

Mengelola Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan: Dampak *Burnout* dan Peran Penting Kepuasan Kerja

Maulita Lutfiani* 

Article Information:

Received 6/20/2025

Revised 7/16/2025

Accepted 7/26/2025

Online First 8/09/2025

Corresponding author: Maulita Lutfiani. Email: maulita.lutfiani@nusaputra.ac.id

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Pendidikan, Universitas Nusa Putra, Indonesia

Abstract

This study aims to empirically test the mediating role of job satisfaction in the relationship between burnout and work-life balance (WLB). The research involved working students and alumni from three Jakarta-based institutions. The final analytical sample consisted of 103 respondents. Data were measured using a 5-point Likert scale, from the adaptation of validated measures. Mediation effects were tested using a bootstrapping methodology with the PROCESS V3.5 for SPSS 26. The results indicated that burnout has a significant negative effect on employee job satisfaction. Increases in employee job satisfaction will increase employee WLB perceptions. Furthermore, job satisfaction significantly mediated the negative relationship between burnout and WLB. The study provides practical implications for human resource management in developing strategies for burnout prevention and WLB promotion. Research limitations and suggestions for future research should be considered.

Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol 22, No. 2, 205-220 **Keywords:** *Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.*

Author(s) Detail

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Pendidikan, Universitas Nusa Putra, Indonesia



@2025 The Author(s). Published by Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The terms on which this article has been published allow the posting of the Accepted Manuscript in a repository by the author(s) or with their consent.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *burnout* dan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance/WLB*). Penelitian ini melibatkan mahasiswa dan alumni yang bekerja dari tiga institusi di Jakarta. Sampel analisis akhir terdiri dari 103 responden. Data diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dari adaptasi ukuran yang telah divalidasi. Efek mediasi diuji menggunakan metodologi *bootstrapping* dengan PROCESS V3.5 untuk SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan persepsi WLB karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan negatif antara *burnout* dan WLB. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi untuk pencegahan *burnout* dan peningkatan WLB. Keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya perlu dipertimbangkan.

Kata Kunci: Kelelahan; Kepuasan Kerja; Mediasi; Keseimbangan Kehidupan Kerja.

1. Pendahuluan

Fenomena *burnout* telah menjadi perhatian serius di tempat kerja, yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga produktivitas organisasi (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang seringkali muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis (Maslach et al., 2001). Dalam konteks yang serba cepat dan penuh tuntutan saat ini, berbagai profesi menghadapi risiko *burnout* yang tinggi, mulai dari tenaga kesehatan (Maresca et al., 2022; Ghahramani et al., 2021) hingga karyawan sektor teknologi (Andiappan et al., 2023) dan terutama pada pekerja sosial (Ratcliff, 2024). Dampak *burnout* sangat luas, tidak hanya mengancam kesehatan fisik dan mental individu tetapi juga berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan, ketidakhadiran, dan penurunan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi, serta pada pekerjaan dan juga lingkungan lain seperti kehidupan rumah tangga (Ratcliff, 2024). Oleh karena itu, memahami konsekuensi dan faktor yang menurunkan dampak negatif *burnout* sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan produktif.

Kaitan kepuasan kerja dan *work-life balance* (WLB) dengan *burnout* merupakan hubungan yang kompleks. Di satu sisi keduanya dapat menjadi bagian faktor yang memitigasi tetapi di sisi lain menjadi bagian dari konsekuensi. Seperti pada penelitian Ninaus et al. (2021) mengungkapkan bahwa WLB memitigasi *burnout* yang selanjutnya *burnout* rendah akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Boamah et al. (2022) yang memberikan hasil serupa. Lebih lanjut di sisi lain mengetahui faktor yang menjadikan *burnout* seperti kepuasan kerja dan beban kerja berlebih merupakan suatu yang esensial dan hal ini juga berkaitan dengan bagaimana akhirnya *burnout* ini akan memengaruhi pada kondisi persepsi WLB (Gribben & Semple, 2021).

Meskipun penelitian hubungan langsung antara *burnout* dan keseimbangan kehidupan

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

kerja, *burnout* dengan kepuasan kerja, dan juga kepuasan kerja dengan WLB telah diteliti secara ekstensif, tetapi hasil penelitian ini memiliki varian pengaruh dan dipengaruhi yang berbeda-beda. Penelitian kepuasan kerja yang dikaitkan dengan *burnout* dengan kepuasan kerja sebagai anteseden ataupun prediktor bagi *burnout* telah banyak diteliti. Seperti yang disajikan dari hasil penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Quesada-Puga et al. (2024).

