

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES AT THE BPS-STATISTICS ACROSS NORTH SUMATRA PROVINCE

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PARA PEGAWAI WANITA DI BADAN PUSAT STATISTIK SE PROVINSI SUMATERA UTARA

Eirene Debora Simanullang¹, Meutia², Anita Maharani³

Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka¹

Universitas Sultan Agung Tirtayasa²

Master Program, BINUS Business School, Universitas Bina Nusantara³

501573952@ecampus.ut.ac.id¹, tiauntirta@gmail.com², anita.maharani@binus.edu³

ABSTRACT

This study aims to examine how work life balance and burnout influence job satisfaction and their impact on the performance of female employees at the BPS-Statistics across North Sumatra Province. The research employed a quantitative approach, with data collected through an online questionnaire distributed to 232 respondents and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The findings indicate that work life balance has no significant effect on either job satisfaction or employee performance. In contrast, burnout has a positive and significant effect on job satisfaction but does not directly affect performance. Job satisfaction, however, plays a positive and significant role in enhancing the performance of female employees. Moreover, burnout positively and significantly affects performance indirectly through job satisfaction as a mediating variable. The burnout experienced by female employees at BPS across North Sumatra Province remains at a manageable level, and therefore does not always lead to negative outcomes. Instead, it can serve as a trigger for positive adaptation that fosters job satisfaction, which in turn contributes to improved employee performance.

Keywords: *Work life balance, Burnout, Job Satisfaction, Female Employees' Performance, BPS.*

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengkaji bagaimana *work life balance* dan *burnout* memengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai wanita di Badan Pusat Statistik (BPS) se-Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan melakukan pengumpulan data yang dilakukan secara online pada 232 responden serta analisis data dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai wanita. Sebaliknya, *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai wanita. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Burnout* yang dialami oleh pegawai wanita di BPS se-Provinsi Sumatera Utara masih berada pada tingkat yang dapat dikelola dengan baik, sehingga tidak selalu menimbulkan dampak negatif. Sebaliknya, kondisi tersebut dapat menjadi pemicu munculnya adaptasi positif yang mendorong terciptanya kepuasan kerja, yang juga memengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai wanita.

Kata Kunci: *Work life balance, Burnout, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai Wanita, BPS*

PENDAHULUAN

Seiring meningkatnya kebutuhan data berbasis *evidence-based policy*, Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai penyedia data untuk seluruh elemen sesuai dengan UU No 16 Tahun 1997 dituntut untuk menghasilkan data yang

akurat, relevan, serta mampu mendukung perencanaan dan evaluasi pembangunan di berbagai wilayah. BPS di Provinsi Sumatera Utara turut ambil bagian penting berkinerja dalam mewujudkan visinya sebagai penyedia

data statistik berkualitas bagi pembangunan nasional.

Kinerja BPS secara berkelanjutan selalu dipantau dan dievaluasi melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menilai efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas pelaksanaan program kerja. Hasil evaluasi SAKIP di Provinsi Sumatera Utara menunjukkan perkembangan yang signifikan, di mana pada tahun 2021 sebagian besar satuan kerja masih berada pada kategori B (87,5%), sedangkan pada tahun 2024 mayoritas sudah berada pada predikat BB (90,63%). Peningkatan kinerja yang signifikan secara umum di seluruh satuan kerja di lingkungan kerja BPS se Provinsi Sumatera Utara tentunya harus tetap dijaga serta ditingkatkan. Peningkatan pada kinerja yang semakin baik tentunya harus disertai dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat (Handayani,dkk, 2022).

Adapun salah satu komponen penting dalam mencapai kinerja organisasi yang tidak boleh diabaikan adalah faktor kepuasan kerja. Studi yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Politeknik Statistika STIS (2021) menunjukkan bahwa indeks kepuasan kerja pegawai BPS di Sumatera Utara berada pada kategori cukup puas. Hal ini menandakan masih adanya ruang untuk perbaikan. Berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk *work life balance* dan *burnout*. Pegawai, khususnya perempuan yang menghadapi peran ganda dimana sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga, sering kali menghadapi beragam tantangan dalam upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan dari kehidupan pribadi serta pekerjaannya (Anshary & Yango dalam Huda, 2019). *Work life balance* dikatakan memiliki dampak yang baik apabila dapat berkontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja (Delecta,

2011; Cahyadi dkk., 2020), sebaliknya ketidakseimbangan berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas.

