



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA GALANGAN
KAPAL SURABAYA)**

Chrisna Ihsannata Suroso¹⁾, Irma Rustini Aju²⁾, dan Yesica Novrita Devi³⁾

¹Manajemen Bisnis, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

²Teknik Perancangan dan Konstruksi Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

³Manajemen Bisnis, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

E-mail: chrisnaihsannata@student.ppns.ac.id

Abstract

A Surabaya shipbuilding company, which manufactures ships and supporting components, faces employee dissatisfaction within its Technology & Quality Assurance (QA) Division. Challenges such as unmet work targets, an unsupportive work environment, and high job demands are affecting employees' work life balance and contributing to burnout. This study explores the effects of work life balance and burnout on job satisfaction, with employee engagement serving as a mediating factor. Data from 46 employees were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results indicate that work life balance does not have a significant direct effect on job satisfaction ($p=0.167$). However, burnout significantly impacts job satisfaction ($p=0.041$). Furthermore, work life balance significantly influences job satisfaction through employee engagement ($p=0.016$), while burnout also affects job satisfaction indirectly through employee engagement ($p=0.04$). These findings suggest that burnout and employee engagement play crucial roles in shaping job satisfaction. It highlights the importance for companies to manage burnout and foster employee engagement to improve overall job satisfaction, employee well-being, and productivity. Therefore, addressing these issues can contribute to a more motivated and satisfied workforce.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Life Balance, Burnout, Employee Engagement, Partial Least Square.*

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang melimpah, hal itu juga ditandai oleh berkembangnya dunia usaha, baik di sektor produksi, sektor perdagangan, maupun di sektor pelayanan jasa. Menurut Hasibuan (2015) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan menemui fase dimana pekerjaan tersebut merasa berat, Apabila sumber daya manusia merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan dapat mempengaruhi performa kerjanya. Oleh karena itu

mengelola beban pekerjaan menjadi suatu nilai penting bagaimana sumber daya manusia mampu menyikapi tantangan pekerjaan yang dihadapinya dengan baik.

Hal yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja sumber daya manusia itu sendiri adalah *work life balance*. Menurut Greenhaus (2003) *work life balance* merupakan sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. *Work life balance* dianggap suatu hal yang penting sebab setiap individu yang ada di dalam dunia pekerjaan akan menemui kondisi dimana sibuknya pekerjaan yang dihadapi akan beriringan langsung dengan permasalahan individu yang dihadapi, baik permasalahan yang ada di luar pekerjaan, permasalahan pada kondisi rumah tangga, maupun yang lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut adalah *burnout*. Menurut Guntur (2022) *burnout* merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasakan kekurangan energi baik secara fisik maupun mental yang diakibatkan oleh keadaan kerja yang tidak mendukung dan tujuan dari pekerjaan tersebut tidak tercapai. Apabila seseorang mengalami *burnout*, orang tersebut merasakan energi yang terkuras sehingga orang tersebut tidak mampu untuk mengelola kewajiban dan membuka peluang kerja mereka.

Beberapa faktor lainnya juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, Adanya rasa keterlibatan, keterikatan, dan motivasi yang membuat karyawan tersebut merasa *engaged* terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu istilah *employee engagement* menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh positif pada performa kerja karyawan. Menurut Nurjanah (2021) menjelaskan bahwa *employee engagement* dalam setiap karyawan tentu akan memiliki berkontribusi terhadap tingkat kinerjanya. *Engagement* terjadi apabila individu tersebut secara sadar, waspada, dan secara emosi memiliki keterikatan hubungan dengan orang lain. Apabila orang tersebut mempunyai suatu kesadaran kepada pekerjaannya, oleh karena itu karyawan tersebut akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Semua perusahaan pada dasarnya memiliki target yang telah direncanakan dan ingin diraih, tidak terkecuali adalah salah satu galangan kapal berikut. Galangan ini merupakan galangan kapal yang terletak di Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan yang

