



Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Faradila Vitaningdyah*, Sumartik Sumartik

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh work life balance, burnout terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner serta dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 56 dosen wanita di UMSIDA. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah : teknik analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji analisis jalur (Path Analysis), dan uji sobel. Penelitian ini memberi hasil yaitu : work life balance tidak dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement, burnout dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement, work life balance dapat berpengaruh terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, burnout tidak dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement.

Keywords: work life balance, burnout, work motivation, work achievement

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v2i1.37>

*Correspondence: Faradila Vitaningdyah

Email: faradilavitan@gmail.com

Received: 17-01-2023

Accepted: 01-02-2023

Published: 25-03-2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of work life balance, burnout on work achievement through work motivation as an intervening variabel. this study uses quantitative methods. Data were collected by using questionnaires and documentation techniques. Respondents in this study were 56 female lecturers at the Muhammadiyah University of Sidoarjo. The data analysis technique in this study used: descriptive statistical analysis techniques, validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), path analysis tests, and Sobel tests. The results showed that: work life balance can't directly affect work achievement, burnout can directly affect work achievement, work life balance can affect work achievement through work motivation as an intervening variable, burnout cannot directly affect work achievement through work motivation as an intervening variable, and work motivation can have a direct effect on work achievement.

Keywords: work life balance, burnout, work motivation, work achievement

Pendahuluan

Perkembangan zaman telah membawa perubahan yang begitu pesat dalam berbagai aspek. Budaya yang cenderung patriarkis, sudah mulai luntur dengan dibuktikannya jumlah wanita yang memiliki karir baik. Bila di era sebelumnya perempuan identik dengan peran domestik (rumah tangga), namun saat ini wanita juga berperan pada karir diluar rumah. Hal ini disebabkan oleh faktor bahwa wanita telah memperoleh kesempatan dalam mengemban pendidikan yang tinggi dan tersedianya kesempatan kerja yang sama dengan pria, sehingga wanita dapat memilih untuk terjun ke sektor publik dan memiliki peran lebih dari satu atau disebut multi peran.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap pemimpin tentu mengharapkan prestasi karyawan yang tinggi. Baskoro dan Hapsara (2021) berpendapat bahwa prestasi kerja menjadi elemen penting dibawah disiplin psikologi industri. Penilaian atas prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Semakin banyak prestasi yang diraih karyawan, maka citra organisasi akan semakin baik dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi tersebut.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya ialah *work life balance* dan kejenuhan kerja (*burnout*). Kedua variable tersebut memiliki potensi untuk mendorong ataupun mengganggu prestasi kerja. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam membuat suatu kebijakan, agar produktivitas kerja karyawan bisa tetap maksimal dan mengantisipasi karyawan mengalami *burnout* dalam bekerja. Issue *work life balance* telah menjadi topik menarik untuk diteliti, karena konsep pembahasannya yang begitu luas yaitu mencakup keseimbangan antar segala aspek yang saling bersangkutan dalam keberlangsungan hidup individu (Fontinha, 2019; G-lvez, 2020; Kelliher, 2019; Kelly, 2019; Kotera, 2020; Kowitlawkul, 2019; Rehder, 2020; Shirmohammadi, 2022; Starmer, 2019). *Work Life Balance* menjadi perhatian utamabagi individu yang menginginkan kualitas hidup baik (Febryanto, 2021).

Burnout merupakan gangguan atas pekerjaan akibat rasa lelah berlebihan, sinism, serta turunnya efikasi profesional (Afriyie, 2021; Atroszko, 2020; Duong, 2021; Kordsmeyer, 2022; Lin, 2021; Lucas, 2022; Poelmann, 2021; Saravanabavan, 2023). Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap organisasi maupun individu (Firmansyah dkk, 2021). Dalam hal ini, motivasi menjadi salah satu peran penting untuk menghindari terjadinya *burnout* kerja. Peran motivasi bagi seorang karyawan sangat penting. Karena, untuk memiliki motivasi diperlukan berbagai upaya. Penghindaran dari berbagai faktor yang sifatnya negative perlu ditingkatkan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi karyawan. Motivasi kerja akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya, sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai melalui peningkatan prestasi yang diraih oleh karyawan.

