

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PANGERAN *BEACH* HOTEL PADANG

Muhammad Zaki Afanda¹, Emil Salim², Bayu Pratama Azka³

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia (YPTK), Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 12 Feb 2026

Revised: 26 Feb 2026

Accepted: 1 Feb 2026

Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Work Life Balance

Workload

Kepuasan Kerja

Burnout

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Workload terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Pangeran Beach Hotel Padang*”. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja dan keberlangsungan operasional perusahaan jasa perhotelan. Namun, dalam praktiknya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), beban kerja (*workload*), serta tingkat kelelahan kerja (*burnout*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *workload* terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan model *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan alat bantu analisis *SmartPLS* versi 4.1. Populasi penelitian ini berjumlah 113 orang karyawan Pangeran Beach Hotel Padang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 53 responden yang dipilih melalui teknik *systematic sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout*, sedangkan *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *burnout* tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* maupun *workload* terhadap kepuasan kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Muhammad Zaki Afanda

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia (YPTK)

Lubuk Begalung, Padang, Indonesia

Email: zakiafanda@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis dalam organisasi karena memiliki peran sentral dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional. (Armstrong dan Taylor 2023) menjelaskan bahwa SDM merupakan individu yang menyumbangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja guna mendukung pencapaian tujuan

organisasai. Dalam organisasi berbasis jasa, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM, mengingat layanan yang dihasilkan bersifat tidak berwujud dan sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan.

Industri perhotelan termasuk dalam sektor jasa yang menyediakan layanan akomodasi, makanan dan minuman, serta berbagai fasilitas pendukung lainnya. Menurut (Evans 2024), industri hotel merupakan sektor usaha yang menitikberatkan pada mutu pelayanan, kenyamanan, dan pengalaman pelanggan, sehingga menuntut karyawan untuk menunjukkan kinerja, sikap, dan perilaku kerja yang optimal. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas layanan serta membangun citra positif hotel.

Pada tingkat nasional, industri perhotelan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat seiring dengan meningkatkan aktivitas pariwisata dan mobilitas masyarakat. Bertambahnya jumlah hotel dan usaha akomodasi menandakan bahwa industri ini berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional serta penciptaan lapangan kerja. Namun demikian, meningkatnya intensitas persaingan, fluktuasi tingkat hunian, serta tuntutan efisiensi operasional mengharuskan perusahaan perhotelan mengelola SDM secara lebih efektif agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan.

Kondisi tersebut juga tercermin pada tingkat organisasi, salah satunya di Pangeran *Beach* Hotel Padang, hotel berbintang empat yang beroperasi di Kota Padang. Hotel ini melayani segmen tamu bisnis dan wisata dengan mengandalkan karyawan pada berbagai divisi operasional, seperti *front office*, *housekeeping*, *food and beverage*, serta unit pendukung lainnya. Berdasarkan data internal dan kajian akademik sebelumnya, jumlah karyawan Pangeran *Beach* Hotel Padang berkisar 113 orang dengan penerapan sistem *shift* serta jam kerja yang menyesuaikan tingkat hunian hotel. Kondisi tersebut menyebabkan tingginya tuntutan kerja, khususnya pada periode okupansi tinggi dan musim liburan.

Tingginya tuntutan operasional tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja (*workload*) yang harus ditanggung karyawan. Beban kerja yang berlebihan, disertain jam kerja yang panjang, berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Apabila situasi ini berlangsung dalam jangka panjang tanpa pengelolaan yang memadai, karyawan berisiko mengalami kelelahan kerja atau *burnout*, yang selanjutnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja pelayanan.

Untuk memperjelas kondisi karyawan di Pangeran *Beach* Hotel Padang, berikut disajikan data ringkas hasil kompilasi penelitian terkait faktor kepuasan kerja, *work life balance*, *workload*, dan *burnout* yang terjadi pada periode 2021-2024:

Tabel 1
Data kepuasan kerja, *work life balance*, *workload*, dan *burnout*
pada periode 2021-2024

Faktor / Indikator	Persentase / Temuan Utama	Kategori	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (keseimbangan kerja-hidup)	65%	Cukup	Beberapa karyawan merasa waktu kerja mengganggu kehidupan pribadi
<i>Workload</i> (beban kerja)	Tinggi pada jam sibuk (<i>front office</i> & <i>housekeeping</i>)	Kurang baik	Beban kerja meningkat saat okupansi hotel tinggi
<i>Burnout</i> (kelelahan emosional)	±40% karyawan mengalami stres dan kelelahan kerja	Sedang–tinggi	Tekanan dan tuntutan kerja tinggi saat musim ramai
Kepuasan kerja keseluruhan	±70%	Cukup–tinggi	Hubungan sosial baik, namun kompensasi & promosi masih renda