Sedangkan penelitian yang mengukuhkan hubungan sebaliknya yaitu *burnout* memengaruhi pada tingkat kepuasan kerja masih relative sedikit. Beberapa penelitian yang mendukung hubungan ini antara lain terdapat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Uchmanowicz et al. (2020) bahwa ketika seseorang mengalami *burnout* semakin tinggi akan semakin menurunkan kepuasan kerja mereka. Proses bagaimana *burnout* dapat memengaruhi pada tingkat kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian Skaalvik, & Skaalvik (2020), mengungkapkan bahwa *burnout* akan memengaruhi kepuasan kerja para guru dan juga beberapa variabel lainnya. Hasil ini mendasarkan pada teori JD-R. Pekerja yang merasa terlalu banyak beban sehingga mereka merasa kelelahan pada pekerjaan mereka akan membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka (Ninaus et al., 2021; Boamah et al., 2022).

Selanjutnya penelitian yang mengaitkan kepuasan kerja dengan WLB juga masih sangat bervariasi. Beberapa penelitian yang mendasarkan pada model Greenhaus dan Allen yaitu penelitian Landolfi et al. (2020) dan Pattusamy dan Jacob (2017) mengungkapkan bahwa seseorang yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung mempersepsikan bahwa kehidupan kerja-keluarga mereka lebih baik (Aruldoss et al., 2021). Tetapi hubungan ini bisa menjadi sebaliknya yaitu seseorang yang merasa kondisi kehidupan-kerja atau kerja-keluarga mereka berantakan atau tidak baik akan mengarahkan pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka dan terlebih pada kepuasan hidup mereka (Susanto et al., 2022; Aruldoss et al., 2022).

Maka dari itu, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja. Model Greenhaus dan Allen lebih mendukung pada mekanisme kepuasan kerja memengaruhi persepsi keseimbangan-kerja sedangkan teori *Spill over* lebih mendukung pada pemahaman adanya keseimbangan kehidupan-kerja akan membuat seseorang puas dengan pekerjaannya. Secara intuitif, kepuasan kerja mungkin merupakan mekanisme penting yang menjelaskan mengapa beberapa individu yang mengalami kelelahan mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja mereka, atau sebaliknya. Ketika individu puas dengan pekerjaan mereka, meskipun mengalami beberapa tingkat kelelahan, mereka mungkin lebih termotivasi untuk mengelola stres dan mencari cara untuk mencapai keseimbangan dalam hidup mereka. Sebaliknya, kelelahan tanpa kepuasan kerja yang memadai dapat memperburuk ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Lebih lanjut perlu melakukan penelitian untuk mendukung dan menguak mekanisme ketiga variabel *burnout*, kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja. Perlu dilakukan pengujian empiris untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat menjelaskan mengapa dan bagaimana *burnout* memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme mediasi ini akan memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah dampak negatif *burnout* secara lebih holistik. Selain itu penelitian sebelumnya

lebih banyak mendukung arah hubungan WLB memengaruhi kepuasan kerja bukan sebaliknya dengan dukungan teori *spillover*. Sedangkan pada penelitian ini lebih menekankan kepada model Greenhaus dan Allen yang mendukung bahwa semakin puas seseorang pada pekerjaan mereka maka meningkat pula persepsi mereka mengenai seimbangannya hidup dan kerja mereka para karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *burnout* dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan berfokus pada mekanisme ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan antara ketiga variabel tersebut, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mencegah *burnout* dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja. Serta mengisi kesenjangan penelitian yang telah disebutkan.

2. Landasan teori dan hipotesis

Model Greenhaus and Allen

Model Greenhaus dan Allen (2011) menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami hubungan antara kepuasan dan keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance/WLB*), serta implikasinya terhadap kelelahan kerja (*burnout*). Menurut model ini, keseimbangan kerja-kehidupan didefinisikan sebagai evaluasi keseluruhan individu terhadap sejauh mana efektivitas dan kepuasan mereka dalam peran pekerjaan dan keluarga konsisten dengan nilai-nilai hidup mereka pada suatu titik waktu tertentu. Ini berarti bahwa WLB bukan sekadar membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang perasaan puas dan efektif di kedua ranah tersebut, sesuai dengan prioritas hidup individu.