Metode

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berlokasi di Jalan Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Sidoarjo.

B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

1. Definisi Operasional

a) Work Life Balance

Merupakan keseimbangan antara kehidupan dalam kerja dengan kehidupan di luar kerja, yang bertujuan untuk menciptakan keharmonisan dalam hal ketegangan, waktu, energy, dan perilaku (Ghozali, 2018).

b) Burnout

Merupakan respon seseorang terhadap stress yang dialami di tempat kerja (Hapsari & Nurhayati, 2016).

c) Work Achievement

Merupakan hasil kerja yang seseorang capai setelah melaksanakan tugas-tugas yang diterima olehnya atas dasar ketepatan waktu, kesungguhan, pengalaman, serta kecakapan (Kusumawati & Dewi, 2021).

d) Motivasi Kerja

Merupakan perubahan energi pada seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Lingga, 2018).

2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan *Work Life Balance* dan *Burnout*. Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni *Work Achievement*. Serta terdapat variable intervening, yaitu Motivasi kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi : Penelitian ini menggunakan populasi dosen yang berjenis kelamin wanita yang ada di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang secara keseluruhan berjumlah 128 orang.
2. Sampel : Pada penelitian ini, peneliti mempersempit populasi dengan jumlah keseluruhan dosen wanita di UMSIDA yaitu 128 orang dengan menggunakan teknik Slovin (Nayasartika, 2016). Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dengan jumlah 56 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis data yang diadopsi pada penelitian ini. Nayasartika (2016) menyatakan bahwa penggunaan metode penelitian kuantitatif yaitu untuk meneliti suatu populasi atau sampel, analisis data yang

sifatnya kuantitatif atau statistik, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, yang mana bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang ditentukan oleh peneliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui responden dosen wanita yang ada di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh yaitu berasal dari internet (*website*) dan data yang diberikan oleh DPSDM UMSIDA.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan perangkat yang dapat diterapkan untuk mengumpulkan, menganalisis serta mengevaluasi data dari responden yang semuanya memakai pola pengukuran yang serupa (Rosyadi, 2020). Dalam penelitian ini, kuesioner dipakai untuk mengumpulkan data dan sebagai alat penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang meliputi : Analisis Statistik deskriptif, Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis jalur (Path Analysis), Uji Sobel (Sobel Test).

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, ditemukan hipotesis untuk penelitian iniyaitu :

Hipotesis pertama (H₁)

H₀ : *Work Life Balance* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement*

H_a : *Work Life Balance* dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement*

Hipotesis kedua (H₂)

H₀ : *Burnout* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement*

H_a : *Burnout* dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement*

Hipotesis ketiga (H₃)

H₀ : *Work Life Balance* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement* melalui motivasi kerjasebagai variabel intervening

H_a : *Work Life Balance* dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement* melalui motivasi kerjasebagai variabel intervening

Hipotesis keempat (H₄)

H₀ : *Burnout* tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

H_a : *Burnout* dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement* melalui motivasi kerja sebagai variabelintervening

Hipotesis kelima (H₅)

H₀ : Motivasi kerja tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement*

H_a : Motivasi kerja tidak dapat berpengaruh langsung terhadap *Work Achievement*

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X₁)

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	Nilai Signifikansi (Sig. 2 tailed)	Keterangan
X1.1	0.621	0.000	Valid
X1.2	0.598	0.000	Valid
X1.3	0.583	0.000	Valid
X1.4	0.621	0.000	Valid
X1.5	0.766	0.000	Valid
X1.6	0.657	0.000	Valid
X1.7	0.551	0.000	Valid
X1.8	0.716	0.000	Valid
X1.9	0.443	0.000	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* (X₂)

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	Nilai Signifikansi (Sig. 2 tailed)	Keterangan
X2.1	0.648	0.000	Valid
X2.2	0.516	0.000	Valid
X2.3	0.300	0.000	Valid
X2.4	0.534	0.000	Valid
X2.5	0.813	0.000	Valid
X2.6	0.667	0.000	Valid
X2.7	0.667	0.000	Valid
X2.8	0.619	0.000	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel *Work Achievement* (Y)

