0369	0.1549	0.2924

Tabel 6, menunjukkan bahwa:

- FIT, menunjukkan seberapa besar varians baik indikator maupun variabel laten yang dijelaskan oleh model. Seperti yang dapat dilihat dalam hasil analisis di dalam (tabel 6), nilai FIT sebesar 0,5673 atau 56,73%. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 56,73%. Keragaman *burnout* (Y1), *work life balance* (Y2), motivasi kerja (Y3) dan kepuasan kerja (Y4) yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 56,73% dan sisa nya (43,27%) dapat dijelaskan oleh variabel lain. Berarti berdasarkan data sampel, model sudah cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.
- AFIT, memperlihatkan seberapa besar varians baik indikator maupun variabel laten yang dijelaskan oleh model namun memperhitungkan jumlah parameter dalam perhitungan kebaikan model. Seperti yang terlihat dalam hasil analisis dalam (tabel 6), nilai AFIT sebesar 0,5544 atau 55,44%. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 55,44%. Keberagaman *burnout* (Y1), *work life balance* (Y2), motivasi kerja (Y3) dan kepuasan kerja (Y4) yang dapat dijelaskan oleh model ialah sebesar 55,44% dan sisa nya (44,56%) dapat dijelaskan oleh variabel lain. Artinya model sudah cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji berdasarkan data sampel tersebut.
- Nilai GFI (*unweighted least-squares*) dan SRMR (*standardized root mean square residual*) sebesar 0,9933 dan 0,1507. Kedua nya menunjukkan proporsi perbedaan antara kovarian sampel dengan kovarian yang dihasilkan oleh parameter yang diestimasi dari hasil analisis struktural. Nilai GFI tersebut adalah baik karena mendekati 1 dan nilai SRMR mendekati 0.
- Selain itu, di web GeSCA, ada juga ukuran kesesuaian model terpisah untuk pengukuran dan model struktural yaitu FIT_M dan FIT_S. FIT_M ini menilai seberapa besar varians nya indikator dijelaskan dengan model pengukuran, sedangkan untuk FIT_S ini menghitung berapa varians nya variabel laten diperhitungkan oleh model struktural. Nilai FIT_M sebesar 0,6577 atau 65,77% menunjukkan bahwa model pengukuran sudah cukup baik dijelaskan oleh keragaman indikator dan sisa nya 34,23% dijelaskan oleh indikator lain. Sedangkan, nilai FIT_S sebesar 0,2054 atau 20,54% menunjukkan bahwa model struktural

belum cukup baik dijelaskan oleh keragaman antar variabel laten. Hal ini membuktikan adanya indikasi bahwa minimal ada 1 variabel laten (Y) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa paruh waktu yang akan dibuktikan dengan pengujian hipotesis masing – masing variabel.

Persamaan Struktural

Persamaan struktural ini dibentuk menggunakan nilai estimasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a. *Direct effect* (pengaruh langsung)

Tabel 7. *Paths* koefisien parameter masing – masing laten

<i>Paths</i>	<i>Estimate</i>	Std. error	95%CI_LB	95%CI_UB	CR
BRT → MK	-0.2598	0.1183	-0.4445	-0.0206	-2.1961
BRT → KK	0.0050	0.0806	-0.1480	0.1791	0.0620
WLB → MK	0.5871	0.0793	0.4415	0.7374	7.4035
WLB → KK	0.1866	0.1100	-0.0419	0.3559	1.6963
MK → KK	0.6162	0.0697	0.4939	0.7880	8.8407

$$\gamma_3 = -0.2598\gamma_1 + 0.5871\gamma_2$$

$$\gamma_4 = 0.0050\gamma_1 + 0.1866\gamma_2 + 0.6162\gamma_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Variabel *burnout* menunjukkan estimasi yang bernilai negatif, ditunjukkan oleh nilai -0.2598. Hal ini berarti bahwa, jika rata – rata persepsi *burnout* konstan, peningkatan *burnout* sebesar satu unit akan mengakibatkan penurunan rata – rata persepsi motivasi kerja sebesar 0.2598 unit.
- 2) Variabel *work life balance* memiliki estimasi positif, ditunjukkan dengan nilai 0.5871. Dengan demikian, jika persepsi rata – rata *work life balance* tetap sama, peningkatan satu unit dalam persepsi tersebut akan menghasilkan peningkatan 0.5871 unit dalam persepsi rata – rata motivasi kerja.
- 3) Estimasi positif variabel *burnout* ditunjukkan dengan nilai 0.0050. Hal ini menunjukkan bahwa, jika rata – rata persepsi *burnout* konstan, peningkatan satu unit *burnout* akan menghasilkan peningkatan 0.0050 unit dalam rata – rata penilaian kepuasan kerja.
- 4) Variabel *work life balance* memiliki estimasi positif, diperlihatkan oleh nilai nya sebesar 0.1866. Dengan demikian, jika persepsi rata – rata *work life balance* tetap sama, peningkatan satu unit dalam persepsi ini akan menghasilkan peningkatan rata – rata kepuasan kerja sebesar 0.1866 unit.
- 5) Variabel motivasi kerja memiliki estimasi positif, ditunjukkan dengan nilai 0.6162. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi rata – rata persepsi motivasi kerja konstan, peningkatan satu unit dalam persepsi tersebut akan menghasilkan peningkatan rata – rata persepsi kepuasan kerja sebesar 0.6162 unit.