Dalam konteks ini, kepuasan merupakan prediktor kunci tercapainya keseimbangan kerja-kehidupan yang optimal. Ketika individu puas dengan peran mereka di tempat kerja (kepuasan kerja) dan di rumah (kepuasan keluarga), mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih baik tentang WLB. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan kualitas hubungan di kedua ranah tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan di salah satu atau kedua ranah tersebut dapat mengganggu keseimbangan dan menciptakan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kaitan dengan kelelahan kerja terlihat jelas dalam model ini. Kelelahan kerja (*burnout*), yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi, seringkali merupakan akibat dari ketidakseimbangan yang berkepanjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Ketika seseorang gagal mencapai kepuasan yang memadai dalam peran pekerjaan dan keluarga, atau ketika konflik antara kedua ranah ini terus berlanjut, risiko kelelahan kerja meningkat secara signifikan. Model Greenhaus dan Allen secara implisit menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan di kedua ranah kehidupan—pekerjaan dan keluarga—dan mendukung individu dalam mencapai WLB, organisasi dapat secara efektif mengurangi kemungkinan kelelahan kerja pada karyawan, sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

kinerja mereka secara keseluruhan.

***Burnout* dengan kepuasan kerja karyawan**

Burnout didefinisikan sebagai kondisi psikologis kompleks yang melampaui kelelahan fisik; kondisi ini mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi, yang pada dasarnya mengikis kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Ketika seorang karyawan mengalami kelelahan emosional, energi dan motivasi mereka untuk terlibat secara positif dalam tugas-tugas pekerjaan menurun drastis, yang menyebabkan apatis dan ketidakpuasan. Depersonalisasi, di mana individu mengembangkan sikap sinis atau acuh tak acuh terhadap rekan kerja dan penerima layanan, secara langsung merusak kualitas interaksi sosial di tempat kerja, yang merupakan sumber penting kepuasan kerja (Pranitasari et al., 2023). Lebih lanjut, penurunan rasa pencapaian pribadi membuat karyawan merasa tidak efektif atau tidak kompeten, yang merupakan pilar utama kepuasan kerja.

Penelitian oleh Megaster et al. (2021) secara eksplisit menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi berkorelasi kuat dengan penurunan kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari, dengan individu yang mengalami *burnout* cenderung kurangnya apresiasi dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Dampak *burnout* terhadap kepuasan kerja juga dapat dilihat dari perspektif teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana tuntutan kerja yang berlebihan tanpa sumber daya yang memadai dapat memicu *burnout*, yang pada gilirannya mengikis sumber daya pribadi seperti energi dan optimisme, sehingga mengurangi kemampuan individu untuk merasakan kepuasan (Skaalvik, & Skaalvik, 2020).

H1: *Burnout* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja

Pattusamy dan Jacob (2017) menguji model Greenhaus dan Allen (2011) dan menemukan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan memprediksi perasaan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-family balance/WFB*), yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan hidup secara keseluruhan. Temuan ini konsisten baik di kalangan akademisi di India maupun Amerika Serikat, menunjukkan bahwa ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mengalami lebih sedikit konflik dan lebih banyak fasilitasi antara ranah kerja dan keluarga, sehingga memperkuat perasaan seimbang (Pattusamy & Jacob, 2017). Selain itu, Landolfi et al. (2020) juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara karakteristik peran kerja (seperti konflik dan pengayaan) dengan WFB. Meskipun hasil penelitian mereka sebagian mendukung model Greenhaus dan Allen (2011), mereka menemukan bahwa pengayaan kerja-keluarga (*work-to-family enrichment*) dan kepuasan kerja secara positif memengaruhi WFB, yang menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam mencapai keseimbangan.

Dukungan lebih lanjut datang dari penelitian Aruldoss et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga secara positif memengaruhi WLB. Mereka menemukan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki WLB yang lebih baik, karena kepuasan kerja mengurangi stres dan meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya mendorong keseimbangan (Aruldoss et al., 2021). Dengan demikian, ketiga penelitian ini

secara konsisten mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja, baik melalui pengurangan konflik, peningkatan pengayaan antar-ranah, maupun melalui mekanisme psikologis seperti pengurangan stres dan peningkatan komitmen.

H2: Semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka maka semakin meningkat perasaan seimbang kehidupan-kerja mereka.

Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Antara *Burnout* dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Penelitian Skaalvik dan Skaalvik (2020) menunjukkan bahwa *burnout*—terutama dalam bentuk *emotional exhaustion* dan *cynicism*—berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh Uchmanowicz et al. (2020), yang menemukan bahwa *burnout* secara signifikan menurunkan kepuasan kerja pada tenaga keperawatan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas perawatan pasien. Hubungan negatif antara *burnout* dan kepuasan kerja juga ditemukan dalam konteks akademik, di mana Boamah et al. (2022) melaporkan bahwa *work-life interference* meningkatkan *burnout*, yang kemudian mengurangi kepuasan karier dan meningkatkan intensi *turnover*. Dengan demikian, *burnout* tidak hanya menguras energi emosional dan motivasi karyawan, tetapi juga secara langsung merusak kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Ketika individu mengalami kelelahan kronis dan keterpisahan dari pekerjaan, kegembiraan dan makna yang pernah mereka temukan dalam profesi mereka mulai memudar. Kondisi ini membuat pekerjaan terasa seperti beban berat, alih-alih sumber kepuasan. Dalam konteks inilah kepuasan kerja memainkan peran kunci sebagai mediator dalam hubungan antara *burnout* dan WLB. Logika ini dapat dipahami dengan baik melalui perluasan model Greenhaus dan Allen, yang menekankan bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaan mereka secara signifikan memengaruhi kapasitas mereka untuk menyeimbangkan tuntutan hidup. Pekerjaan yang memuaskan cenderung dianggap sebagai sumber energi dan motivasi positif, yang memungkinkan individu untuk mengelola tuntutan dari ranah profesional dan pribadi secara lebih efektif.

Di sisi lain, penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai pendorong utama keseimbangan kehidupan-kerja (WLB). Pattusamy dan Jacob (2017) serta Landolfi et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami lebih sedikit konflik kerja-keluarga dan lebih mampu mencapai keseimbangan. Aruldoss et al. (2021) juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja secara positif memengaruhi WLB, baik secara langsung maupun melalui pengurangan stres kerja. Oleh karena itu, jika *burnout* mengurangi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja pada gilirannya meningkatkan WLB, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator kunci dalam hubungan negatif antara *burnout* dan WLB.

Mekanisme mediasi ini semakin diperkuat oleh penelitian Ninaus et al. (2021), yang menunjukkan bahwa *burnout*—yang dipicu oleh tuntutan kerja seperti beban teknologi informasi—berdampak negatif pada kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga. Temuan ini selaras dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana *burnout* muncul sebagai konsekuensi dari tuntutan kerja yang berlebihan,

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

sementara kepuasan kerja berperan sebagai sumber daya psikologis yang mendorong adaptasi positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lesener et al., 2019).

H3: Kepuasan kerja memediasi hubungan negatif antara burnout dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB).

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan dan diuraikan, maka penelitian ini mengemukakan model seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Sampel dan Prosedur

Populasi penelitian ditujukan pada mahasiswa yang bekerja dan alumni yang telah bekerja dari tiga institusi di Jakarta. Pengumpulan data awal menargetkan 150 responden dengan data primer menggunakan teknik pengumpulan data *cross sectional*. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel yang memberikan kemudahan dengan menyebarkan kuesioner pada grup Whatsapp. Terdapat 136 responden yang bersedia berpartisipasi. Setelah melalui prosedur penyaringan, sampel analitis akhir berjumlah 103 responden.

3.2. Pengukuran

Skala untuk mengukur *burnout* terdiri dari 7 item. Kepuasan kerja diukur menggunakan Indeks Kepuasan Kerja Singkat (SIJS) 5 item yang telah diadaptasi. Keseimbangan kehidupan kerja diukur menggunakan skala 4 item yang dikembangkan oleh Brough et al. (2014). Semua konstruk menggunakan skala Likert 5 poin untuk pengukuran.

3.3. Teknik Analisis Data

Efek mediasi diuji menggunakan metodologi *bootstrapping* yang diimplementasikan menggunakan makro PROCESS V3.5 untuk SPSS 26. Pemilihan pengujian karena merupakan mediasi berada pada pengujian dengan mmodel no 2 dalam PROCESS V3.5.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif responden memberikan hasil dari 103 responden yang bergender laki-laki terdapat 48 orang dan Perempuan berjumlah 55 orang. Usia responden berkisar dari 21 tahun sampai dengan 54 tahun. Dominasi usia yang paling banyak adalah di usia 23 tahun. Pendidikan didominasi pada S1 dan SMA.

Hasil pengujian uji validitas dengan analisis faktor menunjukkan beberapa item tidak memenuhi nilai loading factor di atas 0,5. Maka dari itu item di bawah nilai rekomendasi yang diharapkan dihapus untuk pengujian selanjutnya. Item-item yang dihapus terdapat pada variabel *burnout* yaitu item 3 dan 5. Nilai reliabilitas untuk tiap variabel telah terpenuhi sesuai dengan Hair et al. (2019) dengan rekomendasi di atas 0,7. Nilai Cronbach alpha untuk variabel *burnout* adalah 0,70. Untuk variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai Cronbach alpha sebesar 0,870. Sedangkan nilai Cronbach alpha untuk variabel WLB sebesar 0,789.

