JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 November 2025 | **Revised:** 23 November 2025 | **Accepted:** 11 Desember 2025

Analisa Pengaruh *Work-life Balance* pada Karyawan di Batam

Lily Gabriel Malau[1], Siti Rohani[2], Muhammad Donal Mon[3]
[1]Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, 2241321.lily@uib.edu
[2]Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, siti.rohani@uib.edu
[3]Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, muhammad.donal@uib.edu

Corresponding Author: siti.rohani@uib.edu[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work-life balance on employees in Batam with the variables Work-life Balance, Burnout, Working Condition, Flexibility, Job Satisfaction. Data collection in this study was conducted in Batam city, and the target respondents were employees who were working. The data collection method was through the distribution of Google Forms with a five-point Likert scale as a data collection instrument to 301 employees. The sampling technique used in the study was probability sampling with purposive sampling technique. Based on the results of the analysis, it shows that employee Burnout has a negative effect on Job Satisfaction, Work Flexibility has a positive effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive effect on Work-life Balance, and Job Satisfaction can mediate the relationship between Work-life Balance and Flexibility.*

Keywords: *Burnout, Flexibility, Job Satisfaction, Work-life Balance, Working Condition.*

Abstrak: Penelitian ini untuk bertujuan untuk menganalisis pengaruh worklife balance pada karyawan di Batam dengan variabel *Worklife Balance, Burnout, Working Condition, Flexibility, Job Satisfaction*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan di kota Batam dan target responden adalah karyawan yang sedang bekerja. Metode pengumpulan data yaitu melalui penyebaran *Google Form* dengan skala Likert lima poin sebagai instrumen pengumpulan data terhadap 301 karyawan . Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *probability sampling* dengan teknik *purpotional sampling*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction, Flexibility* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction, Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance*, dan *Job Satisfaction* dapat memediasi hubungan *Work-life Balance* dengan *Flexibility*.

Kata Kunci: Burnout, Flexibility, Job Satisfaction, Work-life Balance, Working Condition.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tidak akan berkembang tanpa kontribusi manusia. Alasannya karena sumber daya manusia menjadi unsur utama kelangsungan hidup dan operasional perusahaan (Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. 2021). Sama halnya dengan keberhasilan sebuah organisasi

dalam mencari dana dan menyalurkan pinjaman yang ditentukan oleh SDM (Daud et al., 2023). Seluruh karyawan mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana dan pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Heru Saputra, 2020,). Dengan demikian, penelitian ini membahas hubungan *working condition, flexibility, burnout,* dan *job satisfaction* yang berpengaruh terhadap *worklife balance* mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja di Kota Batam.

Menurut (Olivian & Setyawan, 2022) SDM merupakan salah satu aset paling berharga bagi perusahaan. Perusahaan dengan tenaga kerja yang berkualitas mampu mempertahankan kinerja yang efektif dan konsisten untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya pekerja seringkali merasa terbebani dengan tugas yang memiliki tenggat waktu kaku atau ketat, terutama generasi muda. Hidup modern juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *worklife balance* para karyawan (Suhardiman et al., 2022). *Worklife balance* menjadi acuan dari kepuasan kerja, semakin tinggi *worklife balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Pangemanan et al. (2017) *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) dalam meningkatkan kualitas SDM maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga menunjang pencapaian perusahaan.

Imbalan yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi dapat menyebabkan masalah. Mengutip dari laman Halo Sehat, dikatakan bahwa bekerja secara tidak seimbang merupakan hal yang buruk karena karyawan akan lebih emosional (*https:/hellosehat.com/mental/stres/work-life- balance/).* Seorang peneliti (Kurniawan et al., 2024) menyatakan bahwa *flexibility* dapat menciptakan ide kreatif yang muncul dari suasana kerja yang nyaman, dan akan menciptakan rasa tanggung jawab dari karyawan. Industri keuangan kini lebih berorientasi pada pelanggan, menawarkan kemudahan, dan kualitas layanan (Lubbadeh, 2021). Menurut penelitian (Novianti Limbong, 2023) *job satisfaction* dapat dilihat berdasarkan dukungan atau ketidakdukungan atasan terkait dengan kondisi diri karyawan. Karyawan cenderung menyukai besarnya perhatian yang diberikan perusahaan dalam hal kesejahteraan di tempat kerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Sentoso & Muchsinati, 2024).