Promosi jabatan	56,3%	Kurang	Peluang naik jabatan masih terbatas
Hubungan rekan kerja	86,3%	Sangat baik	Hubungan antar rekan kerja solid dan harmonis
Lingkungan kerja	71,3%	Baik	Fasilitas kerja cukup memadai

Sumber: diadaptasi dari penelitian Emely (2021), Rahima (2022), dan studi akademik tentang kepuasan kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang (media.neliti.com, repository.unp.ac.id, 2024).

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Pangeran Beach Hotel Padang masih berada pada kategori cukup hingga sangat puas (sekitar 70%). Namun, masih terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki, terutama beban kerja yang tinggi (*workload*) dan *work life balance* yang belum optimal, yang berpotensi menimbulkan *bornout* pada sebagian karyawan. *Burnout* ini menjadi faktor penting karena dapat memperlemah hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja.

Secara teoritis, *work life balance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis (Haar et al. 2021). *Workload* merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki. *Burnout* adalah kondisi kelelahan kerja yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Leiter dan Maslach 2024). Sementara itu, kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi atas pengalaman kerja yang dialami (Spector 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan antarvariabel tersebut. (Haar et al. 2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan disektor jasa. (Astuti, Prabowo, and Puspitasari 2023) mengungkapkan bahwa *workload* yang tinggi meningkatkan resiko *burnout* dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, (Firmansyah 2023) membuktikan bahwa *burnout* berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani perpengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan keseimbangan kerja dan beban kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai peran strategis SDM dalam industri perhotelan, perkembangan industri hotel di Indonesia, kondisi operasional di Pangeran Beach Hotel Padang, serta dukungan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan *workload* merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *workload* terhadap kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan Pangeran Beach Hotel Padang dinilai relevan untuk dilakukan pada periode 2025-2026, guna memberikan kontribusi akademik serta rekomendasi praktis bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Menurut (Putri, Mubarak, and Dmc 2023), Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengatur dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Pendekatan ini menekankan pentingnya efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset penting organisasi. Menurut (Fora and Perkasa 2025),

MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan sehingga kontribusi sumber daya manusia dapat dimaksimalkan. Bahwa MSDM mencakup kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfokus pada fungsi administratif tetapi juga berperan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara efektif dan efisien.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Secara lebih spesifik, Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi positif atau negatif yang dialami oleh karyawan ketika menilai pekerjaannya yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas akan memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya menurut (Robbins and Judge 2019).

Pengertian Work Life Balance

Work life balance merupakan keseimbangan antara waktu yang dialokasikan untuk waktu luang, keluarga, agama, pekerjaan, karir, dan ambisi individu, yang seharusnya seimbang guna mengurangi ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan ini sangat penting karena, menurut (Megaster, Arumingtyas, and Trisavinaningdiah 2021) *work life balance* yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja, berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, dan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

Pengertian Workload

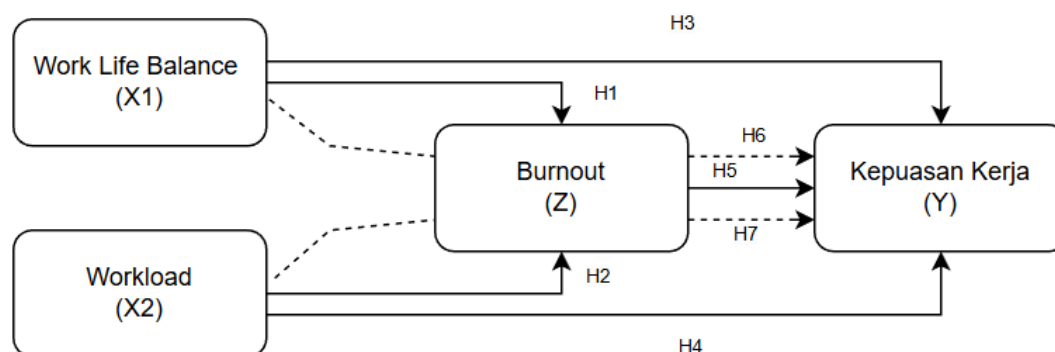
Workload atau beban kerja merupakan keseluruhan tugas, tanggung jawab, dan tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan seorang individu dalam periode tertentu sesuai dengan kemampuan, waktu, sumber daya yang dimiliki. Beban kerja tidak hanya mencerminkan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan, tekanan waktu, serta tanggung jawab emosional yang menyertai pelaksanaannya (Effendi et al. 2025).