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif dan matriks korelasi antara tiga variabel: *burnout*, kepuasan kerja, dan *work-life balance* (WLB). Secara rata-rata, ketiga variabel menunjukkan nilai yang relatif tinggi (di atas 4.0 dalam skala pengukuran dari 1 hingga 5), mengindikasikan bahwa responden secara umum mengalami tingkat *burnout* yang cukup tinggi, tetapi juga memiliki kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-hidup yang baik. Standar deviasi untuk *burnout* memiliki nilai paling kecil menunjukkan bahwa variasi untuk tingkat *burnout* dari persepsi responden tidaklah besar. Berbeda dengan nilai standar deviasi dari kedua variabel lain yang hampir sama. Kepuasan kerja dan WLB lebih tinggi dibandingkan *burnout*, menunjukkan adanya variasi yang lebih besar dalam persepsi responden terhadap kedua aspek tersebut.

Hubungan antara variabel-variabel ini memberikan gambaran yang menarik. *Burnout* dan kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan ($r = -0.279$), artinya tingkat kelelahan emosional akibat pekerjaan secara langsung terkait dengan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Temuan ini tidaklah mengejutkan karena beberapa literatur sebelumnya sering mengasumsikan bahwa *burnout* cenderung menurunkan kepuasan kerja. Begitupula hasil korelasi *burnout* dengan WLB mendapatkan korelasi negatif meskipun tidak signifikan. Setidaknya ini menunjukkan arah yang sesuai dengan teori dan beberapa literatur bahwa *burnout* tidaklah berkorelasi secara langsung dengan WLB sesuai dengan model Greenhaus dan Allen, sedangkan korelasi negatif menunjukkan kesesuaian dengan teori *spillover*.

Tabel 1. Statistik deskriptif dan korelasi

Variable	Mean	SD	1	2
1 <i>Burnout</i>	4.287	0.377	1	
2 Kepuasan Kerja	4.055	0.581	-.279**	1
3 WLB	4.126	0.575	-.011	.245*

Note. N = 103. WLB= Worklife balance. ** $p < .01$; * $p < .05$

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 26

Sementara itu, WLB menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ($r = 0.245$), yang sejalan dengan ekspektasi teoretis—keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Korelasi tidak dapat menunjukkan siapa yang memengaruhi dan dipengaruhi, maka dari itu perlu pengujian regresi ataupun mediasi. Pada penelitian ini menghipotesiskan bahwa kepuasan kerja akan memengaruhi persepsi WLB seseorang.

Hasil analisis jalur mengungkapkan beberapa temuan penting terkait hubungan antara *burnout*, kepuasan kerja, dan WLB. Pertama, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan dengan koefisien beta

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

sebesar -0.432. Nilai ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa kelelahan dengan pekerjaan mereka semakin menurun kepuasan kerja mereka. Keyakinan akan hasil ini diperkuat oleh interval kepercayaan (LLCI = -0.7244; ULCI = -0.1389) yang tidak melintasi angka nol, mengindikasikan bahwa hubungan ini konsisten dan dapat digeneralisasi dalam populasi. Hasil pengujian untuk hipotesis disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji hipotesis

Hipotesis	β	LLCI	ULCI	Keterangan
<i>Burnout</i> →Kepuasan kerja	-.432	-.7244	-.1389	H1: diterima
Kepuasan kerja→WLB	.260	.0621	.4574	H2: diterima

Indirect effect(s)	effect	bootLLCI	bootULCI	
<i>Burnout</i> →JS→WLB	-.112	-.2486	-.0179	H3: diterima

R ²	.076
F-Statistics / p-value	8.359 *

Sumber: hasil pengolahan data dengan PROCESS V3.5

Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap WLB juga diterima dengan koefisien beta 0.260. Artinya, karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Interval kepercayaan (LLCI = 0.0621; ULCI = 0.4574) yang sepenuhnya berada di atas nol mempertegas validitas temuan ini.

Selain itu, analisis efek tidak langsung (*indirect effect*) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *burnout* dan WLB (H3). Adanya efek mediasi ini dibuktikan melalui nilai *indirect effect* sebesar -0.112 dengan interval bootstrap (bootLLCI = -0.2486; bootULCI = -0.0179) yang tidak mencakup nol, menunjukkan bahwa *burnout* tidak berdampak langsung pada WLB, tetapi secara tidak langsung melalui penurunan kepuasan kerja. Hasil uji ini menunjukkan bahwa sifat pemediasian yang dihasilkan merupakan mediasi penuh. Realisasi ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak dapat memengaruhi persepsi keseimbangan kerja tanpa adanya penurunan atau peningkatan pada kepuasan kerja terlebih dahulu.