Faktor krusial lainnya yang perlu diperhatikan yang memengaruhi kepuasan dan kinerja adalah *burnout*. Pegawai dengan tingkat *burnout* tinggi cenderung merasakan akan kelelahan emosional dan fisik dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja serta kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja (Christiana, 2020). Beberapa penelitian menemukan hubungan negatif antara *burnout* dan kepuasan kerja (Pangemanan, 2017), meskipun hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda (Indra dkk., 2022). Adanya *research gap* ini menandakan perlunya kajian lebih lanjut, khususnya di lingkungan BPS Sumatera Utara yang belum banyak diteliti.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya juga mengungkapkan *work life balance* dan *burnout* diketahui memiliki korelasi erat dengan kepuasan serta kinerja pegawai, meskipun hasil yang diperoleh tidak selalu konsisten. Ganapathi (2016) menyatakan bahwa dukungan organisasi, kondisi finansial, serta beban kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan perempuan di bidang perbankan. Penelitian Dousin dkk. (2019) menegaskan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan dukungan dari atasan berdampak positif pada kinerja, dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasinya. Adanya *work life balance*, stress kerja, serta konflik peran dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dari para pekerja perempuan (Cahyadi dan Prastyani, 2020). Perempuan juga lebih berisiko mengalami stres kerja, yang memberikan dampak buruk pada kesehatan dan kepuasan kerja, berdasarkan penelitian Solani dan Maldiva (2021). Selanjutnya, Susanto

dkk. (2022) menekankan pentingnya perilaku supervisi yang mendukung kehidupan keluarga dalam bentuk upaya untuk dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai. Penelitian oleh Indra dan Rialmi (2022) membuktikan bahwa *work life balance*, *burnout* serta lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan adanya kepuasan kerja. Konsistensi hasil penelitian juga ditemukan oleh Muthuswamy (2022) yang mengungkapkan hubungan diantara *work life balance*, *burnout*, dan *job performance*. Namun demikian, penelitian Hafiz dan Hariastuti (2022) menemukan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, meskipun memengaruhi kinerja pegawai. Hasil yang serupa juga terlihat pada studi Caniago dan Mustafa (2023), di mana *work life balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak memiliki dampak signifikan dari *burnout*. Di sisi lain, Rahayu dan Hapsari (2023) menegaskan bahwa sikap dan kepribadian merupakan faktor dominan yang dapat membentuk *work life balance* perempuan menempati posisi strategis. Beragam hasil tersebut menandakan adanya *research gap* terkait ketidakkonsistenan antara pengaruh dari *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan serta kinerja, sehingga diperlukan adanya penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda. Dengan demikian, penelitian terkait adanya pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan serta kinerja pegawai wanita BPS se Provinsi Sumatera Utara menjadi penting dilakukan. Selain memberikan kontribusi teoritis melalui pengisian *research gap*, hasil penelitian juga diharapkan memiliki manfaat praktis berupa rekomendasi terhadap strategi pengelolaan pada sumber daya manusia agar menjadi lebih efektif. Penguatan aspek kepuasan kerja,

pengendalian *burnout*, dan penciptaan *work life balance* yang semakin baik akan mendukung peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap optimalisasi peran BPS sebagai penyedia data berkualitas bagi pembangunan nasional.

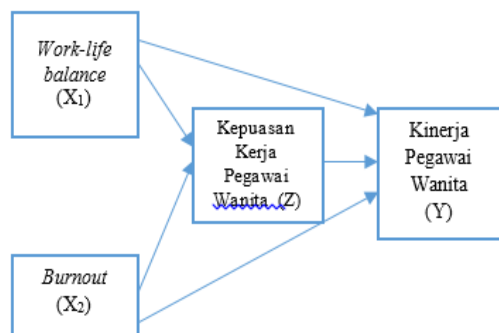
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan penerapan pendekatan secara kuantitatif, setiap responden yang menjadi sampel dibagikan kuesioner yang diisi secara mandiri dan online. Instrumen dalam kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator – indikator pada variabel penelitian. Ada dua variabel independen yang digunakan diantaranya *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2), variabel moderasi berupa kepuasan kerja (Z), serta variabel dependennya adalah kinerja pegawai wanita (Y). Kuesioner disusun dengan skala *Likert* lima poin, kemudian disebarkan kepada setiap responden yang telah ditentukan melalui *Google Form*. Setelah data terkumpul, tindakan selanjutnya adalah dengan melakukan analisis mendalam menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Analisis ini dinilai efektif untuk dalam melakukan pengolahan data multivariat dan kompleks, serta mampu menjelaskan hubungan antar variabel laten maupun indikator (Sugiyono, 2014).

Data primer dikumpulkan secara langsung berdasarkan hasil pengisian mandiri pada kuesioner oleh setiap pegawai wanita BPS se Provinsi Sumatera Utara yang terpilih, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi BPS, seperti data AKIP dan daftar pegawai. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai wanita BPS di Provinsi Sumatera Utara berjumlah 449 orang kondisi April 2025 dan jumlah sampel minimum ditetapkan 211 responden. Untuk mengantisipasi tingkat

respon, jumlah sampel ditambah 10% sehingga total menjadi 232 responden. Dalam melakukan pemilihan sampel digunakan teknik *stratified random sampling with proportional allocation*, karena pegawai pada satuan kerja yang sama dianggap memiliki karakteristik serupa (Hair, dkk., 2022).

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu statistik deskriptif untuk menjelaskan karakteristik dari responden penelitian dan juga variabel penelitian, serta analisis kuantitatif menggunakan metode PLS dengan dukungan dari perangkat lunak SmartPLS v.4.1.1. Dalam tahap evaluasi model, *outer model* digunakan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan *inner model* digunakan untuk menguji keterkaitan sebab-akibat di antara variabel laten.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Indikator yang digunakan dalam evaluasi meliputi *loading factor*, *discriminant validity*, *composite reliability*, nilai R^2 , f^2 effect size, model fit, dan *predictive relevance*. Dengan demikian, hasil analisis mampu memberikan gambaran empiris yang sahih mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. (Hair, dkk., 2021).

Berikut rumusan hipotesis dalam penelitian ini:

- H₁ : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara;
- H₂ : *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di

Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara;

- H₃ : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara;

- H₄ : *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara;

- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara;

- H₆ : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja di Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara;

- H₇ : *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja di Badan Pusat Statistik se Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas dan Relibilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket
<i>Work life balance</i> (X1)	> 0,70	0,981	0,732	Valid
<i>Burnout</i> (X2)	> 0,70	0,987	0,844	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	> 0,70	0,991	0,887	Valid
Kinerja Pegawai Wanita (Y)	> 0,70	0,999	0,986	Valid

Sumber: Output Smart PLS 4.1.1, diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian —*work life balance*, *burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai wanita — telah memenuhi persyaratan uji validitas

dan reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70, sedangkan *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,50. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diteliti serta memungkinkan analisis lanjutan dilakukan.

Discriminant validity

Nilai loading yang dihasilkan dari setiap item indikator terhadap konstruk ternyata melebihi nilai dari *cross loading* seperti yang ditampilkan pada Tabel 2. Oleh karena itu, variabel laten dapat dinyatakan sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dengan blok indikator konstruk yang lebih baik dari indikator blok lainnya.

