

Pengaruh Work Life Balance Dan Job Demand Terhadap Burnout Dengan Mental Health Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Xyz

Winda Ardiani¹, Arasy Ayu Setiamy², Cut Annisa Anggraini³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
windaardiani.chan@gmail.com¹, arasy.setiamy01@gmail.com², cutannisaa27@gmail.com³

Article History:

Received: 09 September 2024

Revised: 28 Oktober 2024

Accepted: 31 Oktober 2024

Keywords: *Work Life Balance, Job Demand, Burnout, Mental Health*

Abstract: Peran utama karyawan adalah kunci dalam meraih kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dicapai tanpa adanya pengaruh dari faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan burnout atau kelelahan kerja yang dapat dikarenakan tuntutan pekerjaan atau job demands. Burnout dapat berdampak pada menurunnya kondisi mental seseorang, atau mental health. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-life Balance dan Job Demand terhadap Burnout dengan Mental Health sebagai variabel mediasi pada PT. XYZ. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisinoer. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan model Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini yaitu: (1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Work Life Balance terhadap Burnout dibuktikan dengan nilai path coefficient (-0,47) dan nilai p-value ($0,002 < 0,05$). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Demand terhadap Burnout dibuktikan dengan nilai path coefficient (0,467) dan p-value ($0,000 < 0,05$). (3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Mental Health terhadap Burnout pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai path coefficient (0,143) dan p-value ($0,271 > 0,05$). (4) Mental Health tidak dapat berperan dalam memediasi pengaruh antara Work Life Balance terhadap Burnout pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai dengan path coefficient mediasi (0,121) dan p-value ($0,282 > 0,05$). (5) Mental Health tidak dapat berperan dalam memediasi pengaruh antara Job Demand terhadap Burnout pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai path coefficient mediasi (-0,026) dan p-value ($0,411 > 0,05$).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam suatu organisasi karena unsur manusia memiliki kontribusi signifikan dalam menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga sering diidentifikasi sebagai aset organisasi, yang merupakan potensi yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja nyata demi keberlanjutan organisasi. Peran utama karyawan menjadi faktor kunci dalam meraih kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dicapai tanpa adanya pengaruh negatif dari faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan *burnout* atau kelelahan kerja.

Menurut (Nurmianto, 2003) dalam (Delima, 2018), *burnout* (kelelahan kerja) merupakan salah satu jenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja melayani orang lain. Sedangkan menurut (Mc Farland, 2003) dalam (Delima, 2018), *burnout* adalah sekelompok gejala yang berkaitan dengan berkurangnya efisiensi kerja, keterampilan dan meningkatnya kecemasan atau kebosanan. Definisi ini mengindikasikan bahwa *burnout* bisa disebabkan oleh faktor internal individu yang diperparah oleh kondisi eksternal, seperti stres yang berlangsung terus-menerus. Beberapa pakar menganggap *burnout* sebagai respons emosional yang wajar bagi individu yang berprofesi di bidang layanan manusia dan memiliki interaksi yang intens dengan masyarakat. Terlihat bahwa individu yang bekerja dengan banyak orang dan memberikan bantuan kepada orang lain cenderung lebih rentan terhadap *burnout*.

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ. Berikut pada Tabel 1. yang menunjukkan tingkat absensi pada karyawan PT. XYZ.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan di PT. XYZ

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja efektif /Th	Sakit	Izin	Alph a	Total	Persentase (%)
2020	143	243	76	35	47	158	6.5(%)
2021	148	248	116	42	24	182	7.3(%)
2022	258	244	179	96	48	323	13.2(%)

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan Tabel 1. Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT. XYZ dari tahun ke tahun terlihat menurun, menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi mungkin berperan dalam rendahnya tingkat kehadiran para karyawan. Menurut Triharso (2012:16), *burnout* dapat mengakibatkan menurunnya motivasi, produktivitas yang menurun, serta kecenderungan kurang serius dan fokus dalam menyelesaikan tugas di lingkungan kerja. Dampaknya terlihat pada peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan sebagai konsekuensi dari hal tersebut.