Secara keseluruhan, model penelitian ini mampu menjelaskan 7.6% varians dalam *work-life balance* ($R^2 = 0.076$), dengan nilai F-statistik sebesar 8.359 yang signifikan secara statistik. Meskipun nilai ini terbilang sangat kecil, tetapi tetap memberikan wawasan adanya pengaruh yang signifikan. Tetapi juga perlu memperhatikan kemungkinan hubungan sebaliknya.

Pembahasan

Hipotesis bahwa kelelahan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan topik krusial dalam diskusi manajemen sumber daya manusia, terutama jika dilihat melalui kacamata teori *spillover* dan model Greenhaus dan Allen. Teori *spillover* menyatakan bahwa pengalaman dalam satu ranah kehidupan (misalnya, pekerjaan) dapat memengaruhi pengalaman di ranah kehidupan lainnya (misalnya, kehidupan pribadi) (Allen et al., 2020). Dalam konteks ini, kelelahan kerja, yang sering kali muncul akibat stres kronis di tempat kerja (Schaufeli, 2003), dapat "meluap" ke ranah kepuasan kerja itu sendiri, sehingga mengurangi energi, antusiasme, dan efikasi diri karyawan. Fenomena ini sejalan dengan temuan bahwa kelelahan kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan

komitmen organisasi (Wang et al., 2020).

Model Greenhaus dan Allen, yang berfokus pada interaksi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, meskipun awalnya menekankan konflik pekerjaan-keluarga dan fasilitasi pekerjaan-keluarga, dapat diperluas untuk memahami dampak kelelahan kerja. Model ini menunjukkan bahwa tuntutan dan sumber daya di satu domain dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan di domain lain (Allen et al., 2020). Ketika karyawan mengalami kelelahan kerja (*burnout*), sumber daya pribadi seperti energi dan motivasi terkuras, yang pada gilirannya menghambat kemampuan mereka untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Penurunan energi dan motivasi ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, perasaan tidak kompeten, dan pada akhirnya, ketidakpuasan kerja yang mendalam (Hanifah, 2025).

Namun, terdapat pula kontradiksi menarik yang patut dibahas, beberapa studi menunjukkan kompleksitas hubungan ini. Dukungan *burnout* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, dapat dijelaskan dengan mekanisme koping individu dan dukungan organisasi yang dapat memitigasi dampak negatif *burnout* terhadap kepuasan kerja (Cheng, & Yi, 2018). Selain itu, karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi atau mereka yang bekerja di lingkungan yang suportif mungkin masih menemukan aspek positif dalam pekerjaan mereka meskipun mengalami *burnout* pada tingkat tertentu. Lebih lanjut, definisi dan pengukuran *burnout* yang beragam di berbagai studi juga dapat menghasilkan temuan yang kontradiktif (Schaufeli, 2003).

Diskusi ini perlu mempertimbangkan nuansa-nuansa ini, mengeksplorasi kondisi di mana *spillover* negatif dari *burnout* dapat diminimalkan atau bahkan dihilangkan, dan mengeksplorasi peran faktor-faktor moderasi seperti dukungan sosial, otonomi pekerjaan, dan pengakuan dalam memengaruhi hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja (Shaukat et al., 2020). Misalnya, beberapa studi menemukan bahwa meskipun *burnout* berkorelasi dengan stres dan kelelahan, dampaknya terhadap persepsi keseimbangan kerja-kehidupan dapat dimoderasi oleh faktor-faktor lain, seperti strategi koping individu atau dukungan sosial (Amazue, & Onyishi, 2016).

Lebih lanjut, hipotesis ini diperkuat oleh temuan bahwa persepsi keseimbangan kerja-kehidupan bersifat subjektif dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Misalnya, sebuah studi oleh Hanifah (2025) menunjukkan bahwa otonomi kerja yang tinggi dapat memitigasi dampak negatif kelelahan kerja terhadap persepsi keseimbangan kerja-kehidupan, sehingga karyawan merasa lebih memegang kendali atas batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Demikian pula, dukungan organisasi yang kuat dan budaya kerja yang mendorong keseimbangan kerja-kehidupan dapat berperan sebagai penyangga, bahkan ketika individu mengalami tingkat kelelahan kerja yang signifikan (Riyono & Rezki, 2022). Oleh karena itu, meskipun kelelahan kerja secara intrinsik merupakan pengalaman negatif, dampaknya terhadap persepsi keseimbangan kerja-kehidupan tidak selalu linear dan langsung negatif, melainkan dimediasi oleh berbagai faktor individu dan organisasi.