Tabel 2. Nilai *Fornell – Larcker Criterion*

	<i>Work Life Balance</i>	<i>Burn out</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Kinerja Pegawai Wanita</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,856			
<i>Burnout</i>	0,847	0,919		
<i>Kepuasan Kerja</i>	0,500	0,541	0,942	
<i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	0,090	0,127	0,165	0,993

Sumber: Output Smart PLS 4.1.1, diolah

Uji Kecocokan Model (*Goodness of fit Model*)

Tabel 3. *Goodness of Fit Model*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,040	0,040
d_ ULS	3,504	3,504
d_ G	n/a	n/a
Chi-square	∞	∞
NFI	n/a	n/a

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1, diolah, 2025

Nilai SRMR yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,040. Hasil tersebut nilainya kurang dari 0,1 sehingga *goodness of fit model* sudah memenuhi kriteria atau sudah sesuai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan *Work life balance* dan *Burnout* dengan nilai $R^2 = 0,807$ atau 80,70%, sedangkan 19,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar penelitian.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,807
Kinerja Pegawai Wanita (Y)	0,304

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1, diolah

Sementara itu, variabel kinerja pegawai wanita dijelaskan oleh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan kepuasan kerja sebesar 0,304 atau 30,40%, dengan sisanya 69,60% dipengaruhi oleh variabel eksternal yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

f² Effect Size

Tabel 5. Nilai *F² Effect Size*

	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Ket</i>	<i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	<i>Ket</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,011	lemah	0,014	lemah
<i>Burnout</i>	4,105	Tinggi	0,002	lemah
<i>Kepuasan Kerja</i>			0,056	moderat

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1, diolah

Hasil analisis mengindikasikan bahwa pengaruh dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja lemah dengan nilai $f^2 = 0,011$, sedangkan *burnout* terhadap kepuasan kerja tinggi dengan nilai $f^2 = 4,105$. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai wanita juga lemah ($f^2 = 0,014$). Demikian pula

burnout terhadap kinerja pegawai wanita ($f^2 = 0,002$). Hal lain yang diperhatikan pula adalah kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai wanita berada pada kategori moderat dengan nilai $f^2 = 0,056$. Dengan demikian, variabel eksogen yang memberikan kontribusi terbesar adalah *burnout* terhadap kepuasan kerja.

Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 6. Nilai Q^2

	Q^2
Kepuasan Kerja	0,675
Kinerja Pegawai Wanita	0,264

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1, diolah, 2025

Nilai dari Q^2 yang terdapat di variabel kepuasan kerja = 0,675 atau 67,50%, dimana variabel yang ada pada penelitian ini dapat menjelaskan hubungan konstruk laten pada kepuasan kerja dengan baik, sementara 32,50% dipengaruhi konstruk lain di luar penelitian yang terlihat pada Tabel 6. Pada variabel kinerja pegawai wanita, nilai Q^2 sebesar 0,264 atau 26,40%, sehingga kontribusi variabel penelitian dalam menjelaskan hubungan konstruk laten terhadap kinerja relatif rendah, dengan 73,60% dipengaruhi konstruk lain yang ada di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan temuan dari pengujian hipotesis pada Tabel 7, terdapat hipotesis yang diterima maupun ditolak. H₁ ditolak karena *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana nilai *t-statistics* = 1,460 dan *p-value* = 0,000. Walaupun *path coefficient* = 0,046 menunjukkan arah positif hubungan, nilai ini sangat kecil dan tidak cukup kuat untuk mendukung adanya pengaruh yang bermakna.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample Mean (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD DEV)	T Statistics (O/STD DEV)	P Value
<i>Work Life Balance</i> → <i>Kepuasan Kerja</i>	0,046	0,048	0,032	1,460	0,145
<i>Burnout</i> → <i>Kepuasan Kerja</i>	0,893	0,894	0,020	44,779	0,000
<i>Work Life Balance</i> → <i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	0,100	0,101	0,058	1,740	0,082
<i>Burnout</i> → <i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	0,086	0,091	0,173	0,496	0,620
<i>Kepuasan Kerja</i> → <i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	0,451	0,448	0,173	2,601	0,010