b. *Indirect effect* (pengaruh tidak langsung)

Tabel 8. *Pairs* koefisien parameter masing – masing laten

<i>Pairs.</i>	<i>Estimate</i>	Std. error	CR
BRT → MK → KK	-0.1601	0.0779	-2.0551
WLB → MK → KK	0.3618	0.0652	5.5490

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Melalui motivasi kerja, *burnout* memiliki dampak tidak langsung terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai estimasi -0.1601. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan satu unit *burnout* akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja sebesar 0.1601 unit akibat penurunan motivasi kerja.
- 2) Melalui motivasi kerja, *work life balance* mempunyai dampak tidak langsung terhadap kepuasan kerja, sebagaimana yang diperlihatkan oleh nilai estimasi sebesar 0.3618. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.3618 unit untuk setiap peningkatan satu unit *work life balance*.

Pengujian Hipotesis & Interpretasi Hasil Penelitian

Model struktural yang menjelaskan bagaimana hubungan *burnout* dan *work life balance* memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja yang dibuktikan dengan melihat nilai koefisien (*estimate*) dan nilai *critical ratio* (CR) dari parameter tersebut. Hubungan kausal antara faktor laten (independen) dan laten (dependen), serta variabel mediasi dan moderator, diuji menggunakan model struktural ini. Nilai CR dihitung dengan membagi nilai koefisien parameter (*estimate*) dengan nilai standar errornya (*std. error*). Pada tabel 7 dan 8 menampilkan koefisien parameter untuk setiap hubungan antar laten.

a. Pengaruh *burnout* (Y_1) terhadap motivasi kerja (Y_3)

Variabel laten *burnout* (Y_1) terhadap motivasi kerja (Y_3) memiliki koefisien parameter (estimasi) sebesar -0.2598 seperti yang ditunjukkan pada (tabel 7). Nilai ini berada di atas atau lebih besar dari batas nilai t tabel sebesar 1.99, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak H_0 atau H_0 tertolak. Oleh karena itu, dengan tingkat keyakinan 95%, *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja.

Burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil uji statistik pengaruh langsung yang ditunjukkan pada (tabel 7) di atas sebelumnya, hasil ini sejalan dengan *Job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), yang menyatakan bahwa individu yang mengalami beban kerja yang berlebih, tuntutan peran yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mengalami stres dan *burnout*, yang kemudian menurunkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto et al., (2021) menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan, maka motivasi kerja cenderung menurun secara signifikan

b. Pengaruh *burnout* (Y_1) terhadap kepuasan kerja (Y_4)

Pada tabel 7 menunjukkan koefisien parameter (*estimate*) variabel laten *burnout* (Y_1) ke variabel laten kepuasan kerja (Y_4) ialah sebesar 0.0050 dengan nilai standar error nya (*std. error*) 0.0806 dan nilai CR nya sebesar 0.0620 yang kurang dari atau berada di bawah batas nilai t tabel 1.99 sehingga tidak cukup bukti untuk menolak H_0 atau H_0 diterima. Sehingga, *burnout* signifikan secara statistik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat keyakinan 95%.

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil uji statistik pengaruh langsung, yang bisa dilihat pada (tabel 7). Berdasarkan *job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), kepuasan kerja umumnya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan makna, tanggung jawab, dan *feedback* yang jelas. Dalam konteks mahasiswa paruh waktu apabila tidak mendapatkan hal tersebut, walaupun mereka mengalami *burnout*, efeknya terhadap kepuasan kerja bisa tidak langsung, melainkan melalui faktor lain seperti motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanah et al., (2023) yang menemukan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang berarti, tingkat kelelahan atau *burnout* yang dirasakan belum tentu secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

c. Pengaruh *work life balance* (Y_2) terhadap motivasi kerja (Y_3)

Tabel 7 memperlihatkan koefisien parameter (*estimate*) dari variabel laten *work life balance* (Y_2) ke variabel laten motivasi kerja (Y_3) ialah sebesar 0.5871 dengan standar error (*std. error*) sebesar 0.0793 dan nilai CR nya sebesar 7.4035 yang berada di atas atau lebih dari batas nilai t tabel 1.99, sehingga tidak cukup bukti menerima H_0 atau H_0 ditolak. Artinya, *work life balance* signifikan secara statistik berpengaruh terhadap motivasi kerja 95% tingkat keyakinannya. *Work life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yang ditunjukkan pada (tabel 7). Hal ini mendukung *job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), dimana keseimbangan peran dalam pekerjaan (misalnya fleksibilitas, kontrol waktu, serta dukungan sosial) akan mendorong motivasi kerja yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauziah, (2020), yang memperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang berarti, semakin baik kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan pribadi maka motivasi kerja cenderung akan meningkat.

d. Pengaruh *work life balance* (Y_2) terhadap kepuasan kerja (Y_4)

Variabel laten *work life balance* (Y_2) dan kepuasan kerja (Y_4) memiliki koefisien parameter (estimasi) sebesar 0.1866, standar error (*std. error*) sebesar 0.1100, dan nilai CR sebesar 1.6963, sebagaimana ditunjukkan pada (tabel 7). Nilai ini berada di bawah atau kurang dari batas nilai t tabel sebesar 1.99, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak H_0 atau menerima H_0 . Oleh karena itu, dengan tingkat keyakinan 95%, *work life balance* signifikan secara statistik dan tidak berdampak pada kepuasan kerja.

Hasil uji statistik *direct effect* tersebut disimpulkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan *job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor – faktor internal pekerjaan seperti keterampilan yang diperlukan, otonomi, dan *feedback*, sehingga *work life balance* mungkin berperan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suroso et al., (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, meskipun individu mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja individu tersebut secara langsung.

e. Pengaruh motivasi kerja (Y_3) terhadap kepuasan kerja (Y_4)

Variabel laten motivasi kerja (Y_3) ke kepuasan kerja (Y_4) memiliki koefisien parameter (estimasi) sebesar 0.6162, dengan *standar error* sebesar 0.0697 dan nilai *CR* sebesar 8.8407, yang berada di atas atau lebih besar dari batas nilai *t* tabel sebesar 1.99, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menerima H_0 atau H_0 ditolak. Hal ini ini diperlihatkan pada tabel 7. Oleh karena itu, pada tingkat keyakinan 95%, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji statistik *direct effect* tersebut disimpulkan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sesuai dengan *job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), dimana pekerjaan yang memberikan rasa bermakna, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahono et al., (2025) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang berarti, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.

f. Pengaruh *burnout* (Y_1) terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja (Y_3)

Koefisien parameter (estimasi) variabel laten *burnout* (Y_1) terhadap variabel laten kepuasan kerja (Y_4) melalui variabel laten motivasi kerja (Y_3) adalah -0.1601 dengan *standar error* (std. error) sebesar 0.0779 dan nilai *CR* sebesar -2.0551, sebagaimana terlihat pada (tabel 8). Nilai ini berada di atas atau lebih besar dari batas nilai *t* tabel sebesar 1.99, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menerima H_0 atau menolak H_0 . Oleh karena itu, pada tingkat keyakinan 95%, *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik pengaruh tidak langsung yang bisa dilihat pada (tabel 8) tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) menurunkan motivasi kerja mahasiswa paruh waktu, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini sesuai dengan *job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), dimana dijelaskan bahwa kondisi kerja yang menimbulkan kelelahan atau *burnout* (seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, atau kurang nya dukungan) akan mengurangi motivasi kerja. Ketika motivasi kerja menurun, individu akan merasa kurang puas dengan pekerjaan nya.

g. Pengaruh *work life balance* (Y_2) terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja (Y_4)