berdiri sejak 1980 ini bergerak pada bidang produksi kapal, beserta komponen pendukung lainnya. Galangan kapal ini memiliki 22 divisi, salah satunya adalah Divisi *Technology & Quality Assurance (QA)*. Tidak semua karyawan yang bekerja di divisi *Technology & Quality Assurance* merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena belum tercapainya target kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta besarnya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan peralatan penunjang yang memadai, tentunya hal ini berpengaruh pada tingkat *work life balance* karyawannya. Mereka juga memiliki waktu yang kurang fleksibel dalam mengerjakan tugasnya, Hambatan lainnya adalah tuntutan pekerjaan yang besar yang dapat membuat karyawan merasa memiliki perasaan dan pikiran yang terbebani, sehingga dapat menimbulkan kondisi *burnout*. Hal tersebut dapat dikaitkan oleh *employee engagement* yang dirasakan pada karyawan. *Employee engagement* perlu diperhatikan dengan baik, dimana karyawan akan memiliki perasaan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada kepuasan karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Galangan Kapal Surabaya)”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *Explanatory Research* dimana penelitian tersebut berfokus pada pemahaman dan penjelasan hubungan kausal antara variabel atau fenomena. Tujuannya adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang sebab dan akibat dalam suatu situasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan Divisi *Technology & Quality Assurance* berjumlah 86 karyawan. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik *simple random sampling*, yang mana teknik ini mengambil sampel secara acak dengan tidak memperhatikan tingkatan maupun lapisan dari populasi penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin Penggunaan batas kesalahan 1% dipilih karena memberikan tingkat ketelitian yang tinggi dalam analisis statistik atau penelitian, tanpa memerlukan jumlah sampel yang

terlalu banyak. Dengan populasi total berjumlah 86 karyawan dan batas kesalahan 10%, maka ukuran sampel adalah sebesar 46 karyawan. Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, maka perlu adanya penyusunan definisi operasional variabel, berikut definisi operasional variabel sebagai bahan pembuatan pertanyaan:

Tabel 1
 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Work Life Balance (X₁)</i>	Keseimbangan kehidupan kerja dalam mencapai tujuan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) - <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) - <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan) McDonald (2005)
2.	<i>Burnout (X₂)</i>	Kelelahan emosional dan mental yang diakibatkan oleh situasi yang sangat menuntut pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang maksimal.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Exhaustion</i> (kelelahan) - <i>Cynicism</i> (sinisme) - <i>Ineffectiveness</i> (Ketidakefektifan) Maasach & Leiter (1997)
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang pada pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Gaji - Kesempatan promosi - Pengawasan - Rekan kerja Luthans (2006)
4.	<i>Employee Engagement (Z)</i>	Tingkat ketrlibatan dan ketertarikan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Vigor</i> (Semangat) - <i>Dedication</i> (Dedikasi) - <i>Absorption</i> (Penyerapan) Titien (2016)

Pada tabel 1 telah dijelaskan beberapa definisi operasional variabel beserta indikatornya sebagai dasar untuk pembuatan kuesioner. Kuesioner yang disebar berbentuk *google form* dengan penilaian skala *likert* 1-4. Hasil dari kuesioner tersebut diolah menggunakan metode *partial least square* yang dibantu oleh aplikasi SmartPLS4.0.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji validitas dipakai untuk memastikan bahwa metode pengukuran benar-benar mengukur aspek yang dimaksud. Berikut merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan pengujian *loading factor*:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Item	Hasil	Nilai Minimum	Keterangan
X1.1	0,787	0,700	Valid
X1.2	0,817	0,700	Valid
X1.3	0,874	0,700	Valid
X2.1	0,75	0,700	Valid
X2.2	0,869	0,700	Valid
X2.3	0,791	0,700	Valid
Y1.1	0,797	0,700	Valid
Y1.2	0,775	0,700	Valid
Y1.3	0,866	0,700	Valid
Y1.4	0,835	0,700	Valid
Y1.5	0,706	0,700	Valid
Z1.1	0,733	0,700	Valid
Z1.2	0,834	0,700	Valid
Z1.3	0,804	0,700	Valid

Pada tabel 2 telah dijelaskan bahwa setiap item pertanyaan memiliki hasil yang melebihi nilai minimum. Setelah dilakukan uji validitas, maka dilakukan uji reliabilitas yang berguna untuk memastikan hasil yang diperoleh mampu konsisten saat diuji berulang kali dalam kondisi yang sama. Berikut nilai *cronbach alpha* yang digunakan untuk uji reliabilitas pada penelitian ini:

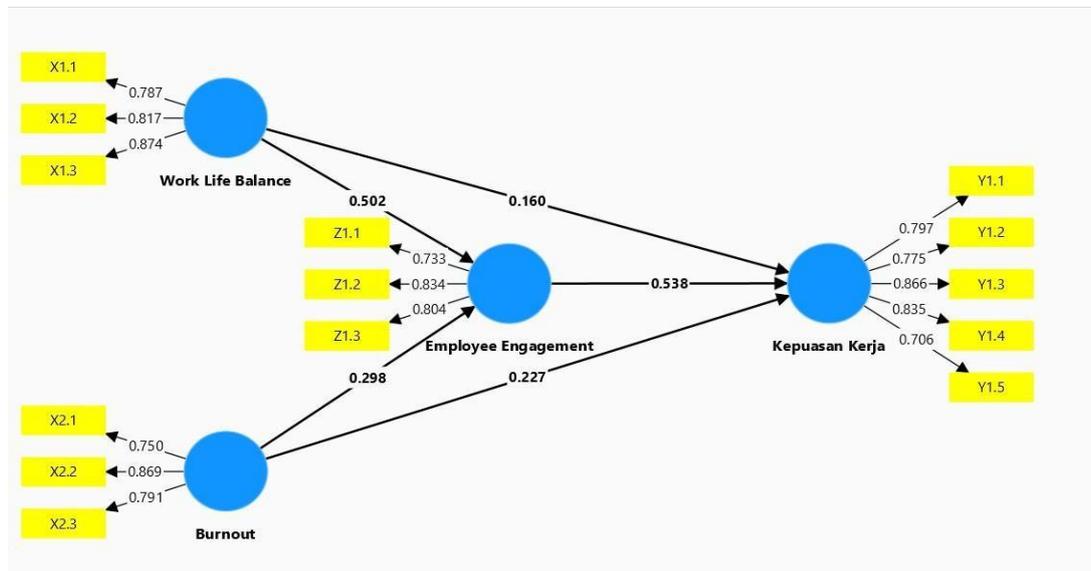
Tabel 3
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Minimum Score</i>	Status
<i>Work Life Balance</i>	0,782	0,70	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,752	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,856	0,70	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,706	0,70	Reliabel

Pada tabel 3 telah dijelaskan bahwa nilai *work life balance*, *burnout*, kepuasan kerja, serta *employee engagement* memenuhi minimum skor agar data mampu dikatakan reliabel pada pengujian reliabilitas.

UJI PARTIAL LEAST SQUARE

Partial Least Square merupakan metode statistik yang dipakai untuk memodelkan beberapa hubungan, baik antara variabel dependen, variabel independen, serta variabel *intervening*. Berikut merupakan koefisiensi diagram jalur pada metode *partial least square*:



Gambar 1
 Koefisiensi Diagram Jalur

Koefisiensi diagram jalur dipakai untuk menunjukkan ke eratan hubungan antar variabel. Pada gambar 1 terdapat garis pengubung antar variabel yang memiliki nilai diatas 0. Menurut Duryadi (2021) Apabila nilai koefisiensi jalur bernilai positif, maka hubungan antar variabel tersebut memiliki hubungan searah. Setelah diketahui nilai koefisiensi diagram jalur, maka dapat dilakukan pengujian-pengujian seperti uji *r-square*, uji *f-square*, serta uji *q-square*. Uji *r-square* berfungsi untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen dengan variable dependen. Pada hasil pengujian *r-square* ditemukan bahwa dijelaskan bahwa nilai *work life balance* dan *burnout* berkontribusi terhadap *employee engagement* sebesar 0,400 atau 40%, serta nilai *work life balance* dan *burnout* berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,574 atau 57,4%. Setelah dilakukan pengujian *r-square*, maka dapat dilanjutkan dengan uji *f-square*. Uji *f-square* dipergunakan sebagai penilaian untuk menguji efek signifikan antar variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil dari pengujian *f-square* ditemukan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 0,403 dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,041. Variabel *burnout* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 0,142 dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,102. Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,408. Setelah dilakukan pengujian *f-square*, tahap selanjutnya adalah dengan melakukan uji *q-square*. Uji *q-square* merupakan pengujian untuk menilai suatu kemampuan untuk memprediksi nilai-nilai observasi yang tidak digunakan dalam pengembangan model. Berikut merupakan perhitungan dari uji *qsquare*:

$$Q_2 = 1 - (1-0,400) (1-0,574)$$

$$Q^2 = 1 - (0,600)(0,426)$$

$$Q^2 = 1 - 0,2556$$

$$Q^2 = 0,7444$$

Menurut Duryadi (2021) Jika nilai $Q_2 > 0$, maka memiliki hasil prediktif yang baik, dan $Q_2 < 0$, maka memiliki hasil prediktif yang kurang baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data tersebut mempunyai nilai prediktif yang baik, karena hasil yang didapatkan bernilai 0.7444

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dapat ditemukan pada pengujian hipotesis. dasarnya uji hipotesis merupakan perhitungan statistik yang dipakai untuk memutuskan apakah hipotesis yang telah dibuat pada penetapan hipotesis penelitian diterima atau ditolak yang didasari pada sampel yang diperoleh. Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga kriteria penilaian, yaitu penilaian *original sample*, *t-statistic*, dan *pvalue*. Berikut merupakan tabel dari hasil uji hipotesis:

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja	0,160	0,967	0,167
<i>Burnout</i> → Kepuasan Kerja	0,227	1,735	0,041
<i>Work Life Balance</i> → <i>Employee Engagement</i> → Kepuasan Kerja	0,270	2,154	0,016
<i>Burnout</i> → <i>Employee Engagement</i> → Kepuasan Kerja	0,160	1,754	0,040

1. Pengaruh *work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai *t-statistic* yang didapatkan sebesar $0,967 < 1,65$, yang berarti *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, serta nilai *p-value* untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,167. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 dimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *tstatistic* sebesar $1,735 > 1,65$, yang berarti *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,041, hal tersebut memenuhi kriteria di dalam *Partial Least Square*, yang mana agar dapat dikatakan memenuhi kriteria pengujian hipotesis harus memiliki nilai *p-value* $< 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut maka *burnout* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan pada tabel 4, dimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* memiliki nilai *t-statistic* sebesar $2,154 > 1,65$, dimana hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh antara variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan. Hasil *p-value* yang diperoleh sebesar 0,016, nilai tersebut telah memenuhi syarat diterima oleh *p-value*, dimana kriterianya harus $< 0,05$. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

4. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*

Pada tabel 4 dijelaskan bahwa nilai *t-statistic* yang diperoleh sebesar $1,754 > 1,65$ yang mengindikasikan bahwa pengujian pada hubungan tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian *p-value* pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* memiliki nilai sebesar 0,040. Hasil tersebut tidak kurang dari batas nilai *p-value* sebesar $< 0,05$ agar hipotesis tersebut dapat dikatakan memenuhi persyaratan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut tidak langsung mempengaruhi kepuasan mereka. Di sisi lain, *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana tekanan kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang menurunkan kepuasan kerja. Ketika *employee engagement* dijadikan variabel *intervening*, baik *work life balance* maupun *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mampu mengelola keseimbangan dan burnout dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Hasil ini memiliki beberapa implikasi penting bagi perusahaan. Pertama, meskipun *work life balance* tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan dampaknya dengan meningkatkan *employee*

engagement. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dapat memperkuat dampak positif dari keseimbangan kehidupan kerja. Kedua, mengelola *burnout* menjadi prioritas utama, karena secara langsung memengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan perlu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan, menyediakan dukungan emosional, dan menciptakan strategi untuk mencegah *burnout*. Terakhir, meningkatkan *employee engagement* secara keseluruhan adalah kunci untuk mengelola dampak negatif *burnout* dan memanfaatkan *work life balance*, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah (Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS)*. Yayasan Prima Agus Teknik. Semarang
- Greenhaus, K. M. (2003). *The Relations Between Work-family Balance and Quality of Life*. *Journal of Vocational Behaviour*, 510-331.
- Guntur. (2022). *Pengaruh Burnout Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan Perbankan Di Kalimantan*. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship*, 10.
- Hasibuan, P. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurjanah, C.D. (2021). *Peran Employee Engagement pada Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan Staf Temporer*. Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.