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1, diolah, 2025

H₂ diterima karena *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana *path coefficient* = 0,893, *t-statistics* = 44,79 dan *p-value* = 0,000. H₃ ditolak karena *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita dengan *path coefficient* = 0,100, *t-statistics* = 1,740 dan *p-value* = 0,082. H₄ ditolak karena *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita dengan *path coefficient* = 0,086, *t-statistics* = 0,496 dan *p-value* = 0,620. Sementara itu, H₅ diterima karena kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai wanita dengan *path coefficient* = 0,451, *t-statistics* = 2,601 dan *p-value* = 0,010.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung
(Indirect Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD DEV)	T-Statistics (T)	P-Values (P)
Work life balance → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai Wanita	0,021	0,020	0,016	1,315	0,189
Burnout → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai Wanita	0,403	0,408	0,153	2,631	0,009

Sumber: Output SmartPLS 4.1.1, diolah, 2025

Hasil pengujian yang terlihat di Tabel 8, menunjukkan bahwa H_6 ditolak karena *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja dengan *path coefficient* = 0,021, *p-value* = 0,189 dan *t-statistics* = 1,315. Sebaliknya, H_7 diterima karena *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja dengan *path coefficient* = 0,403, *p-value* = 0,009 dan *t-statistics* = 2,631.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai wanita

Penelitian terhadap pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan pada tingkat kepuasan pegawai, dimana hasil ini diperoleh dari *p-value* > 0,05 dan *path coefficient* = 0,046. Hal ini mengindikasikan *Work life balance* tidak memiliki peran dalam membentuk tingkat kepuasan kerja para pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian Alianto & Anindita (2018), Endeka, dkk (2020) dan Syarif, Naufal & Diana Hasan (2025). Hasil penelitiannya juga menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *Work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai wanita

Penelitian yang sudah dilakukan terhadap pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara, temuan menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di BPS se Provinsi Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari *path coefficient* = 0,893 dan *p-value* = 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* memerankan peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja dari pegawai wanita BPS se Provinsi Sumatera Utara.

Hasil temuan selaras pada penelitian Rosdiana, dkk (2022), Indra & Rialmi (2022), dan Indrian, dkk (2023) dimana temuan dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Pengelolaan *burnout* yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan emosional dan psikologis, sehingga kepuasan kerja juga meningkat.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai wanita

Penelitian yang telah dilakukan dan didapatkan hasil bahwa *path coefficient* = 0,100 dan *p-value* = 0,082, dimana hal ini menginterpretasikan *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat diartikan dimana tingkat *work life balance* dari pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara belum memberikan dampak signifikan pada tingkat kinerja

pegawai wanita. Meskipun pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan yang baik tidak berdampak pada kinerja pegawai wanita. Hal ini menunjukkan masih ada faktor lainnya yang dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai wanita.

Hasil itu selaras dengan penelitian Rohmah, dkk. (2022), Turangan, dkk. (2022), Purwaningsih, Ani & Rini Rahmawati (2024). Temuan yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja pegawai wanita.

Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai wanita

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara, temuan menunjukkan adanya hubungan positif namun tidak signifikan antara *burnout* terhadap kinerja pegawai wanita di BPS se Provinsi Utara. Hal ini dibuktikan dari nilai *path coefficient* = 0,086 dan *p-value* = 0,620. Hal ini mengindikasikan bahwa *Burnout* tidak memerankan peranan yang penting dalam membentuk kinerja dari pegawai wanita BPS se Provinsi Sumatera Utara. Meskipun beberapa pegawai wanita mengalami gejala *Burnout* tetapi tetap mampu mempertahankan performa kerja karena ada faktor lainnya. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai wanita.

Hasil yang selaras juga ditemukan dari penelitian Indrian, dkk (2023), Rahmandani, dkk. (2023), Hafizh, Muhammad Abdul & Ni Luh Putu Hariastuti (2021) dimana hasil penelitian mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *Burnout* terhadap kinerja pegawai wanita.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai wanita

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara, temuan menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai wanita positif dan signifikan. Hasil tersebut terlihat dari *path coefficient* = 0,451 dan *p-value* = 0,010 dimana $< 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan kepuasan kerja memiliki peran dalam membentuk tingkat kinerja para pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini memberikan gambaran kepuasan kerja yang didapatkan di lingkungan BPS se Provinsi Sumatera Utara berdampak pada kepuasan kerja pegawai wanita.

Hasil yang sama juga dibuktikan dari penelitian sebelumnya yoleh Indrian, dkk (2023), Turangan, dkk. (2022), Hafizh, Muhammad Abdul & Ni Luh Putu Hariastuti (2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja

Dalam upaya melakukan penelitian yang mendalam terkait hubungan *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai wanita di BPS se Provinsi Sumatera Utara, analisis lanjutan menunjukkan hubungan dari *work life balance* terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja memiliki nilai *path coefficient* = 0,021 dan *p-value* = 0,189. *Work life balance* menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Work life balance* yang dirasakan oleh pegawai wanita belum bisa menciptakan kondisi yang mendukung pada kepuasan kerja yang dimiliki dan tidak memiliki dampak pula pada kinerja pegawai.

Hasil tersebut juga dibuktikan dari penelitian sebelumnya dari Muthuswamy, Vimala Venugopal. (2022) dan Dunan, Hendri & Clarissa Chandra Paolo (2025), *Work life balance* tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja

Dalam upaya melakukan penelitian yang mendalam terkait hubungan *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai wanita BPS se Provinsi Sumatera Utara, analisis lanjutan menunjukkan bahwa hubungan dari *burnout* terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja memiliki nilai *path coefficient* = 0,403 dan *p-value* = 0,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai wanita melalui kepuasan kerja. *Burnout* yang dialami oleh pegawai wanita masih dapat diatasi dan mendukung kondisi yang menciptakan kepuasan kerja serta memberikan dampak pada kinerja pegawai wanita.

Hasil ini selaras dengan penelitian Apriliani, Tri Rizki (2023) dan Indrian, dkk (2023) yang mengungkapkan bahwa *Burnout* memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai wanita, sementara *burnout* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak secara langsung terhadap kinerja. Namun, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dari pegawai wanita, dan *burnout* memiliki pengaruh

terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kunci yang dapat meningkatkan kinerja pegawai para pegawai wanita BPS se Sumatera Utra adalah faktor kepuasan kerja, sementara pengelolaan *burnout* secara tepat dapat memberikan kontribusi pada peningkatan dari kepuasan dan kinerja.

Sebagai saran, penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih cermat dalam memilih indikator pengukuran agar hasil validitas dan reliabilitas lebih optimal, serta memperhatikan strategi pengambilan sampel untuk meminimalisir kondisi dari non-respons sehingga data yang diperoleh nantinya dapat lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, dkk, (2022), *Human Resource Development Focused on Performance in IT Consulting Company*, Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(5):2916–2923.
- Cahyadi & Desy Prastyani, (2020), *Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja*, Jurnal Ekonomi, 11(2):172–178.
- R. Ganapathi, “A study on *work life balance* and job satisfaction of women employees working in new private sector banks,” *Work*, vol. 1, no. 2.91, pp. 24–10, 2016.
- O. Dousin, N. Collins, and B. K. Kler, “*Work life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia*,” *International Journal of Human Resource Studies*, vol. 9, no. 4, pp. 306–319, 2019.
- Cahyadi & Desy Prastyani, (2020), *Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada*

- Wanita Pekerja, *Jurnal Ekonomi*, 11(2):172–178.
- Susanto, dkk, (2022), *Work life balance, Job Satisfaction, Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*, 13(1):1–12.
- Indra & Rialmi, (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.
- Muthuswamy, Vimala Venugopal, (2022), *Saudi Female health workers job performance: Examining the Influence of job Burnout (JB), work life balance (WLB), and work environment (WE)*, *Social Space Journal*, 22(3):414–437.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* Third Edition. United States of America: SAGE Publication, Inc.
- Rosdiana, dkk., (2022), *Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Malang*, *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(1):48–53.
- Rohmah, dkk., (2022), *Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)*, *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3):290–307.