Pengertian Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan psikologis dan emosional akibat paparan stres kerja yang berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik. *Burnout* ditandai oleh kelelahan emosional, sikap sinis atau menjauh dari pekerjaan (*depersonalisasi*), serta menurunnya pencapaian dan kepuasan kerja individu. Kondisi ini muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan secara terus-menerus (Rahmadhon, Firdaus, and Sumartik 2024).

Kerangka Pikir

Gambar 1
Kerangka Pikir



Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas, dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian pada Karyawan Pangeran Beach Hotel Padang, yaitu sebagai berikut:

- H1. Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap *burnout*.
- H2. Diduga *workload* berpengaruh terhadap *burnout*.
- H3. Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4. Diduga *workload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5. Diduga *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H6. Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *burnout* sebagai variabel intervening.

H7. Diduga *workload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

METODE

OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Pangeran *Beach* Hotel Padang yang beralamat di jalan Ir. Juanda No. 79 Padang.

DESAIN PENELITIAN

Berdasarkan judul dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, yaitu bagaimana variabel independen (X1), dan (X2) memengaruhi variabel dependen (Y), baik secara langsung maupun melalui variabel intervening (Z).

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pangeran *Beach* Hotel Padang. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah sebanyak 113 orang.

SAMPEL

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 53 responden. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat mewakili kondisi sebenarnya dari populasi penelitian.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel *work life balance*, *workload*, kepuasan kerja, dan *burnout*, dengan pengukuran menggunakan skala Likert empat poin. Instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis model pengukuran (*outer model*) menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software SmartPLS 4.1*, sehingga seluruh indikator dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden secara langsung.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Observasi.

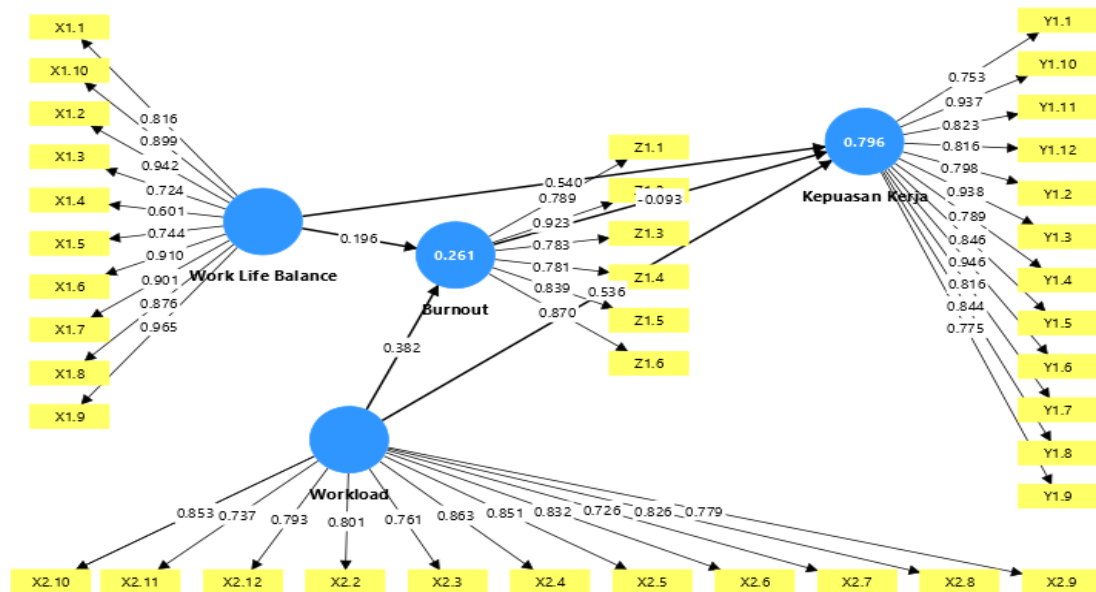
TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) melalui *software SmartPLS 4.1*. Analisis dilakukan melalui pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk menganalisis hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan nilai koefisien jalur, nilai t-statistik, dan p-values.