(Zhenjing et al., 2022) mengatakan *working condition* saling terkait dengan *job satisfaction* dan memiliki efek pada aktivitas di tempat kerja dalam konteks, waktu, dan proses. Pada penelitian (Wang et al., 2022) dikatakan bahwa lingkungan tempat kerja sangat penting agar dapat bekerja lebih efisien. Teori ini mendukung pentingnya *working condition* bagi individu yang terlibat dalam perusahaan. (Herta Tamba et al., 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Burn out dapat menurunkan kinerja dimana karyawan merasa letih, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, hingga mudah marah (Fadhilah et al., 2023). Dari gambaran yang penulis jabarkan dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai *work-life balance, flexibility. burnout, job satisfaction, dan working condition* terhadap mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja di kota Batam. Selain itu ada banyak pendapat yang cukup mempengaruhi variabel independen dan variabel dependen.

(Mon et al., 2023) mengatakan bahwa kurangnya komitmen dapat menurunkan kinerja, meningkatkan pengunduran diri, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Menurut penelitian (Alden et al., 2024) karyawan pasti melihat dari berbagai faktor dalam menentukan keputusannya untuk tetap bekerja dengan perusahaan tersebut atau tidak. Oleh sebab itu, dalam sebuah organisasi harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat menganalisis cara terbaik untuk pembertahankan karyawan agar mereka bisa bekerja dengan nyaman.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antar *Burnout* dengan *Job Satisfaction*

Berdasarkan penelitian (Mardikaningsih & Sinambela, 2022) *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan. Alasannya adalah jika pekerja merasa stres berat dalam melakukan tugas, berarti mereka tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut penelitian (Subedi & Bhandari, 2024) menyatakan bahwa tekanan kerja juga bisa terjadi dalam konflik keluarga atau hal pribadi seorang individu, sehingga penyeimbangan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang efektif dapat dicapai melalui perencanaan tugas yang tertata. (Rizki & Febrian, 2024) semakin rendah *burnout* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang mereka lakukan. Perilaku ini harus menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena selain berkaitan dengan lingkup kehidupan, *burnout* juga dapat berkaitan dengan lingkungan kerja (Zahra & Setiani, 2025)

Hubungan antar *Working Condition* dengan *Job Satisfaction*

Menurut penelitian (Idris et al., 2024) *job satisfaction* adalah perasaan dan perilaku yang direncanakan oleh karyawan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, serta kecintaan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan *working condition* dan kerja sama antar karyawan. *Job satisfaction* juga dapat dikatakan sebagai pemenuhan keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas kerja (Dwi Widiastuti et al., 2024). Baik dalam karier maupun dunia kerja, karyawan akan mengalami *job satisfaction* apabila terdapat kestabilan dalam tugas dan lingkungan kerja (Kader et al., 2021). Pengukuran *working condition* dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik berupa pencahayaan, tata letak, dan peralatan kantor serta lingkungan kerja non fisik berupa kualitas komunikasi dan kerja sama tim (Devi & Dewi, 2025). Maka pengaruh *Working condition* yang positif mendorong loyalitas dan produktivitas para karyawan. Oleh karena itu, variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menjadi faktor krusial dalam upaya kepuasan kinerja karyawan (Purwadi et al., 2025).

Hubungan antar *Flexibility* dengan *Job Satisfaction*

Di era digital saat ini, fleksibilitas dalam bekerja adalah topik yang semakin relevan. Konsep *flexible working* cenderung pada model yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih waktu dan lokasi kerja mereka, selama pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ritawaty et al., 2024). *Flexibility* dan *worklife balance* adalah dua konsep yang terkait erat. Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengatur cara kerja mereka, sementara *worklife balance* mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan aktifitas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Vemuri, 2023) *job satisfaction* merupakan faktor penting yang dipengaruhi oleh banyak faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungan sehingga berdampak pada fleksibilitas emosi karyawan, kehati-hatian, dan kepuasan kerja seseorang. Fleksibilitas Kerja mengacu pada adaptasi karyawan terhadap jam kerja dan lokasi yang ditawarkan oleh Perusahaan untuk memfasilitasi penyelesaian tugas yang diberikan (Pradipta et al., 2025)

Hubungan antar *Job Satisfaction* dengan *Worklife Balance*

Job satisfaction telah menjadi topik penting dalam beberapa penelitian. Salah satu faktor acuan untuk *job satisfaction* adalah *worklife balance karyawan* (Pio & Lengkong, 2020). *Work Life Balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupanpribadinya (Adrian et al., 2025). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Suryanto et al., 2019) semakin tinggi kualitas *worklife balance*, maka semakin tinggi juga *job satisfaction* karyawan. *Job satisfaction* sangat penting untuk kinerja perusahaan yang efektif. Oleh karena itu, kesejahteraan dan *worklife balance* telah muncul sebagai faktor penting dalam membentuk produktivitas berkelanjutan (Ramadhani et al., 2025). *Job satisfaction* menggambarkan seberapa jauh seseorang merasa senang, nyaman atau puas dengan

pekerjaannya. Ini merupakan keadaan emosi yang menyenangkan dan dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Ngozi et al., 2024)

Hubungan antara *Burnout* dan *Worklife Balance* dengan *Job* Satisfaction yang menjadi mediasi

Berdasarkan hasil penelitian dari (Fauzi & Ekhsan, 2023) yang menyatakan bahwa pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Burnout* merupakan karyawan tidak mengalami stres maka mereka bisa lebih mudah membagi waktu kerja dan kegiatan luar kantor. Serta perusahaan yang memberikan jam kerja fleksibel mempengaruhi kehidupan kerja karyawan menjadi lebih seimbang. Seorang peneliti menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi, memberi penghargaan, dan menginspirasi pertumbuhan bisnis (Nurhasanah et al., 2023). Sebuah organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek penting untuk memaksimalkan manfaat dari kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Saripuddin Hasibuan & Farisi, 2025). *Burnout* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaandengan kapasitas, dukungan, serta kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menimbulkan dampak negatif secara fisik dan emosional (Indra & Rialmi, 2022). Saat karyawan merasa harmoni antara pekerjaan dan dunia pribadinya, mereka cenderung betah berlama-lama di sebuah perusahaan (Nazwa Amelia et al., 2025)

Hubungan antara *Working Condition* dan *Worklife Balance* dengan *Job Satisfaction* menjadi mediasi

Worklife balance cenderung berdampak pada kesehatan psikologis ketika membahas tentang *job satisfaction.* Menurut (Izharuddin, 2024) penelitian yang membahas variabel ini berguna untuk mengetahui seberapa bahagianya para karyawan seiring dengan pola keseimbangan kehidupan kerja mereka. Manajemen kinerja merupakan cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam memahami, mengelola standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Suyanto & Dhyan Parashakti, 2023). Menurut analisa (Aviola et al., 2022.) yang menyatakan bahwa faktor lain untuk mengukur *job satisfaction* dalam bekerja adalah *working condition* dalam sebuah perusahaan. sehingga karyawan dapat fokus dalam bekerja. Menurut penelitian (Muhammad Donal et al., 2025) dengan meningkatkan kepuasan kerja, dapat memberi kesejahteraan pada karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja Perusahaan juga baik (Setyawan, 2018)

Hubungan antara *Flexibility* dan *Worklife Balance* dengan *Job Satisfaction* menjadi mediasi

Fleksibilitas kerja berkontribusi dalam menciptakan kondisi yang memberi karyawan kesempatan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kewajiban dalam kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik (Sultan, 2025). Di era dinamika organisasi yang semakin kompleks, peningkatan kinerja karyawan telah menjadi fokus utama bagi lembaga dan badan publik (Febiola et al., 2024). Dengan mengevaluasi pengaturan kerja yang fleksibel dan tingkat *Job Satisfaction* terutama di bidang ekonomi bisnis dapat mengembalikkan *worklife balance* para karyawan demi peningkatan kinerja yang pada akhirnya membantu produktifitas perusahaan (Aziz-Ur-Rehman, 2020). Indikator dalam menilai fleksibilitas salah satunya dapat dilihat dari penentuan penggunaan tempat kerja dengan metode *telecommuting,* yaitu contohnya karyawan diberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan kantor dimanapun, karyawan diberikan tawaran dari perusahaan untuk *survey* pekerjaan dimana saja, karyawan didukung untuk menggunakan konferensi video atau *online meeting* yang *trendy*, dan lain lain (Rusilowati, 2021).

METODE

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hubungan antara lima variabel yaitu *Worklife Balance, Burnout, Working Condition, Flexibility, Job Satisfaction.* Populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di Kota Batam. Para pekerja dijadikan sampel oleh penulis karena mereka berkontribusi dalam perkembangan ekonomi daerah. Untuk mengumpulkan data yang diuji dengan SMART PLS 3, semua kuesioner yang telah tersedia dari responden kemudian penulis olah untuk mendapatkan hasil uji sesuai dengan yang dibutuhkan.

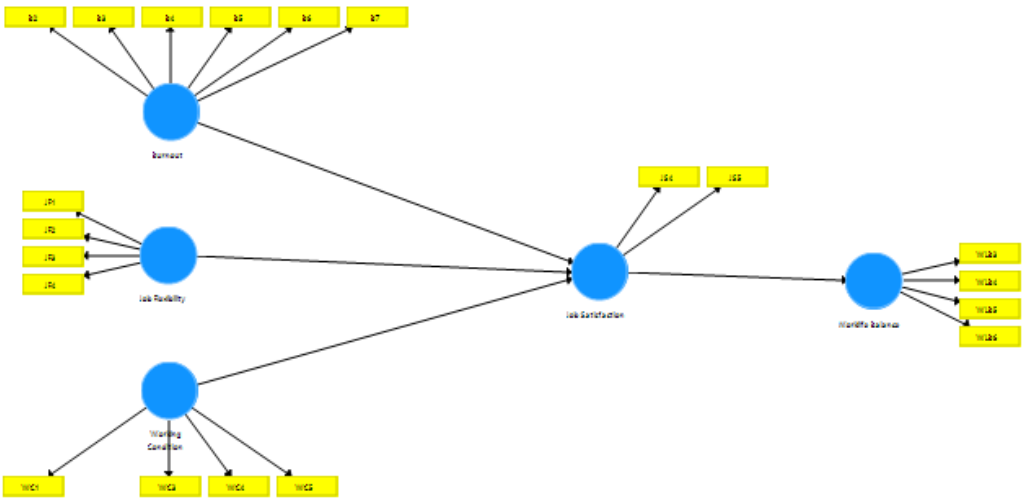
Data penelitian adalah informasi yang dikumpulkan, diamati, dihasilkan, atau dibuat untuk memvalidasi sebuah temuan. Data penelitian dapat berupa keterangan dari responden atau dokumen- dokumen, baik dalam bentuk statistik maupun lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan secara umum di Kota Batam dengan jumlah keseluruhan 301 orang. Data yang baik merupakan data yang akurat, terkini dan relevan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Untuk meningkatkan kekuatan statistik dan keandalan analisis, 301 responden dipilih sebagai sampel untuk penelitian ini, seperti yang disarankan oleh Hair et al., 2019 untuk mengalikan jumlah indikator dengan faktor 5 hingga 10. Dengan mempertimbangkan keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, keputusan diambil dengan mengalikan jumlahnya dengan 10, sehingga menghasilkan ukuran sampel minimum sebanyak 300 data responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan oleh peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel konsep secara akurat. Pada evaluasi model, validitas konvergen dan diskriminan adalah dua komponen penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan kualitas instrument tersebut. Tujuan dari validitas konvergen adalah untuk memastikan bahwa setiap indikator secara akurat menggambarkan konstruk yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *outer loading* dari setiap indikator, di mana nilai lebih dari 0,70 dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, validitas konvergen juga dievaluasi berdasarkan nilai Rata-rata Varians yang dimana nilai AVE sebesar ≥ 0,50 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya secara rata-rata. Salah satu teknik untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan melakukan analisis *cross loading*, yaitu membandingkan korelasi antara indikator dan konstruk serta korelasinya. Sebuah indikator bisa dianggap memiliki validitas diskriminan yang cukup baik jika hubungan dengan konstruk asalnya lebih tinggi daripada dengan konstruk lain yang tersedia dalam model tersebut.

Pengujian model dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa variabel *Work-life Balance* (WLB), *Working Condition* (WC), *Job Satisfaction* (JS), *Flexibility* (F), dan *Burnout* (B) terukur dengan validitas dan reliabilitas yang baik. Ditemukan bahwa terdapat indikator yang belum valid pada tahap awal pengujian model karena nilai *loading factor* yang di bawah 0,70, sehingga belum memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh sebab itu, dilakukan re-estimasi model dengan mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi kriteria. Indikator yang dikeluarkan adalah indikator dengan kode WLB1, WLB2, WLB7, WC2, JS1, JS2, JS3, JS5, dan B1 yang termasuk dalam variabel dukungan social karena hasil olah data dari nilai *loading factor* tidak mencapai batas minimum atau dibawah 0,70. Setelah penghapusan indikator tersebut, diperoleh bentuk akhir model hubungan antar variabel yang ditampilkan seperti berikut:

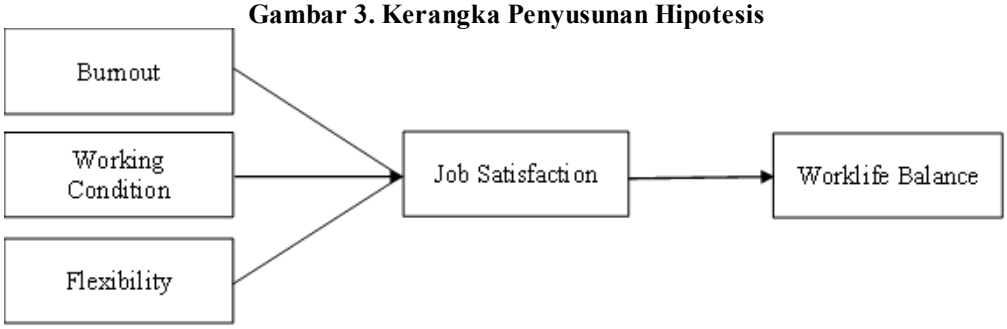


Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS3 (2025)

Gambar 2. Kerangka Penyusunan Hipotesis

Selanjutnya, validitas diskriminan dari data yang tersedia diuji melalui analisis *cross loading*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi dengan konstruk yang diukur terhadap konstruk lain. Hasil ini menyatakan bahwa seluruh konstruk atau variabel laten dalam model telah memenuhi syarat validitas diskriminan secara memadai.

Gambar 3. Kerangka Penyusunan Hipotesis



Sumber: Data primer (2025)

Gambar 3. Kerangka Penyusunan Hipotesis

Hipotesis

H1: *Burnout* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*
H2: *Working Condition* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*
H3: *Flexibility* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*
H4: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Worklife Balance*
H5: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Worklife Balance* dengan *Job Satisfaction* menjadi mediasi
H6: *Working Condition* berpengaruh signifikan terhadap *Worklife Balance* dengan *Job Satisfaction* menjadi mediasi
H7: *Job Flexibility* berpengaruh signifikan terhadap *Worklife Balance* dengan *Job Satisfaction* menjadi mediasi

Tabel 1. Hasil Uji Demografi

Characteristic	Type	n	Percentage
Jenis Kelamin	Perempuan	144	**47,8%**
	Laki Laki	157	**52,2%**
Umur	<20	41	**13,6%**
	20-30	196	**65,1%**

	>30	64	**21,3%**
Pendidikan	SMA Sederajat	59	**19,6%**
	Diploma	9	**3%**
	S1	203	**67,4%**
	S2	30	**10%**
Jumlah Karyawan	< 50 orang	112	**37,2%**
	50 – 100 orang	81	**26,9%**
	> 100 orang	108	**35,9%**
Lama Bekerja	< 1 tahun	68	**22,6%**
	1 - 5 tahun	158	**52,5%**
	5 – 10 tahun	75	**24,9%**

Sumber: *Data primer (2025)*

Average Variance Extracted

Menurut penelitian (Aldiansyah, n.d.) AVE adalah rata-rata beban kuadrat dari indicator yang ada atau terkait dengan konstruksi tertentu. Rumus praktis untuk nilai AVE yang bisa diterima adalah 0,50 atau lebih tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Job Satisfaction	0,869	Valid
Burnout	0,765	Valid
Worklife Balance	0,753	Valid
Working Condition	0,751	Valid
Job Flexibility	0,561	Valid

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS3 (2025)

Pada tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel sudah melebihi angka 0,5 dari hasil pengolahan data setelah mengeliminasi variabel yang tidak memenuhi kriteria. Menurut penelitian Hair et al. (2014), tingkat reliabilitas AVE dan komposit yang dapat diterima adalah 0,5 dan 0,7. *Nilai Average Variance Extracted* (AVE) dan komposit reliabilitas menunjukkan bahwa konstruk sikap masing-masing lolos uji validitas dan reliabilitas.

Hasil Uji Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrument penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian. Instrumen yang akan dipakai dalam penelitian haruslahsudah dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
Job satisfaction	0,939	0,951	Reliabel
Burnout	0,743	0.835	Reliabel
Work-life balance	0,850	0, 930	Reliabel
Working Condition	0,889	0,889	Reliabel
Job Flexibility	0,889	0.924	Reliabel

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS3 (2025)

Hasil Uji Koefesien Determinasi *(R2)*

Digunakan untuk menjabarkan hubungan antar variabel atau seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel tersebut. Dalam menguji ini dilakukan penghitungan *mean* AVE dan *mean R Square adjusted*.

Tabel 4. Hasil Uji R2

Variabel	*R Square Adjusted*	Kesimpulan

Job Satisfaction	0,600	Weak
Work-life Balance	0,654	Weak

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS3 (2025)

Tabel berikut menjelaskan bahwa nilai *R Square* untuk *job satisfaction* dengan nilai 0,600 dan pada *worklife-balance* sebesar 0,654. Temuan ini menyatakan bahwa kedua variabel lemah dibanding variabel lainnya. Alasannya adalah karena ada banyak faktor seperti variabel lain yang memberikan pengaruh.

Hasil Uji Direct Effects

Menurut penelitian Ghozali (2021) jika angka uji *T-Statistic* mempunyai nilai >1,96 dapat disebut signifikan, dan apabila *P-Value* memiliki nilai <0,05 dapat disebut signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji R2

Pengaruh	*Sample-Mean*	*T-statistics*	*P-Values*	Kesimpulan
Burnout-Worklife Balance	-0,009	2,576	0,010	Signifikan negatif
Job Flexibility-Worklife Balance	0,144	0,148	3,872	Signifikan positif
Working Condition-Worklife Balance	0,478	0,148	9,123	Signifikan positif

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS3 (2025)

Rumus ini untuk menggali apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat atau tidak dari variabel laten eksogen. Jika angka F2 menghasilkan nilai 0,02 maka pengaruhnya kecil, nilai 0,15 menengah serta nilai 0,35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar. Berikut adalah hasil nilai dari *F-Square:*

Tabel 6. Hasil Uji *f Square*

	Burnout	Job Flexibility	Job Satisfaction	Working Condition	Worklife Balance
Burnout			0,027		
Job Flexibility			0,051		
Job Satisfaction					1,890
Working Condition			0,534		
Work-life Balance					

Sumber: Hasil Uji diolah dengan SmartPLS3 (2025)

Pembahasan

Burnout berpengaruh signifikan terhadap *Worklife Balance* pada mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja dengan *Job Satisfaction* yang menjadi mediasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa nilai *sample mean* -0,009, nilai t-statistik 2,576 dan *P-value* sebesar 0,010. Hal ini menyatakan *burnout* berpengaruh signifikan negatif dengan *work-life balance*. Mahasiswa tentu sudah mempunyai tuntutan belajar sehingga apabila diikuti dengan pekerjaan yang berat, akan menimbulkan stress kerja.

Working Condition berpengaruh signifikan terhadap *Worklife Balance* mahasiswa dengan *Job Satisfaction* yang menjadi mediasi. Hasil pengujian menyatakan bahwa *nilai sample mean* 0,478, nilai t-statistik 0,472 dan *P-value* sebesar 9,123. Hal ini menyatakan lingkungan mahasiswa dapat berpengaruh signifikan positif dengan keseimbangan hidup mereka. Apabila lingkungan kerja mendukung mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah, maka keberlangsungan hidup karyawan akan berjalan dengan baik.

Job Flexibility berpengaruh signifikan terhadap *Worklife Balance* mahasiswa dengan *Job Satisfaction* yang menjadi mediasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa nilai *sample mean* 0,144, nilai t-statistik 0,148 dan *P-value* sebesar 3,872. Hal ini menyatakan *job flexibility*

berpengaruh signifikan positif dengan *work-life balance,* yang berarti apabila pekerjaan mahasiswa cukup fleksibel, keseimbangan hidup mereka akan lebih baik sehingga mampu menjalani perkuliahan dengan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, peneliti menemukan bahwa variable *burnout* dapat menjadi faktor *work-life balance* mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja di Kota Batam. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, maka semakin rendah juga kemampuan karyawan tersebut dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan akademik dan pekerjaannya. Selain itu, variable *job satisfaction* terbukti berpengaruh pada *burnout*, di mana apabila mahasiswa merasa puas dengan pekerjaannya hal ini akan menurunkan *burnout* karyawan sehingga menjadi lebih rendah. Di sisi lain, variabel *working condition* juga mempengaruhi kinerja mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja karena lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pelajar. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan *working condition* dan peningkatan *job satisfaction* dalam mengurangi *burnout* serta menjaga *work-life balance* mahasiswa.

Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menggambarkan hubungan untuk jangka panjang antara tiap variabelnya. Kemudian variabel pendukung seperti keluarga, manajemen waktu, dan beban studi tidak dimasukkan dalam model analisis, oleh karena itu penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan area, menggunakan metode *longitudinal*, serta mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang relevan atau berpotensi memengaruhi *work-life balance* mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

REFERENSI

Adrian, A., & Fadillah, M. R. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Dan Career Development Terhadap Employee Retention Generasi Z Di Montigo Resort Nongsa Batam*.

Alden, N., Delfina, M. S., Jessica, Nabila, A. M., Rince, M. H., & Senly. (2024). Pengaruh Talent Acquisition Dan Employee Engagement Terhadap Talent Retentions Di Umkm. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(4), 5407–5415. Https://Doi.Org/10.47467/Alkharaj.V6i4.1505

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).

Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of Tpi Padang. *Josr: Journal of Social Research Desember*, *2*(1), 51–64. Http://Https://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsrhttp://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsr

Aziz-Ur-Rehman, M., & Ahmed Siddiqui Associate Professor, D. (2020). *Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities Employees of Pakistan*.

Bisara, N. L. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Sulselbar Cabang Topoyo Mamuju Tenang*.

Daud, I., Guntur, G., Hendri, M. I., Rosnani, T., & Afifah, N. (2023). Analyzing The Mediating Role of Job Burnout Between Work-Life Balance and Job Satisfaction. *Frontiers In Business and Economics*, *2*(3), 126–132. Https://Doi.Org/10.56225/Finbe.V2i3.145

Devi, A. C., & Dewi, R. S. (2025). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Journal Of Management and Business Education*, *8*(2), 329–343. Https://Doi.Org/10.35564/Jmbe.2025.0018

Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Burnout Pada Driver Pt. Gojek Indonesia. *Dynamic Management Journal*, *7*(3). Https://Doi.Org/10.31000/Dmj.V7i3

Febiola, B., Donal Mon, M., & Setyawan, A. (2024). The Influence of Discipline and Allowances on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable Evidence. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *17*(1), 117–134. Https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V17i1.19084

Idris, M., Choiriyah, Jonifar, Atika, F. U., & Hidayat, R. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista De Gestao Social E Ambiental*, *18*(6). Https://Doi.Org/10.24857/Rgsa.V18n6-045

Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *5*(2), 90–99. Https://Doi.Org/10.33753/Madani.V5i2.223

Izharuddin, M. (2024). Job Satisfaction, And Working Environment: Mediating Role of Work-Life Balance Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja: Peran Mediasi Work-Life Balance. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). Http://Journal.Yrpipku.Com/Index.Php/Msej

Kader, M., Bigert, C., Andersson, T., Selander, J., Bodin, T., Skröder, H., Härmä, M., Albin, M., & Gustavsson, P. (2021). Shift And Night Work During Pregnancy and Preterm Birth - A Cohort Study of Swedish Health Care Employees. *International Journal of Epidemiology*, *50*(6), 1864–1874. Https://Doi.Org/10.1093/Ije/Dyab135

Kurniawan, R. A., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Yaakop, A. Y. (2024). The Effect of Flexible Working Space, Flexible Working Hours and Self Efficacy on the Performance of Interior Designers in South Jakarta. *International Journal of Social Service and Research*, *4*(01), 332–343. Https://Doi.Org/10.46799/Ijssr.V4i01.701

Lubbadeh, T. (2021). Job Burnout and Counterproductive Work Behaviour of the Jordanian Bank Employees. *Organizacija*, *54*(1), 49–62. Https://Doi.Org/10.2478/Orga-2021-0004

Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Impact Of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work. In *Management, Engineering, And Technology R. Mardikaningsih & E. A. Sinambela. 2022. Impact Of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work* (Vol. 2, Issue 1).

Mon, M. D., Susilo, J. E., & Sentoso, A. (2023). The Effect of Work Environment, Workload, and Work Engagement on Employee Performance with Work Commitment as Mediation and Generation Z as Control Variable in Batam City. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, *03*(04), 1120–1132.

Ngozi, C., Okonkwo, E., & Orga, C. C. (2024). Effect Of Work Life Balance On Job Satisfaction Among Staff of Deposit Money Banks in Enugu State Authored By. *Contemporary Journal of Management*. Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.10775725

Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisyah, I. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at Pt. Jas. *Applied Quantitative Analysis*, *2*(2), 1–13. Https://Doi.Org/10.31098/Quant.944

Olivian, D., & Setyawan, A. (2022). *Factors That Effect Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Food and Beverages Distribution Companies in Batam*. *6*(1), 12–19.

Pangeman, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*.

Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Ayzura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, *2*(3).

Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The Relationship Between Spiritual Leadership to Quality of Work Life and Ethical Behavior and Its Implication to Increasing the Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Management Development*, *39*(3), 293–305. Https://Doi.Org/10.1108/Jmd-07-2018-0186

Pradipta, D., Adzani, R. A., & Perkasa, D. H. (2025). The Influence of Work Flexibility on Job Satisfaction and Performance of Generation Z. *Journal of Applied Business Administration*, *9*(1), 133–144. Https://Doi.Org/10.30871/Jaba.9310

Purwadi, D., Ahmad, G., & Haryoto, C. Y. (2025). The Influence of Compensation, Competence, And Work Environment on Employee Performance at Pt. Indo Graha Utama with Job Satisfaction as A Mediating Variable. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(4), 328–337. Https://Doi.Org/10.57178/Paradoks.V8i4.1729

Ramadhani, A., Soetjipto, B. E., Wardhana, L. W., & Korespondensi, P. (2025). A Systematic Review of The Effects of Well-Being, Mental Health, and Work-Life Balance on Productivity Through Job Satisfaction. *Versi Cetak)*, *9*(1), 213–230. Https://Doi.Org/10.24912/Jmieb.V9i133813

Ritawaty, N., Umairah, S., Hadziq, K., Sitorus, F., Efraim Tarigan, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, S. (2024). *Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan Flexible Working*. *5*(6), P-Issn.

Rizki, A. N., & Febrian, W. D. (2024). *Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Pt Bank Ibk Indonesia Kcu Gkbi*. Https://Doi.Org/10.38035/Jhesm.V2i2

Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. In *Journal of Management and Digital Business* (Vol. 1, Issue 1). Https://Journal.Nurscienceinstitute.Id/Index.Php/Jmdb

Rusilowati, U. (2021). An Analysis of Employee Views and the Effectiveness of Implementing Flexible work Arrangements in Improving Work-Life Balance on Employees of Life Insurance Companies. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, *6*(1). Https://Doi.Org/10.29099/Ijair.V6i1.300

Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *03*(02).

Saripuddin Hasibuan, J., & Farisi, S. (2025). Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *26*(1), 38–56. Https://Doi.Org/10.30596/Jimb.V26i1.23601

Sentoso, A., & Muchsinati, E. S. (2024). Determining Employee Engagement and Its Influence on Employee Performance at Holding State-Owned Enterprises Insurance and Guarantees Riau Islands Region. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, *17*(1), 39–58. Https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V17i1.18516

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). In *Journal of Accounting & Management Innovation* (Vol. 2, Issue 1).

Subedi, D. P., & Bhandari, D. R. (2024). Work-Life Balance and Job Satisfaction: Evidence from Female Employees in Nepalese Commercial Banks. *Saim Journal of Social Science and Technology*, *1*(1), 107–122. Https://Doi.Org/10.70320/Sacm.2024.V01i01.008

Suhardiman, M., Saragih, S., Suhardiman Fakultas Bisnis, M., Kristen Maranatha, U., & Susanti Saragih Fakultas Bisnis, B. (2022). *Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.

Sultan, Z. (2025). Work-Life Balance in the Digital Age: How Work Flexibility Reduce Stress? *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *11*(2), 140–154. Https://Doi.Org/10.31289/Jkbm.V11i2.14359

Suryanto, E., Syah, T. Y. R., Negoro, D. A., & Pusaka, S. (2019). Transformational Leadership Style and Work Life Balance: The Effect on Employee Satisfaction Through Employee Engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, *91*(7), 310–318. Https://Doi.Org/10.18551/Rjoas.2019-07.36

Suyanto, S., & Dhyan Parashakti, R. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work from Home, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Https://Lenteranusa.Id/

Tamba, H., Insani, S., Simanjuntak, H., & Tarigan, M. I. B. (2024). The Impact of Position Promotion, Financial Compensation, And Work Environment on Employee Performance at Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Medan Branch. *Seminar Nasional Manajemen Akuntansi (Sma)*, *2*.

Vemuri, V. P. (2023). *The Changing Role of Human Resource Management in the Global Competitive Environment*. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/369825927

Widiastuti, B. D. (2024). The Influence of the Physical Work Environment and Organizational Climate on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk South Tangerang Branch. *Study of Management, Economics and Business*, *3*(2).

Yeo, J. C., Mon, M. D., & Manajemen, J. (2025). *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Analysis of The Influence of Motivation, Job Satisfaction, Leadership, And Ocb in The Manufacturing Industry of Batam City*. *16*(1), 45–60. Https://Doi.Org/10.32832/Jm-Uika.V16i1.17946

Zahra, A., & Setiani, S. (2025). Work-Life Balance as a Mediator Between Digitalization, Burnout, And Job Satisfaction. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *10*(2), 350–359. Https://Doi.Org/10.36636/Dialektika.V10i2.5448

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, *10*. Https://Doi.Org/10.3389/Fpubh.2022.890400