Kondisi mental seseorang, yang dikenal sebagai *mental health*, dapat dipengaruhi oleh kelelahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Herman & Lopis (2005) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan psikologis di mana seseorang mampu mengenali potensi dirinya, memiliki kemampuan untuk mengelola stres secara sehat, bekerja secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi positif bagi komunitasnya. Temuan dari penelitian berjudul "Coping Style, Job Burnout and Mental Health of University Teachers of The Millennial Generation" oleh Jiang dkk. (2017) menunjukkan bahwa kesehatan mental terpengaruh ketika dosen dari Generasi Milenial mengalami burnout. Kemampuan untuk mencapai keseimbangan, atau *work-life balance*, antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga juga dianggap sebagai syarat penting dalam menjaga kesehatan mental yang baik.

Keseimbangan kehidupan kerja, seperti yang disebutkan oleh Saleh (2020:58), merupakan keadaan kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk berhasil mengelola berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan di masyarakat. Menurut pandangan dari Delecta (2011), *work-life balance* mencakup kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga, pekerjaan. Penelitian oleh Purba (2021) menyimpulkan adanya hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat rumah sakit. Ini berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah tingkat *burnout*, dan sebaliknya. Sebuah penelitian lain yang dilakukan oleh Siregar dan Lestari (2020) juga menemukan bahwa tingkat *burnout* karyawan menurun seiring meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja. Terdapat berbagai penyebab *burnout*, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan atau *job demands*.

Menurut Kristensen (2004), tuntutan pekerjaan merujuk pada satu atau beberapa tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat dan secara bersamaan. Dalam tuntutan pekerjaan ini, terdapat aspek waktu dan kecepatan dalam menjalankan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh (Oktarina, 2017) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki dampak positif terhadap *burnout*. Hasil dari (Hekayanti & Yulianti, 2021) juga menegaskan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat *burnout*. Studi dari (Sari, 2017) juga menghasilkan kesimpulan yang serupa, bahwa tuntutan pekerjaan juga memberikan dampak positif terhadap variabel *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohmawati, 2016) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan tingkat *burnout*. Dari hasil beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja yang dialami, maka tingkat *burnout* pada karyawan juga cenderung lebih tinggi.

Berdasarkan gambaran latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work-life Balance* dan *Job Demand* Terhadap *Burnout* dengan *Mental Health* Sebagai Variabel Mediasi pada PT. XYZ."

LANDASAN TEORI

Penelitian terdahulu ini menjadi panduan bagi penulis dalam mengembangkan penelitian saat ini, memungkinkan penulis untuk memperluas teori yang digunakan dalam mengkaji topik penelitian yang akan dilakukan. Di bawah ini tercantum penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ardianti Nur Oktariani (2017)	X1 = <i>Job Demands</i> Y = <i>Burnout</i> Z1 = <i>Job Resource</i> Z2 = <i>Personal Resource</i>	Regresi Linier Sederhana	<i>Job demand</i> berpengaruh positif pada <i>Burnout</i> , <i>Job Resource</i> dan <i>Personal Resource</i> mampu menjadi prediktor moderasi dalam hubungan antara <i>Job Demand</i> pada <i>Burnout</i>
2	Apriliana, Noor	X1 = <i>Work Life Balance</i>	Regresi Linier	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif

	Thoyibah (2021)	Y = Kelelahan Kerja	Berganda	signifikan terhadap kelelahan kerja dengan persentase 39,6 %
3	Aniesa Mulya Diana, Agus Frianto (2020)	X1 = <i>Job Demand</i> Y = <i>Kinerja Karyawan</i> Z = <i>Burnout</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Job demand</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> .
4	Annisa Putri Meiliana Anjaningtyas (2023)	X1 = Tuntutan Kerja X2 = Stres Kerja Y = <i>Burnout</i> Z = <i>Co-Worker Trust</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> , stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> , <i>co-worker trust</i> tidak memoderasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap <i>burnout</i> , <i>co-worker trust</i> meoderasi pengaruh stres kerja terhadap <i>burnout</i>

Berdasarkan tabulasi dari hasil riset yang sudah ada, belum ada hasil riset dari peneliti terdahulu yang membahas mengenai pengaruh variabel *Work Life Balance* dan *Job Demand* terhadap *Burnout* dengan *Mental Health* sebagai variabel mediasi. Hasil kajian riset terdahulu hanya fokus kepada pengaruh variabel *work life balance* terhadap *burnout* (Kartika Lestari,2019; Lia Lestari,2020) atau pengaruh variabel *work life balance* terhadap *burnout* (Fashola,2018) dan beberapa riset juga berfokus pada variabel pengaruh *job demand* terhadap *burnout* (Hekayanti,2021; Oktariani,2017) dan *job demand* terhadap *mental health* (Snoeren,2022; Herr,2021).

Work Life Balance

Widada & Aruman, (2020: 112) mendefinisikan *work-life balance*, atau keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan, sebagai cara bekerja yang mempertimbangkan semua aspek kehidupan, seperti sosial, spiritual, kekeluargaan, profesional, dan pribadi. Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al, (2017) terdiri dari:

- Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* mengacu pada jumlah waktu yang dapat diberikan seseorang kepada hal-hal di luar pekerjaannya dan pekerjaannya.
- Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), Mengacu pada sejauh mana keterlibatan psikologis seseorang dalam pekerjaannya dan aktivitas di luar lingkup pekerjaannya.
- Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Mengacu pada seberapa puas seseorang terhadap aspek-aspek di luar pekerjaannya dan aktivitas yang terkait dengan pekerjaannya.

Job Demand

Job demands adalah faktor yang terkait dengan kinerja serta sebagai pemicu stres dalam

pekerjaan, khususnya terkait dengan beban kerja, stres yang muncul akibat tugas-tugas yang tidak terduga, dan stres pekerjaan yang timbul dari konflik personal. Selain itu, faktor ini juga terhubung dengan tingkat intensitas kerja, tekanan waktu, fokus, dan tekanan sosial (Karasek dalam Thanawatdech et al., 2014: 275). Yener & Coskun (2013) menyajikan tiga indikator sebagai pengukur *job demands*, yaitu:

- a. *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran) : Tingkat ketidakjelasan atau ketidaktahuan tentang apa yang diharapkan dari peran atau tanggung jawab tertentu dalam pekerjaan.
- b. *Role Conflict* (Konflik Peran) : Ketidaksesuaian antara tuntutan atau harapan yang bertentangan dari peran atau tanggung jawab yang berbeda dalam pekerjaan.
- c. *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) : Jumlah atau tingkat pekerjaan yang dianggap terlalu banyak atau terlalu intensif untuk diselesaikan dalam waktu yang diberikan.

Burnout

Menurut Maslach dan Leiter dalam (Arrozak et al, 2020) *Burn Out* adalah gangguan psikologis yang menyebabkan kelelahan yang signifikan, depersonalisasi (menjadi acuh tak acuh terhadap pekerjaan atau orang lain), dan penurunan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin. Gangguan ini dapat memicu gejala cemas, depresi, bahkan gangguan tidur. Terdapat 4 (empat) indikator dari *burnout* menurut Baron dan Greenberg (dalam Chairina. R, 2019:52), yaitu:

- a. Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, yaitu hilangnya energi yang berkelanjutan diiringi oleh rasa kelelahan yang kronis dapat menunjukkan gejala-gejala fisik seperti sakit kepala, mual, kesulitan tidur, serta perubahan pada pola makan. Selain itu, kurangnya semangat dalam bekerja, sering melakukan kesalahan, dan perasaan sakit meskipun tidak ada masalah fisik merupakan tanda-tanda yang mungkin terkait dengan kondisi tersebut.
- b. Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, ini adalah keadaan yang dikenal sebagai *burnout* yang ditandai dengan perasaan kehilangan minat, fokus, kepercayaan, dan semangat. Seseorang yang mengalami kelelahan emosional akan merasakan kehampaan hidup dan kelelahan yang sangat dalam, yang menyebabkan mereka kesulitan untuk mengatasi tuntutan dari pekerjaannya.
- c. Kelelahan mental atau *mental exhaustion*, ini merupakan hasil dari menyelesaikan tugas yang sangat sulit yang melibatkan pemrosesan data secara intensif atau berlangsung dalam waktu yang lama.
- d. Rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*, ini mencakup rendahnya aktualisasi diri, motivasi kerja yang rendah, dan kurangnya rasa percaya diri. Kondisi ini sering kali tercermin dalam kegagalan mencapai tujuan yang diharapkan.