HASIL DAN PEMBAHASAN

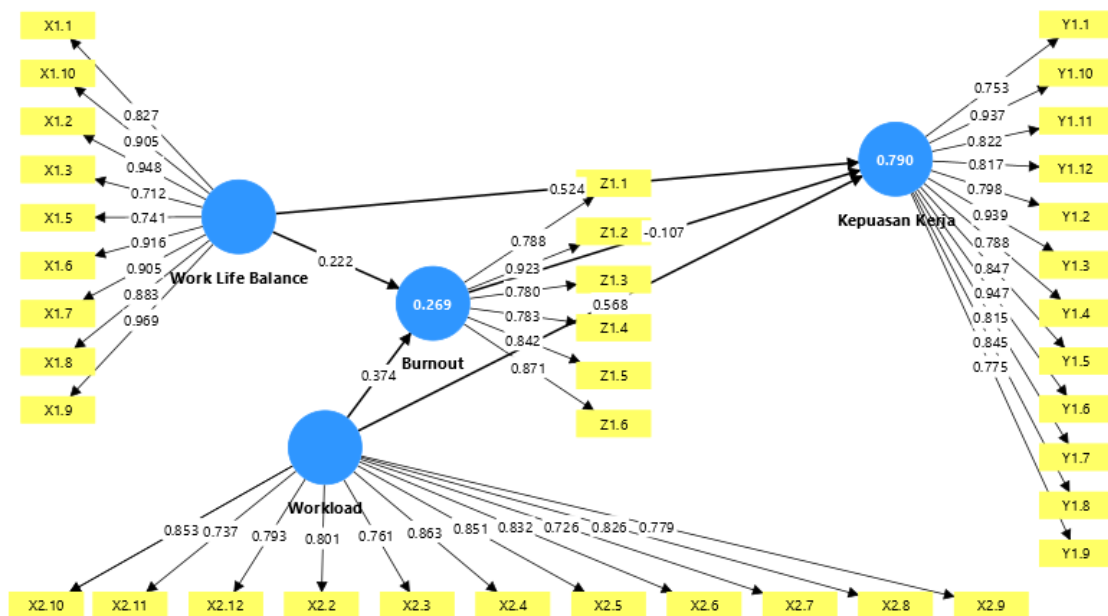
Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai hubungan antara masing-masing indikator dengan konstruk variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Nilai *Outer Loading* tahap 1

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada gambar 2 dengan menggunakan *SmartPLS* versi 4.1 pada variabel *Work Life Balance* terdapat 1 instrumen yang tidak *valid* ($< 0,7$). Sehingga nilai *outer loading* yang tidak *valid* ($< 0,7$) harus di eliminasi atau di hapus dari model.



Gambar 3
Hasil Nilai *Outer Loading* tahap 2

Mengacu pada gambar 3 menunjukan bahwa semua indikator variabel penelitian pada data hasil kuesioner dinyatakan *valid*. Hal ini disebabkan karena telah memenuhi *standart loading* $> 0,7$. Maka jika ada indikator variabel penelitian dengan nilai *loading* lebih 0,7 dinyatakan dalam kategori baik atau *valid*.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Validitas suatu konstruk atau variabel dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Adapun hasil dari *average variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
***Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
<i>Burnout</i>	0.694
Kepuasan Kerja	0.710
<i>Work Life Balance</i>	0.759
<i>Workload</i>	0.645

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah validitas data terpenuhi, tahap selanjutnya adalah menguji tingkat keandalan atau reliabilitas data pada masing-masing konstruk penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian reliabilitas tersebut disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Construct Reliabilty dan Validity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
<i>Burnout</i>	0.912	0.922	0.931	0.694	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.962	0.966	0.967	0.710	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.959	0.964	0.966	0.759	Reliabel
<i>Workload</i>	0.950	0.951	0.956	0.645	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* berada pada kisaran 0,9–1,0 dan mendekati satu (1), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, nilai rho_A pada seluruh variabel laten juga lebih besar dari 0,7, sehingga telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Evaluasi Nilai *R square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai sejauh mana konstruk laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada konstruk laten endogen serta menunjukkan besarnya pengaruh yang bersifat substantif. Estimasi nilai *R-Square* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Nilai R square