Hubungan positif kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance/WLB*) telah menjadi perhatian utama dalam literatur psikologi kerja. Namun, dalam konteks ini, kepuasan kerja muncul sebagai variabel mediasi potensial yang dapat menjelaskan bagaimana kelelahan kerja memengaruhi WLB. Berdasarkan teori *spillover*, pengalaman negatif dalam satu ranah kehidupan (misalnya, pekerjaan) dapat "meluap" ke ranah lain

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

(misalnya, kehidupan pribadi), dan sebaliknya (Edwards & Rothbard, 2000). Kelelahan kerja, sebagai stres kronis akibat pekerjaan, dapat menurunkan kepuasan kerja (Uchmanowicz et al., 2020), yang pada akhirnya memperburuk ketidakseimbangan WLB (Landolfi et al., 2020). Ketika individu merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena kelelahan kerja, persepsi mereka terhadap kualitas hidup secara keseluruhan juga menurun, termasuk dalam aspek non-pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari keseimbangan ini. Dalam konteks ini, kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan psikologis yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh *burnout* terhadap WLB. Jika kepuasan kerja tetap tinggi meskipun mengalami *burnout*, individu mungkin masih dapat mempertahankan WLB yang baik melalui mekanisme koping atau dukungan organisasi (Zulkarnain, & Setyaningrum, 2022). Namun, perlu juga memperhatikan beberapa studi melaporkan bahwa individu dengan *burnout* tinggi masih dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka karena faktor-faktor seperti makna kerja atau dukungan sosial, sehingga WLB tidak selalu terganggu secara signifikan (Cheng & Yi, 2018).

Kontradiksi ini menunjukkan bahwa mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *burnout* dan WLB tidak universal, melainkan tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik individu. Model Greenhaus dan Allen, yang menekankan keseimbangan peran pribadi dan profesional, tidak sepenuhnya memperhitungkan dinamika *burnout* kronis yang berkembang secara bertahap. Sebaliknya, pendekatan *spillover* memberikan kerangka kerja yang lebih fleksibel untuk memahami bagaimana emosi dan kepuasan bergerak melintasi domain, meskipun tidak selalu secara konsisten memprediksi arah dan kekuatan hubungan (Kreiner et al., 2009). Oleh karena itu, penelitian masa depan penting untuk mengeksplorasi kondisi di mana kepuasan kerja memang dapat bertindak sebagai mediator yang signifikan, serta ketika gagal melindungi individu dari dampak negatif *burnout* pada WLB.

5. Simpulan

Berdasarkan pembahasan, hubungan antara *burnout*, kepuasan kerja, dan WLB menunjukkan kompleksitas yang signifikan. Pembahasan menegaskan bahwa *burnout* dapat mengikis kepuasan kerja dengan mengurangi energi, antusiasme, dan efikasi diri karyawan. Selanjutnya turunnya kepuasan akan menurunkan persepsi keseimbangan kehidupan-kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini menegaskan dampak kritis *burnout* terhadap kepuasan kerja yang berlanjut memengaruhi WLB. Karena *burnout* pada dasarnya mengikis kepuasan kerja dengan mengurangi energi, antusiasme, dan efikasi diri, organisasi harus memprioritaskan intervensi proaktif untuk mencegah *burnout*. Hal ini krusial untuk menjaga kepuasan dan produktivitas karyawan. Maka perlu untuk mengetahui faktor yang memengaruhi dan berpengaruh akibat *burnout*, seperti halnya mengantisipasi konflik, karena dapat mengakibatkan kelelahan di tempat kerja, konflik juga dapat memengaruhi pada kepuasan kerja dan juga kelelahan yang menurunkan kinerja (Sari, 2018). Maka penelitian selanjutnya sebaiknya dapat membandingkan perbedaan hubungan yang berkebalikan. Mampu untuk menjelaskan

bagaimana *burnout* dipengaruhi dan memengaruhi konflik (Wajdi et al., 2024).

Lebih lanjut, kepuasan kerja bertindak sebagai "jembatan psikologis" yang menjelaskan bagaimana *burnout* merusak keseimbangan kerja-kehidupan. Ketika *burnout* menyebabkan ketidakpuasan, individu kekurangan sumber daya psikologis dan emosional yang dibutuhkan untuk terlibat dalam kehidupan pribadi dan mencapai WLB. Meskipun hasil penelitian, bagian pembahasan mencatat kompleksitas dan potensi kontradiksi, yang menunjukkan bahwa mekanisme koping individu, dukungan organisasi, dan otonomi kerja dapat memitigasi dampak negatif *burnout* terhadap WLB. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga mempertimbangkan untuk melakukan penelitian *causal* dengan kemungkinan hubungan *reciprocal*. Lebih lanjut dapat menambahkan variabel yang mungkin berinteraksi dengan kepuasan seperti karakteristik individu misal *locus of control* (Sari & Thawil, 2016).