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien parameter (*estimate*) variabel laten *work life balance* (Y_2) terhadap variabel laten kepuasan kerja (Y_4) melalui variabel laten motivasi kerja (Y_3) adalah 0.3618 dengan *standar error* (std. error) sebesar 0.0652 dan nilai *CR* sebesar 5.5490. Nilai – nilai ini berada di atas atau lebih dari batas nilai *t* tabel sebesar 1.99, yang membuktikan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menerima H_0 atau H_0 ditolak. Oleh karena itu, dengan tingkat keyakinan 95%, *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja yang dapat dilihat pada (tabel 8). Hal ini mengimplikasikan bahwa mahasiswa paruh waktu yang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya akan lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berujung pada kepuasan kerja yang lebih besar. Temuan ini juga konsisten dengan *job characteristics theory* Hackman & Oldham, (1976), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan yang mendukung keseimbangan hidup akan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi kemudian mendorong individu untuk merasa lebih puas terhadap pekerjaan nya. Berdasarkan hasil analisis *indirect effect* diatas pula mengindikasikan bahwa motivasi kerja terbukti memediasi sepenuhnya (*full mediation*) hal ini dibuktikan dengan tidak signifikan nya jalur dari *burnout* dan *work life balance* ke kepuasan kerja. Serta signifikan nya jalur tidak langsung melalui motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja hanya terjadi melalui motivasi kerja sebagai mediator. Hasil ini juga mengkonfirmasi *Job Characteristics Theory* yang menekankan pentingnya motivasi kerja sebagai mekanisme psikologis utama yang menghubungkan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja mahasiswa paruh waktu. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, sinisme, dan perasaan tidak efektif yang dirasakan mahasiswa, semakin rendah dorongan mereka untuk bekerja. Sebaliknya, *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti mahasiswa yang mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dan kuliah cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. *Burnout* dan *work life balance* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja mahasiswa paruh waktu, namun keduanya memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) pada hubungan antara *burnout* serta *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendukung *Job Characteristics Theory* yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila karakteristik pekerjaan (dalam hal ini tuntutan kerja dan keseimbangan hidup) mampu mendorong munculnya motivasi intrinsik. Konteks mahasiswa paruh waktu menunjukkan bahwa tekanan akademik yang bersamaan dengan beban kerja rentan menurunkan motivasi jika tidak dikelola dengan baik, sedangkan kemampuan menjaga keseimbangan keduanya menjadi terciptanya motivasi dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Riset ini merekomendasikan kepada STIEM Bongaya Makassar dan institusi pemberi kerja, diperlukan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja – studi mahasiswa paruh waktu serta upaya mengurangi *burnout* melalui pengelolaan beban kerja dan program dukungan psikologis. Mahasiswa paruh waktu disarankan untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan menjaga motivasi intrinsik agar dapat mempertahankan kepuasan kerja. Dan saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti dukungan sosial atau fleksibilitas kerja untuk memperluas pemahaman terkait faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa paruh waktu.

Referensi

1. Amanah, D. S., Purwanti, R. S., & Lestari, M. N. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis)*. 5, 1–10.
2. Amelia, D., Wisnu Dyatmika, S., & Alam, W. Y. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv . Sinar Agung Ngoro Jombang*. 4(4), 65–73.
3. 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>
4. Astuti, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Rsd Sultan Syarif Mohamad Alkadrie*. 1.
5. Bakri, R., Probondani, N., & Saputra, A. (2021). *Aplikasi Olah Data Pengguna Berkebutuhan Khusus*.
6. Dewi, P. M., & Parta, I. N. (2024). *Berajah Journal*. 201–210.
7. Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat*. 1(1), 49–62.
8. Fadli Nugraha, M., Oktariani, O., Fachrian, A., Afwina, R., Mirawati, M., Haryati, E., & Walyono, W. (2023). *Students With Part Time Job: Whether Academic Motivation Can Mediate the Effects of Workplace Burnout on Their Academic Resilience Article Info*. 4(2), 11–23. <https://bcsdjournals.com/index.php/mejress>
9. Fauziah, Z. F. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
10. Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation Through the Design of Work*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. https://www.academia.edu/download/27072096/jrh1976_3.pdf
11. Hair Jr., J. F., M. Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sartstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
12. Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jambura Journal of Educational Management*, 8(1), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
13. Marsanda, H. (2024). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Coffee Shop Second Space*. 01(01).
14. Ningrum, D. S., Sulistyani, N. W., & Imawati, D. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail Di Kota Samarinda The Influence Of Work Life Balance And Burnout On Job Satisfaction In Retail Employees In Samarinda City*. 6(2), 198–205.
15. Nursella, N., Hasan, S., & Yulianti, T. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
16. Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
17. Ridwan, A., Saputra, P. H., & Ramayanti, N. E. (2023). *Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*. 3(2017), 419–428.
18. Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana*. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
19. Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Work Life Balance , Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Manufaktur Cikarang*. 5(3), 161–167.
20. Siagian, S. (2023). *Bahan_1_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_pa (1)*.
21. Sihaloho, cici N., & Indawati, N. (2021). *Peran mediasi emotional exhaustion pada pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di universitas negeri surabaya*. 9(2016), 228–240.
22. Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340–352.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3089>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

23. Sobari, M. (2024). *Determinasi Komunikasi Internal , Pengembangan Karir , Burnout , dan Self-Efficacy Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja*. 2(4), 366–374.
24. Suroso, C. I., Aju, I. R., & Devi, Y. N. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Galangan Kapal Surabaya). *Proceeding Maritime Business Management Conference*, 02(01).
25. Wahono, A. A., Salfadri, S., & Yulistia, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rajdular Brothers. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(1), 23–32.
26. Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
27. Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
28. Zahra, M., Aini, Z., Ningsih, A. C., Nuwansa, R., & Amna, Z. (2024). Gambaran Burnout pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di Banda Aceh. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 68–75. <https://doi.org/10.24815/skpv.v2i1.28862>