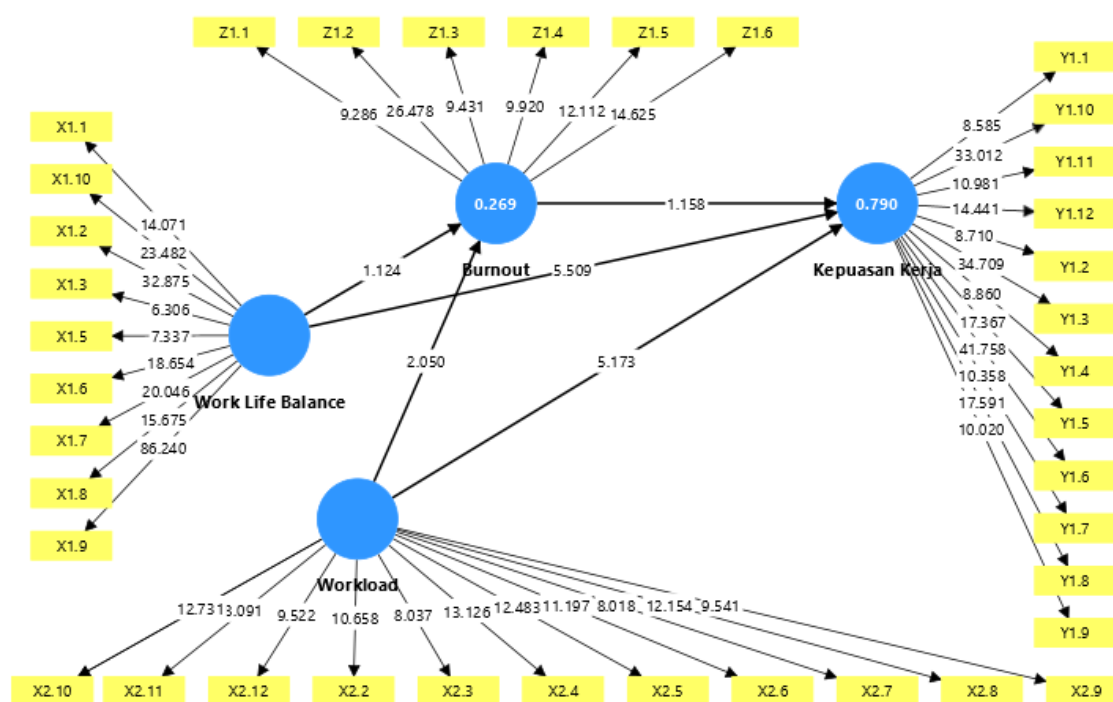
Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Burnout</i>	0.269	0.240
Kepuasan Kerja	0.790	0.777

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk *Burnout* sebesar 0,269 atau sebesar 26,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk *burnout* dari konstruk *work life balance* dan *workload*. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja 0,790 atau 79% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *work life balance* dan *workload* dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Setelah outer model memenuhi kriteria, selanjutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Evaluasi inner model dilakukan melalui nilai *R-square*. Nilai *R-square* menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, inner model penelitian ini disajikan pada gambar berikut



Gambar 4.7
Hasil Pengujian Inner Model (Struktural Model)

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh temuan yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *T-Statistics* dan *P-Values*, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5 Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
<i>Burnout</i> -> <i>Kepuasan Kerja</i>	-0.107	-0.123	0.092	1.158	0.247	Ditolak
<i>Work Life Balance</i> -> <i>Burnout</i>	0.222	0.245	0.198	1.124	0.261	Ditolak

Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.500	0.508	0.090	5.578	0.000	Diterima
Workload -> Burnout	0.374	0.379	0.183	2.050	0.040	Diterima
Workload -> Kepuasan Kerja	0.528	0.522	0.092	5.751	0.000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. ($P\text{-Values} = 0,247$), dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* ($P\text{-Values} = 0,261$). *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($P\text{-Values} = 0,000$). Lalu *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* ($P\text{-Values} = 0,040$), dan *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($P\text{-Values} = 0,000$).

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SmartPLS*, diperoleh hasil analisis pengaruh tidak langsung spesifik yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6 Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Work Life Balance -> Burnout -> Kepuasan Kerja	-0.024	-0.029	0.037	0.641	0.522	Ditolak
Workload -> Burnout -> Kepuasan Kerja	-0.040	-0.050	0.051	0.785	0.433	Ditolak

Sumber: Output SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa *Burnout* tidak dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0,522 ($> 0,05$), sehingga hipotesis ditolak. Lalu, *Burnout* tidak dapat memediasi pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0,433 ($> 0,05$), sehingga hipotesis ditolak.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikansi	Hasil	Hipotesis
H1	<i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pangeran Beach Hotel Padang	1.158	0.247	Ditolak	H1
H2	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i> pada Karyawan Pangeran Beach Hotel Padang	1.124	0.261	Ditolak	H2