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	Nilai Signifikansi (Sig. 2 tailed)	Keterangan
Y1	0.708	0.000	Valid
Y2	0.763	0.000	Valid
Y3	0.776	0.000	Valid
Y4	0.742	0.000	Valid
Y5	0.719	0.000	Valid
Y6	0.627	0.000	Valid

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Signifikansi (Sig. 2 tailed)	Keterangan
Y7	0.625	0.000	Valid
Y8	0.592	0.000	Valid
Y9	0.752	0.000	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan, 2022

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Signifikansi (Sig. 2 tailed)	Keterangan
Z1	0.691	0.000	Valid
Z2	0.558	0.000	Valid
Z3	0.833	0.000	Valid
Z4	0.744	0.000	Valid
Z5	0.758	0.000	Valid
Z6	0.763	0.000	Valid
Z7	0.676	0.000	Valid
Z8	0.707	0.000	Valid
Z9	0.708	0.000	Valid
Z10	0.557	0.000	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan, 2022

Berdasarkan tabel pada masing-masing variabel diatas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih dari 0,259 ($r > 0,259$) dan juga nilai signifikansi (*Sig. 2 tailed*) kurang dari 0,05.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 3.5 Hasil Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Alph a	Keterangan
X ₁ Work Life Balance	0,786	Reliabel
X ₂ Burnout	0,717	Reliabel
Y Work Achievement	0,864	Reliabel
Z Motivasi Kerja	0,881	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan, 2022

Dari tabel diatas, terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70, artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau terpercaya.

2. Uji Asumsi Klasik
 Persamaan 1

a) Uji Normalitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi Substruktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03972885
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.084
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 ^c
Sumber : Data Hasil Pengolahan, 2022		

Dari data output SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,198 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Regresi Substruktur

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.899	1.112
	Total_X2	.899	1.088

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0

Hasil perhitungan dari SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Substruktur

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.928	5.227		.177	.860
	X1	.026	.112	.034	.234	.816
	X2	.064	.083	.110	.764	.448

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel *work life balance* yaitu sebesar 0,816 dan variabel *burnout* yaitu sebesar 0,448. Artinya, nilai keduanya berada diatas 0,05 atau 5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada, bebas heteroskedastisitas.

Persamaan 2

a) Uji Normalitas

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi Substruktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72054086
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0

Dari data output SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebihbesar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3.10 Persamaan Regresi Substruktur 2

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Total_X1	.601
	Total_X2	.860
	Total_Z	.585

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0

Hasil perhitungan dari SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi Substruktur 2

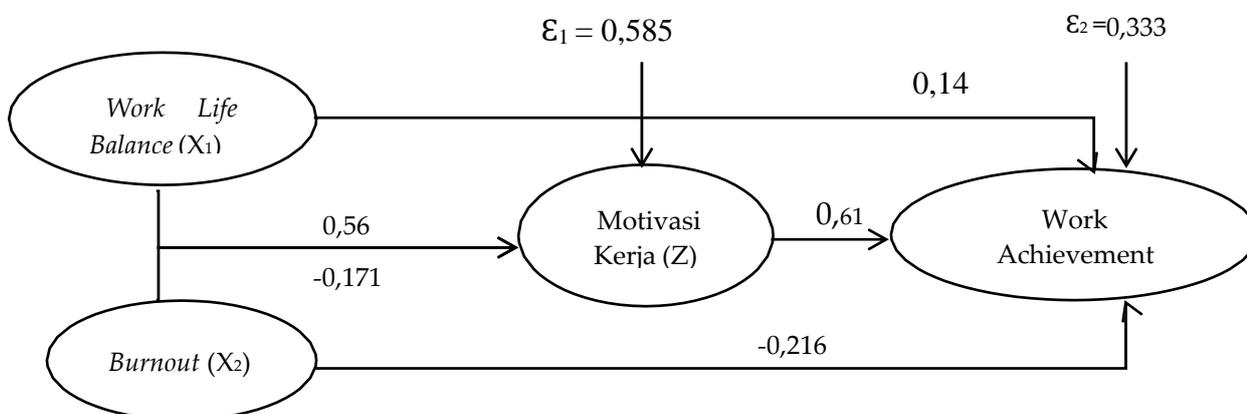
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.018	.007		2.643	.011
	X1	.021	.060	.282	.355	.724
	X2	-2.558E-5	.000	-.450	-1.996	.051
	Z	-.026	.056	-.359	-.457	.649

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel work life balance yaitu sebesar 0,724 dan variabel burnout yaitu sebesar 0,051, dan variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,649. Artinya, nilai keduanya berada diatas 0,05 atau 5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada, bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :



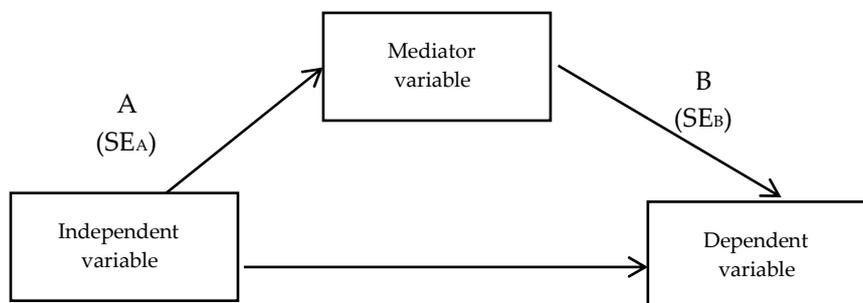
Gambar 1. Hubungan Empiris Sub Struktur 2. Pengaruh Variabel X1, X2, dan Z Terhadap Y

Berdasarkan diagram jalur, dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel tersebut. Diantaranya yaitu :

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)
Menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)
Menunjukkan bahwa variabel *burnout* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja.
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)
Menunjukkan bahwa *work life balance* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap *work achievement*.
- 4) Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)
Menunjukkan bahwa *burnout* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *work achievement*.
- 5) Pengujian Hipotesis Kelima (H₅)
Menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap *work achievement*.

4. Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian 1



Gambar 2. Kerangka Konseptual Pengujian 1

A : 0.569

B : 0.612

SE_A : 0.175

SE_B : 0.093

Calculate!

Sobel test statistic : 2.91502501

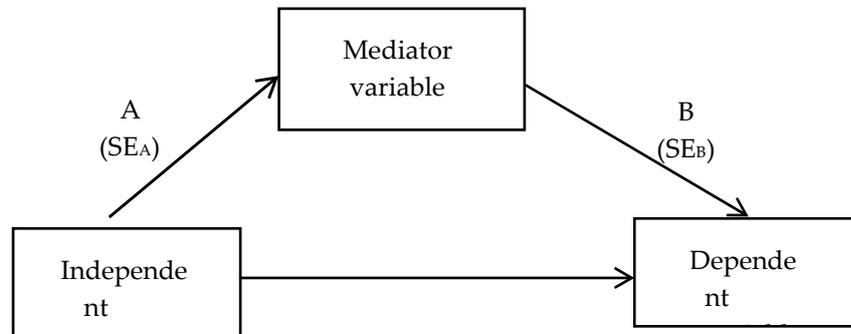
One-tailed probability : 0.00177830

Two-tailed probability : 0.00355660

Apabila *sobel test statistic* $\geq 1,96$ dengan signifikan 5%, maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen

(Sihaloho & Indrawati, 2021). Hasil sobel *test statistic* diatas menunjukkan bahwa variabel Z (motivasi kerja) signifikan memediasi pengaruh variabel X_1 (*work life balance*) terhadap Y (*work achievement*).

Pengujian 2



Gambar 3. Kerangka Konseptual Pengujian 2

A : - 0.171

B : 0.612

SE_A : 0.130

SE_B : 0.093

Calculate!

Sobel test statistic : - 1.28986879

One-tailed probability : 0.09854811

Two-tailed probability : 0.19709622

Hasil sobel *test statistic* diatas bahwa variabel Z (motivasi kerja) tidak signifikan memediasi pengaruh variabel X_2 (*burnout*) terhadap Y (*work achievement*).

Pembahasan

5. *Work Life Balance Terhadap Work Achievement*

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah intensitas *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap *work achievement*. Berdasarkan data empiris pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis pertama yaitu terdapat pada indikator keempat yaitu energy, karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Dengan selalu menjaga kesehatan dan menjaga kenyamanan suasana kerja, akan terhindar dari kondisi *burnout*, sehingga mampu memenuhi kewajiban dosen dalam bidang penelitian. Selain itu, dosen wanita di UMSIDA juga memiliki motivasi yang tinggi untuk mendorong menjadi berprestasi dalam bekerja.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, apabila dosen telah mencapai keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaan, mereka belum tentu

telah memenuhi kewajiban dalam segi penelitian. Begitupula sebaliknya. Dwi Arie Febryanto melakukan penelitian pada tahun 2021, dimana hasil penelitian ini menyebutkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Sherlie, 2020).

6. Burnout Terhadap Work Achievement

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah *burnout* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *work achievement*. Artinya *burnout* tinggi yang dirasakan oleh dosen wanita di UMSIDA mampu berdampak pada prestasi kerja yang menurun. Berdasarkan data empiris pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis kedua yaitu terdapat pada indikator kedua yaitu depersonalisasi, karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Didasari oleh teori yang dikemukakan oleh Siska, dkk (2022) yang mengatakan bahwa satu hal yang memiliki kontribusi besar terhadap timbulnya *burnout* yaitu jika mereka merasa tidak bernilai, tidak dihargai, dan pekerjaan mereka merasa tidak berarti.

Sehingga penelitian ini menyebutkan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh dosen wanita di UMSIDA, maka akan semakin rendah prestasi yang dicapai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018), dimana penelitian tersebut menyebutkan bahwa *burnout* kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

7. Work Life Balance Terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah *work life balance* mampu berpengaruh langsung terhadap *work achievement* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan data empiris pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis ketiga yaitu terdapat pada indikator keempat yaitu energy, karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Dengan memiliki motivasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan kesempatan berkarir mendorong dosen wanita di UMSIDA untuk giat dalam bekerja. Semakin seimbang kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan yang dialami oleh dosen wanita di UMSIDA, jika didorong dengan motivasi yang baik dan stabil, maka akan berdampak pada hasil prestasi kerja yang memuaskan. Hal inipun berlaku untuk sebaliknya.

Dalam penelitian ini, motivasi mampu menjadi mediator dari *work life balance* dengan *work achievement* pada dosen wanita di UMSIDA. Karena dosen wanita yang telah mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan pasti memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya ataupun yang berasal dari lingkungannya untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

8. *Burnout Terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*

Hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini adalah *burnout* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap *work achievement* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan data empiris pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis keempat yaitu terdapat pada indikator kedua yaitu depersonalisasi, karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Timbulnya *burnout* dalam diri karyawan menyebabkan kurangnya motivasi untuk berprestasi dalam bekerja yang muncul, jika karyawan tidak mencari penyebab mereka mengalami *burnout* dan tidak segera mencari solusi dari gangguan tersebut.

Seseorang yang mengalami *burnout*, tentu diperlukan motivasi yang tinggi untuk menciptakan prestasi dalam bekerja. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* yang terjadi pada seorang pekerja mampu berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan mediasi motivasi dari lingkungan internal maupun eksternal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020), dimana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

9. *Motivasi Kerja Terhadap Work Achievement*

Hipotesis kelima (H_5) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *work achievement*. Pada hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap *work achievement*. Berdasarkan data empiris pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis kelima yaitu terdapat pada indikator ketiga yaitu kebutuhan akan afiliasi, karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wu (2015), yang mana menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Jasa Marga Jawa Tollroad Operator. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pada karyawan PT. Jasa Marga Tollroad Operator.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Work life balance tidak dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement pada dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Artinya, hasil penemuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat work life balance dosen wanita di UMSIDA tidak ada pengaruhnya dengan prestasi kerja yang diperoleh.
2. Burnout dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement pada dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Artinya, semakin tinggi burnout yang

dialami oleh dosen wanita di UMSIDA, semakin menurun pula prestasi yang diperoleh dalam bekerja.

3. Work life balance dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Adanya motivasi kerja yang baik, akan berdampak pada keseimbangan kehidupan-kerja yang baik pula, sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.
4. Bunout tidak dapat berpengaruh langsung terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
5. Motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap work achievement pada dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Daftar Pustaka

- Afriyie, D. (2021). Reducing work-related stress to minimise emotional labour and burn-out syndrome in nurses. *Evidence-Based Nursing*, 24(4), 141. <https://doi.org/10.1136/ebnurs-2020-103321>
- Atroszko, P. A. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: Implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>
- Baskoro, B. D., Hapsara, O., & Mulyono, S. (2021). Hubungan Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja Pekerja Konstruksi di Jakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 303.
- Duong, N. (2021). When burn-out reaches a pandemic level in gastroenterology: A call for a more sustainable work-life balance. *Frontline Gastroenterology*, 12(5), 440–443. <https://doi.org/10.1136/flgastro-2020-101725>
- Febryanto, D. A. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Responsible Leadership, Reward and Compensation, dan Employee Engagement Terhadap Job Performance. THESIS-2021.
- Firmansyah, S., Mendra, I Wayan., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Fontinha, R. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183. <https://doi.org/10.1037/str0000067>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- G-lvez, A. (2020). Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/SU12093567>
- Hapsari, M. H., & Nurhayati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Burnout Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Perceived Organizational Of Support Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di PT. NI Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 80-95.
- Kelliher, C. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kelly, L. A. (2019). Nurse Leader Burnout, Satisfaction, and Work-Life Balance. *Journal of Nursing Administration*, 49(9), 404–410. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000784>
- Kordsmeyer, A. C. (2022). Job demands and resources related to burn-out symptoms and work engagement in supervisors working with people with severe disabilities in social firms: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 12(9). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063118>
- Kotera, Y. (2020). Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health. *Construction Management and Economics*, 38(3), 291–303. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1625417>
- Kowitlawkul, Y. (2019). Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *International Nursing Review*, 66(1), 61–69. <https://doi.org/10.1111/inr.12457>
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209-228.
- Lin, Y. K. (2021). Relationship between medical students' negative perceptions of colleagues' work-life and burn-out during clerkships: A longitudinal observational cohort study. *BMJ Open*, 11(10). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-049672>
- Lingga, D. C. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara.
- Lucas, G. (2022). Influence of the work environment on burn-out and depression in nurses. *Revue de l'Infirmiere*, 71(277), 34–35. <https://doi.org/10.1016/j.revinf.2021.11.011>
- Nayasartika, Raden. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Jasa Marga Tollroad Operator.
- Poelmann, F. B. (2021). The immediate impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic on burn-out, work-engagement, and surgical training in the Netherlands. *Surgery (United States)*, 170(3), 719–726. <https://doi.org/10.1016/j.surg.2021.02.061>

- Rehder, K. J. (2020). Associations Between a New Disruptive Behaviors Scale and Teamwork, Patient Safety, Work-Life Balance, Burnout, and Depression. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 46(1), 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2019.09.004>
- Rosyadi, Z. A. (2020). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian PT. Mabruro Tour And Travel. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Saravanabavan, L. (2023). Perceived organisation support would buffer the impact of work frustration on burn-out among intensive care unit nurses. *Evidence-Based Nursing*, 26(4), 142. <https://doi.org/10.1136/ebnurs-2023-103716>
- Sherlie, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. Doctoral dissertation, Prodi Manajemen.
- Shirmohammadi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion Pada Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 9(1).
- Siska, W. A., Aprilizayanti, P., David, J., Khairal, T. M., & Abdullah. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947.
- Starmer, A. J. (2019). Gender discrepancies related to pediatrician work-life balance and household responsibilities. *Pediatrics*, 144(4). <https://doi.org/10.1542/peds.2018-2926>
- Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu). Universitas Sumatera Utara.
- Wijaya, Yosua. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Mayora Indah). *Agora*, 8(1).
- Wu, Y-M., & Tseng, H-L. (2015). Customer Satisfaction and Loyalty in An Online Shop. An Experiential Marketing Perspective. *International Journal of Business and Management*, 10(1).