Mental Health

Menurut Agung Rai (2016) Kesehatan mental merujuk pada kondisi di mana seseorang tidak mengalami gangguan atau penyakit mental, mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dan tantangan kehidupan, serta menjaga keseimbangan fungsi mental. Menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 1974, indikator dari kesehatan mental diantaranya:

- a. Sehat secara emosional. Kesehatan emosional menggambarkan keadaan seseorang yang merasa puas dengan apa yang dimilikinya, merasakan kebahagiaan, ketenangan, serta memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri.
- b. Sehat secara psikologis. Kesehatan psikologis menandakan seseorang mampu menerima kelemahan atau kekurangan yang dimilikinya.

- c. Sehat secara sosial. Kesehatan sosial menandakan bahwa seseorang dapat diterima dan berinteraksi secara positif dengan orang lain dalam lingkungan sosial.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini dilakukan secara terstruktur dan direncanakan dengan tujuan untuk menemukan solusi atas masalah terkait fenomena yang spesifik atau ditentukan. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistika Menurut Sugiyono (2017:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. XYZ yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Data Karyawan PT. XYZ

Bagian	Jumlah (Orang)
1 Penyelia	11
2 Customer Service	45
3 Teller	36
4 Administrasi	9
5 Sales	25
6 MPP	3
7 OBO	12
Jumlah	141

Sumber :PT. XYZ

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel Populasi dalam penelitian ini berjumlah 141 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 141 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi dan Hasil Analisis Data

Karyawan yang bekerja di PT XYZ didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 62% sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 38%. Mayoritasnya adalah usia antara 20-30 tahun sebanyak 40%, dibandingkan dengan usia antara 31-40 tahun sebanyak 35% dan usia antara 41-50 tahun sebanyak 25% dengan lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 46%, sedangkan karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 25% dan diatas 5 tahun sebanyak 29%.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 14 butir pernyataan kuisioner dengan sampel sebanyak 141 orang. Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa nilai AVE tingkat dimensi pada setiap variabel *work life balance* (X_1), variabel *job demands* (X_2), variabel *burnout* (Y) dan variabel *mental health* (Z) lebih dari 0,50 dan nilai *loading factor* pada tingkat indikator lebih dari 0,70. Sehingga nilai tersebut sesuai dengan standar penilaian uji validitas yang telah ditentukan bahwa nilai AVE > 0,50 dan *loading factor* > 0,70 maka dapat diartikan

pengujian dengan prosedur *convergent validity* sudah memenuhi syarat dan semua butir pertanyaan kuisioner sudah valid dan dapat menjelaskan setiap variabel latennya. Variabel *burnout* mempunyai akar AVE (0,861) lebih besar korelasinya dengan *job demand* (0,159) dan lebih besar korelasinya dengan *mental health* (0,048) dan lebih besar korelasinya dengan *work life balance* (0,007). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel *burnout* terpenuhi. Demikian juga dengan variabel *job demand* mempunyai akar AVE (0,815) lebih besar korelasinya dengan *work life balance* (0,807) dan lebih besar korelasinya dengan *mental health* (0,499). Demikian juga pada variabel *mental health* mempunyai nilai akar AVE (0,864) lebih besar korelasinya dengan *work life balance* (0,698).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,843, variabel *Job Demands* (X_2) adalah 0,747, variabel *Mental Health* (Z) adalah 0,886 dan variabel *Burnout* (Y) adalah 0,886. Berdasarkan hasil standar penilaian uji reliabilitas jika nilai dari *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka dapat memenuhi kriteria reliabilitas. Apabila dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,905, variabel *Job Demands* (X_2) adalah 0,856, variabel *Mental Health* (Z) adalah 0,921 dan variabel *Burnout* (Y) adalah 0,920 dimana nilai tersebut sudah lebih dari 0,7 sehingga semua butir pertanyaan pada kuisioner telah memenuhi uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengujian Q^2 predictive Relevance diketahui nilai Q^2 adalah sebesar $0,32 > 0$ artinya sebagai indikator pada variabel yang diteliti dapat hasil pengamatan yang baik. Suatu model dinyatakan fit jika memiliki nilai SRMR dibawah 1,00 (Hair, et al., 2014). Berdasarkan pengujian model fit dapat diketahui bahwa nilai SRMR adalah sebesar $0,114 < 1,00$ artinya model ini layak dinyatakan fit dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *r-square adjusted* yaitu 0,492. Artinya kemampuan variabel eskogen dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 49,2%. Sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel *Work Life Balance*, *Job Demand* dan *Burnout* dalam menjelaskan *Mental Health* pada kategori cukup kuat (sedang) yaitu sebesar 49,2% sedangkan 52,4% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Path Coefficient	p-Value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		F square
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1. Work Life Balance → Burnout	-0,47	0,002	-0,810	-0,224	0,056
H2. Job Demand → Burnout	0,467	0,000	0,235	0,729	0,081
H3. Mental Health → Burnout	0,143	0,260	-0,116	0,382	0,011

Sumber : Data Diolah Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji T Statistik) yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai original sampel pada *Job Demand* (X2) → *Burnout* (M) = 0,467 (positif), P Value 0,000 < 0,05 (signifikan). Artinya jika *Job Demand* ini meningkat maka *Burnout* juga dapat meningkat secara signifikan.
- b. Nilai original sampel pada *Job Demand* (X2) → *Mental Health* (Y) = -0,185 (negatif), P Value 0,129 > 0,05 (tidak signifikan). Artinya jika semakin tinggi *Job Demand* maka semakin rendah *Mental Health* namun tidak secara signifikan.
- c. Nilai original sampel pada *Mental Health* (Y) → *Burnout* (M) = 0,143 (positif), P Value 0,260 > 0,05 (tidak signifikan). Artinya jika *Mental Health* ini meningkat maka *Burnout* dapat meningkat tetapi tidak signifikan. Dapat dikatakan juga bahwa *Burnout* tidak dapat meningkatkan *Mental Health*.
- d. Nilai original sampel pada *Work Life Balance* (X1) → *Burnout* (M) = -0,470 (negatif), P Value 0,002 < 0,05 (signifikan). Artinya jika *Work Life Balance* ini meningkat maka *Burnout* akan menurun tetapi tidak signifikan.
- e. Nilai original sampel pada *Work Life Balance* (X1) → *Mental Health* (Y) = 0,847 (positif), P Value 0,000 < 0,05 (signifikan). Artinya jika *Work Life Balance* ini meningkat maka *Mental Health* dapat meningkat secara signifikan

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis	Path Coefficient	p- Value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		Upsilon v
			Batas Bawah	Batas Atas	
H4. <i>Work Life Balance</i> → <i>Mental Health</i> → <i>Burnout</i>	0,121	0,282	-0,1	0,351	0,014
H5. <i>Job Demand</i> → <i>Mental</i> <i>Health</i> → <i>Burnout</i>	-0,026	0,411	-0,099	0,022	0,000

Sumber: Data Diolah Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung melalui metode *Boostrapping* maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *burnout* dengan *path coefficient* (-0,47) bersifat negatif dan p-value (0,002 < 0,05). Setiap peningkatan pada *work life balance* maka akan menurunkan *burnout*. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *burnout* dalam menurunkan *work life balance* terletak antara -0,810 sampai -0,224. Meskipun demikian keberadaan *work life balance* dalam menurunkan *burnout* mempunyai pengaruh rendah dalam level struktural (f square = 0,056). Perlu adanya upaya dalam peningkatan *work life balance* para pegawai sehingga akan dapat menurunkan *burnout* hingga -0,224.
- b. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan *job demand* terhadap *burnout* dengan *path coefficient* (0,467) dan p-value (0,000 < 0,05). Setiap peningkatan pada *job demand* maka akan meningkatkan *burnout*. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *burnout* dalam meningkatkan *job demand* terletak antara 0,235 sampai 0,729. Meskipun demikian keberadaan *job demand* dalam meningkatkan *burnout* mempunyai pengaruh rendah dalam level struktural (f square = 0,081). Perlu adanya upaya dalam

menurunkan *job demand* para pegawai sehingga akan dapat *burnout* tidak meningkat secara signifikan hingga 0,729.

- c. Hipotesis ketiga (H3) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan *mental health* terhadap *burnout* dengan *path coefficient* (0,143) dan p-value ($0,271 > 0,05$). Setiap peningkatan pada *mental health* maka tidak akan meningkatkan pula *burnout*. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *burnout* dalam menurunkan *mental health* terletak antara -0,116 sampai 0,382. Meskipun demikian keberadaan *mental health* dalam menurunkan *burnout* mempunyai pengaruh rendah dalam level struktural ($f \text{ square} = 0,011$). Perlu adanya upaya dalam peningkatan *work life balance* para pegawai sehingga akan dapat menurunkan *burnout* hingga 0,382.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung melalui metode *Bootsrapping* maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Hipotesis keempat (H4) ditolak dimana *mental health* tidak signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara *work life balance* terhadap *burnout* dengan *path coefficient* mediasi (0,121) dan p-value ($0,282 > 0,05$). Meskipun demikian dalam level struktural peran mediasi *mental health* ini tergolong dalam pengaruh mediasi rendah ($\text{upsilon } v = 0,014$). Dalam selang kepercayaan 95% dengan meningkatkan *mental health* maka peran mediasi terhadap *burnout* akan menurun hingga 0,351. Apabila *mental health* pegawai meningkat maka tingkat *burnout* pegawai dapat menurun.
- b. Hipotesis kelima (H5) ditolak dimana *mental health* tidak signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara *job demand* terhadap *burnout* dengan *path coefficient* mediasi (-0,026) dan p-value ($0,411 > 0,05$). Meskipun demikian dalam level struktural peran mediasi *mental health* ini tergolong dalam pengaruh mediasi rendah ($\text{upsilon } v = 0,000$). Dalam selang kepercayaan 95% dengan meningkatkan *mental health* maka peran mediasi terhadap *burnout* juga tidak akan meningkat hingga 0,022.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Burnout*

Hasil pengujian pengaruh pada variabel ini menyatakan jika *Work Life Balance* ini meningkat maka *Burnout* akan mengalami penurunan secara signifikan. Dengan kata lain bahwa *Work Life Balance* dapat mempengaruhi secara negatif terhadap *burnout*. Hasil temuan ini juga sejalan dengan hasil temuan dari penelitian oleh Apriliana Noor Thoyibah (2021), Dyah Ayu Kartika Lestari (2019), Fariza & Herison (2020), Junaidi, dkk (2019) dan Siregar & Lia (2019) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap kelelahan kerja. Karyawan yang terlalu banyak terlibat dalam berbagai pekerjaan diluar jobdesk yang seharusnya akan menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun secara fisik, mental dan emosional. Tentu para karyawan akan bertanya-tanya bagaimana perannya sebagai karyawan di perusahaan. Maka sudah seharusnya pihak perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan jobdesk yang telah ditentukan dan sesuai dengan kemampuannya. Karyawan yang terlalu banyak terlibat dalam berbagai pekerjaan diluar jobdesk yang seharusnya dapat mengakibatkan rendahnya penghargaan terhadap dirinya, sehingga perusahaan harus dapat menjaga keseimbangan keterlibatan karyawan dengan menyampaikan jobdesk pada setiap karyawan sesuai dengan posisi pekerjaannya saat ini.

Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Burnout*

Hasil pengujian pengaruh pada variabel ini menyatakan jika *Job Demand* ini meningkat maka *Burnout* dapat meningkat secara signifikan. Dengan kata lain bahwa *Job Demand* dapat mempengaruhi *Burnout* secara positif signifikan. Hasil temuan ini juga sejalan dengan hasil temuan dari penelitian oleh Ardianti Nur Oktariani (2017), Annisa Putri Meiliana (2023), Kris Hekayanti (2021) dan Meri Juwita Sari (2017) yang menjelaskan bahwa *job demand* (tuntutan pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Adanya konflik peran berpengaruh positif terhadap kelelahan secara emosional, mental dan rendahnya penghargaan diri, oleh karena itu pihak perusahaan harus dapat mengurangi adanya konflik peran dengan memberikan batasan-batasan tertentu dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga harus mematuhi aturan (*rules*) setiap pekerjaan yang dilakukan agar peran antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak saling tumpang tindih dan dapat mengurangi kelelahan para karyawan dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Beban kerja yang berlebihan juga akan berdampak pada kelelahan secara mental, emosional dan juga rendahnya penghargaan diri karyawan sehingga menimbulkan stress. Maka pihak perusahaan harus dapat menghitung skala beban kerja setiap karyawan. Apabila dirasa beban kerja setiap karyawan berlebihan maka pihak perusahaan juga harus berani mengambil langkah untuk merekrut karyawan baru agar beban pekerjaan setiap karyawan tidak berlebihan demi menjaga kesehatan fisik, emosional dan mental serta meningkatkan penghargaan pada diri karyawan selama bekerja diperusahaan.

Pengaruh *Mental Health* Terhadap *Burnout*

Hasil pengujian pengaruh pada variabel ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *mental health* terhadap *burnout*. Dapat dikatakan juga jika *mental health* meningkat maka tidak akan meningkatkan pula *burnout*. Sehingga apabila *mental health* pegawai semakin tinggi maka *burnout* akan semakin menurun tetapi tidak secara signifikan. Menurut Agung Rai (2016) kesehatan mental merujuk pada kondisi di mana seseorang tidak mengalami gangguan atau penyakit mental, mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah dan tantangan kehidupan, serta menjaga keseimbangan fungsi mental. Mereka merasa memiliki nilai, merasa berguna, dan merasa bahagia. Selain itu, orang dengan kesehatan mental yang baik dapat mengoptimalkan potensi diri mereka. Sehingga apabila kondisi *mental health* para pegawai terjaga maka akan pegawai dapat terhindar dari kelelahan baik secara fisik maupun psikologis, karena pada dasarnya *burnout* mengarah juga kepada gangguan psikologis (Robbins dalam Koesmono, 2007: 32). Apabila seorang karyawan mempunyai kesehatan secara emosional baik maka tidak akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kelelahan fisik, artinya jika kondisi karyawan secara emosional stabil dan baik maka ia tidak akan mengalami kelelahan secara fisik. Kesehatan secara emosional juga tidak berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional, mental dan rendahnya penghargaan diri. Maka dari itu perusahaan harus terus menjaga kesehatan secara emosional terhadap karyawan-karyawan dengan mengadakan acara yang menarik, menghibur dan bisa menjadi *ice breaking* di tengah padatnya pekerjaan dan aktivitas kerja. Selain itu pihak perusahaan juga dapat mengadakan kajian-kajian atau siraman rohani agar para karyawan tetap dapat menyeimbangkan dan menjaga kesehatan mereka secara emosional.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout* Dimediasi oleh *Mental Health*

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *mental health* tidak dapat memediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap *burnout*. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *work life balance* yang dimediasi oleh *mental health* terhadap *burnout*. *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap burnout didukung dengan penelitian terdahulu menurut

(Purba,2019) dan (Lestari,2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *work life balance* yang negatif terhadap *burnout*. Namun *mental health* sebagai variabel mediasi tidak dapat berperan sebagai mediator atau perantara dalam hubungan antara *work life balance* dengan *burnout*. *Mental health* tidak dapat menjelaskan bagaimana *work life balance* mempengaruhi *burnout* karena pada temuan ini *mental health* yang baik tidak akan meningkatkan pula *burnout*, justru *mental health* yang baik akan dapat menurunkan *burnout*.

Pengaruh *Job Demand* terhadap *Burnout* Dimediasi oleh *Mental Health*

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *mental health* tidak dapat memediasi pengaruh antara *job demand* terhadap *burnout*. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh *job demand* yang dimediasi oleh *mental health* terhadap *burnout*. *Job demand* berpengaruh positif terhadap *burnout* didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hekayanti,2021), (Oktarina, 2017), (Sari, 2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap *burnout*. Namun *mental health* sebagai variabel mediasi tidak dapat berperan sebagai mediator atau perantara dalam hubungan antara *job demand* dengan *burnout*. *Mental health* tidak dapat menjelaskan bagaimana *job demand* mempengaruhi *burnout* karena pada temuan ini *mental health* yang baik tidak akan meningkatkan pula *burnout*, justru *mental health* yang baik akan dapat menurunkan *burnout*.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Burnout* pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai path coefficient (-0,47) dan nilai p-value ($0,002 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Demand* terhadap *Burnout* pada PT. XYZ dibuktikan dengan nilai path coefficient (0,467) dan p-value ($0,000 < 0,05$).
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Mental Health* terhadap *Burnout* pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai path coefficient (0,143) dan p-value ($0,271 > 0,05$).
4. *Mental Health* tidak dapat berperan dalam memediasi pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Burnout* pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai dengan path coefficient mediasi (0,121) dan p-value ($0,282 > 0,05$).
5. *Mental Health* tidak dapat berperan dalam memediasi pengaruh antara *Job Demand* terhadap *Burnout* pada PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai path coefficient mediasi (-0,026) dan p-value ($0,411 > 0,05$).

DAFTAR REFERENSI

- Acker, G. (2011). Burnout Among Mental Health Care Providers. *Journal of Social Work*, 475-490.
- Anak Agung Rai, T. (2016). Kesehatan Mental Sumber Daya Manusia Para Guru. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya*. Universitas Dwijendra, issn no. 2085-0018.
- Aniesa Mulya Diana, A. F. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *Journal Of Business and Innovation Management*, Volume 3 Nomor 1.
- Arrozak, M., dkk. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mitra Jaya Company Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(21), 1-24.
- Baka, L. (2015). Does Job Burnout Mediate Negative Effects of Job Demands on Mental and

- Physical Health in a Group of Teachers? Testing The Energetic Process Of Job Demands – Resources Model. *International Journal of Occupational Medicine and Environment Health*, 335-346.
- Baka, L. (2015). The Effect Of Job Demands On Mental And Physical Health In The Group Of Police Officers Testing The Mediating Role Of Job Burnout. *Central Institute For Labour Protection - National Research Institute*.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement. *Instituional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 0115-11-24497;1718 .
- Chairina, R.R.L. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang.
- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-Dimensi Biokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Pysche*, 1.
- Farisa Alyani Desnithalia, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of Covid-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit . *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1141.
- Febriyani, S. A. (2020). Pengaruh mental Health, Job Insecurity dan Work Stress Terhadap Turnover Intention dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Masinis UPT Manggarai di PT.KCI).
- Gyorffy, Z. D. (2016). Workload, Mental Health and Burnout Indicators Among Female Physicians. *Human Resources for Health*, 14-12.
- Harvey, S. P. (2009). Mental Health and Employment : Much Work Still to Be Done. *The British Journal of Psychiatry : The Journal of Mental Science*, 201-203.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Perkasa.
- Indah Rohyani, P. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis.*, Vol.18 No.2.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand Terhadap Work Engagement Melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 8 Nomor 3.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau terhadap Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol.7 No.1 April 2007.
- Kris Hekayanti, P. Y. (2021). Pengaruh Work Demand dan Work Home Interference Terhadap Burnout pada Perawat Wanita RS. Jasa Kartini. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 1377-1397.
- Maghfiroh, V. (2022). Moderasi IT Capability terhadap Hubungan Proses Bisnis Perusahaan dengan Kinerja Karyawan PT. Eratex Djaja Tbk. *UIN Sunan Ampel Surabaya*.
- Nugraha, A. M. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSUD Dr Wahidin Sudirohusudo - Makassar.
- Oktarina, A. N. (2017). .Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi : Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3, No.1.
- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), *Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis, Program studi Administrasi Bisnis ,

-
- Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Purba, D. A. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Raphael.M.Herr, A. E. (2021). Personality type matters : Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health.
- Riadi, M. (2017). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work- Life Balance)*.
- Rohmah, S. L. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia*.
- Rohmawati, I. M. (2016). Pengaruh Job Demands Terhadap Burnout dan Engagement Dengan Teamwork Effectiveness Sebagai Variabel Moderasi Pada Polres Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.
- Sari, M. J. (2017). . Pengaruh Job Demand & Job Resource Terhadap Burnout Diemdiiasi Oleh Work Engagement Dan Moderasi Masa Kerja Pada Perawat Di Panti Jompo Milik Pemerintah Kota Surabaya.
- Siregar, L. L. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara.
- Snoeren, F. (2022). The Effect Of Job Demands On Mental Health And The Moderating Role Of Personality. *Department Of Human Resource Studies, Tilburgh University*.
- T.M Fashola, A. K. (2018). Perceived Job Demand and Work- Life Balance as Predictors of Mental Health among Practicing Nurses in Government General Hospitals in Ibadan metropolis, Nigeria. *Journal of Sociology, Psychology and Antropology in Practice*, 9 number 1.
- Thanawatdech, Thirapatsakun, C. Kuntonbutr da P. Mechinda. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *Universal Journal of Management* 2(7): 272-285.
- Thoriq Ramadhan, S. R. (2022). Hubungan antara Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan di PT. Wom Finance Pusat Jakarta. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 126-132.
- Widada & Aruman, Akhmad. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. Bogor: IPB Press
- Xiao-Rong Jiang, J.-J. D.-Y. (2017). Coping Style, Job Burnout and Mental Health of University Teachers of the Millennial Generation. . *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education*.
- Yanuar Surya Putra, H. M. (2010). Pengaruh Faktor Job demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tripilar Beton Mas Salatiga.
- Yener, M., & Coskun, Ö. (2013). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 869–876.