Singkatnya, penelitian ini memberikan implikasi praktis untuk merancang intervensi yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah dampak negatif *burnout* secara lebih holistik. Organisasi harus menerapkan strategi yang bertujuan untuk mengurangi *burnout* secara langsung dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai cara untuk meningkatkan WLB. Oleh karena itu, organisasi harus berfokus pada strategi yang mempertahankan kepuasan kerja, bahkan selama periode stres.

Referensi

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 539. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2016). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among Nigerian bank employees. *Social Indicators Research, 128*(1), 147-159. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1023-5>
- Andiappan, M., Dufour, L., & Senkaiahliyan, S. (2023). Addressing burnout among healthcare technology management professionals. *Biomedical Instrumentation & Technology, 57*(3), 75-80. <https://doi.org/10.2345/0899-8205-57.3.75>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research, 19*(2), 240-271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research, 18*(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work–life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International journal of environmental research and public health, 19*(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

- moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Galis, E. E. (2023). Work life balance, burnout hubungan work life balance dengan burnout pada karyawan PT.X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.57299>
- Ghahramani, S., Lankarani, K. B., Yousefi, M., Heydari, K., Shahabi, S., & Azmand, S. (2021). A systematic review and meta-analysis of burnout among healthcare workers during COVID-19. *Frontiers in psychiatry*, 12, 758849. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.758849>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature.*
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: an integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 50, 101887. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>
- Hanifah, A. (2025). *Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja.* (Tesis UNS). Retrieved from <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/122133/>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Landolfi, A., Barattucci, M., & Lo Presti, A. (2020). A time-lagged examination of the Greenhaus and Allen work-family balance model. *Behavioral Sciences*, 10(9), 140. <https://doi.org/10.3390/bs10090140>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., & Lo Buono, V. (2022). Coping strategies of healthcare professionals with burnout syndrome: a systematic review. *Medicina*, 58(2), 327. <https://doi.org/10.3390/medicina58020327>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(2001), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV nusantara lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75. Retrieved from <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/view/4663>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A test of Greenhaus and Allen (2011) model on work-family balance. *Current Psychology*, 36(2), 193-202. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9400-4>
- Pranitasari, D., Lidyawati, L., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2023). Burnout dan kepuasan kerja karyawan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(4), 600-609. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i4.2822>
- Quesada-Puga, C., Izquierdo-Espin, F. J., Membrive-Jimenez, M. J., Aguayo-Estremera, R.,

- Cañadas-De La Fuente, G. A., Romero-Bejar, J. L., & Gomez-Urquiza, J. L. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 82, 103660. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>
- Ratcliff, M. (2024). Social workers, burnout, and self-care: A public health issue. *Delaware journal of public health*, 10(1), 26. <https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 109-121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>
- Sari, S. R. (2018). Konflik dan kinerja karyawan: peran moderasi gaya kepemimpinan. *Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 431-440. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/235155667.pdf>
- Sari, S. R., & Thawil, S. M. (2016). Peran locus of control pada hubungan job insecurity, komitmen dan kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 71-80. <https://core.ac.uk/download/pdf/235155557.pdf>
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 1-15. <https://hdl.handle.net/10520/EJC88982>
- Shaukat, H. S., Chaudhry, N. I., Ch, M. A., & Dar, K. A. (2020). Impact of JD-R model on organizational outcomes: mediating role of work engagement and job burnout. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(3). <https://doi.org/10.56536/ijmres.v10i3.102>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Uchmanowicz, I., Karniej, P., Lisiak, M., Chudiak, A., Lomper, K., Wiśnicka, A., ... & Rosińczuk, J. (2020). The relationship between burnout, job satisfaction and the rationing of nursing care—A cross-sectional study. *Journal of nursing management*, 28(8), 2185-2195. <https://doi.org/10.1111/jonm.13135>
- Wajdi, F., Kusumawardhani, O. B., Bakar, R. M., Sari, S. R., Sarinah, L., Bawono, Y., ... & Itasari, A. A. (2024). *Kecakapan antarpersonal*. CV Widina Media Utama. Retrieved from <https://repository.penerbitwidina.com/publications/584382/kecakapan-antarpersonal>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., ... & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 576768. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District. In *International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1). Retrieved from <https://conference.loupiasconference.org/index.php/icogemt2/article/view/307>

Maulita Lutfiani.

Burnout; Job Satisfaction; Mediation; Work-Life Balance.

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Publisher's Note

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 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. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.