H3	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pangeran <i>Beach</i> Hotel Padang	5.578	0.000	Diterima	H3
H4	<i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Burnout</i> pada Karyawan Pangeran <i>Beach</i> Hotel Padang	2.050	0.040	Diterima	H4
H5	<i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pangeran <i>Beach</i> Hotel Padang	5.751	0.000	Diterima	H5
H6	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Burnout</i> sebagai variabel intervening pada Karyawan Pangeran <i>Beach</i> Hotel Padang	0.641	0.522	Ditolak	H6
H7	<i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Burnout</i> sebagai variabel intervening pada Karyawan Pangeran <i>Beach</i> Hotel Padang	0.785	0.433	Ditolak	H7

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal berikut:

1. Pengaruh *Burnout* (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar $-0,107$ dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 ($1,158 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih besar dari α ($0,247 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Burnout* (Z)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,222 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 ($1,124 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih besar dari α ($0,261 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

3. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,500 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 ($5,578 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih kecil dari α ($0,000 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh *Workload* (X2) terhadap *Burnout* (Z)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,374 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 ($2,050 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih kecil dari α ($0,040 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

5. Pengaruh *Workload* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,528 dengan nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 ($5,751 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih kecil dari α ($0,000 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui *Burnout* (Z)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar -0,024 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 ($0,641 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih besar dari α ($0,522 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* tidak dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh *Workload* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui *Burnout* (Z)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar -0,040 dengan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 ($0,785 < T\text{-tabel } 1,96$) serta nilai P-value lebih besar dari α ($0,433 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* tidak dapat memediasi pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workload* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *work life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workload* terhadap *burnout* pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.
6. *Burnout* tidak dapat memediasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.
7. *Burnout* tidak dapat memediasi *workload* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pangeran Hotel Beach Padang.

BATASAN

Agar penulisan penelitian ini lebih terfokus, maka penelitian dibatasi hanya berkaitan dengan pengaruh "*Work life Balance* (variabel bebas/ X1) dan *Workload* (variabel bebas/ X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Variabel terikat/ Y) melalui *Burnout* (variabel intervening/ Z)" pada Karyawan Pangeran Beach Hotel Padang.

REFERENSI

- Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. 2023. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Astuti, Ria Rindi, Heri Prabowo, and Ratih Hesti Utami Puspitasari. 2023. "The Effect of Compensation and Work-Life Balance on Employee Retention Through Work Satisfaction (Case Study At Pt Sandang Asia Maju Abadi Semarang)." *Stability: Journal of Management and Business* 6 (1): 39–62.
- Effendi, Mohammad Sofwan, Aan Komariah, Santi Sayanti Agustina, and Asep Dikdik. 2025. "Beyond Workload: Uncovering the Link between Supervisor Support, Work–Life Balance, and Lecturer Productivity." *Education Sciences* 15 (9): 1122.

- Evans, Nigel G. 2024. *Strategic Management for Tourism, Hospitality and Events*. Routledge.
- Firmansyah, Andrie. 2023. "Workload and Work-Life Balance." *International Journal of Economics and Management Research* 2 (2): 98–108.
- Fora, Yandri, and Didin Hikmah Perkasa. 2025. "INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN CONTEXT INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS :." 2 (2): 2275–91.
- Haar, Jarrod M, Marcello Russo, Albert Suñe, and Ariane Ollier-Malaterre. 2021. "Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures." *Journal of Vocational Behavior* 85 (3): 361–73.
- Leiter, Michael P, and Christina Maslach. 2024. "Job Burnout."
- Megaster, Tekni, Fida Arumingtyas, and Amelia Trisavinaningdiah. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari." *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis* 3 (1): 62–75.
- Putri, Tahfidz, Darul Mubarak, and Curup Dmc. 2023. "JURNAL" 7 (1): 52–59.
- Rahmadhon, Gilang, Vera Firdaus, and Sumartik Sumartik. 2024. "The Mediating Role of Work Motivation: The Effect of Leadership, Workload, and Reward on Employee Performance." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 14 (2): 190–208.
- Robbins, Stephen P, and A Timothy A Judge. 2019. "Organizational Behavior. 18th Editi. New York City, NY." USA: Pearson.
- Spector, Paul E. 2021. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons.