

PERAN MEDIASI BURNOUT DALAM PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN NIAT PINDAH KERJA PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI KABUPATEN TANGERANG, BANTEN

Inayatuddiniyah¹, Basuki Rahmat², Nafiz Annas³, Feby Arma Putra⁴

^{1, 2}Universitas Al-khairiyah, Jl. KH. Enggus Arja No.1, Cilegon, Banten, Indonesia

²Politeknik PGRI Banten, Jl. Serang-Cilegon, Serang, Banten, Indonesia

³Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: inadaffapurbaya90@gmail.com

Article History

Received: 21-06-2026

Revision: 14-07-2026

Accepted: 22-07-2026

Published: 28-07-2026

Abstract. Productivity pressures, target-based work systems, shift arrangements, and high psychological demands make the manufacturing industry vulnerable to work-life balance issues and employee job stress. These conditions have the potential to reduce performance and increase turnover intentions, especially when they trigger burnout. This study aims to analyze the effect of work-life balance and job stress on employee performance and turnover intentions, with burnout as a mediating variable, among manufacturing industry employees in Tangerang Regency, Banten. The study used a quantitative explanatory approach with a survey method of 200 employees. Data analysis was conducted using multiple regression, path analysis, and bootstrapping mediation tests. The results showed that work-life balance reduces burnout and improves performance, while simultaneously suppressing turnover intentions. Conversely, job stress increases burnout and has an indirect impact on decreased performance and increased turnover intentions through burnout. Burnout has been shown to play a key mediator explaining the relationship between work-life balance, job stress, and work outcomes. These findings strengthen the relevance of Job Demands–Resources Theory in the context of the manufacturing industry. Practically, companies need to manage workloads, strengthen superior support, and implement burnout prevention strategies to maintain performance and reduce employee turnover.

Keywords: Work-Life Balance; Job Stress; Burnout; Employee Performance; Intention to Change Jobs; Manufacturing Industry.

Abstrak. Tekanan produktivitas, sistem kerja berbasis target, pengaturan shift, dan tuntutan psikologis yang tinggi menjadikan industri manufaktur rentan terhadap masalah keseimbangan kerja-kehidupan dan stres kerja karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja serta meningkatkan niat pindah kerja, terutama ketika memicu *burnout*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan job stress terhadap kinerja karyawan dan niat pindah kerja dengan burnout sebagai variabel mediasi pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei terhadap 200 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, dan uji mediasi *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* menurunkan *burnout* dan meningkatkan kinerja, sekaligus menekan niat pindah kerja. Sebaliknya, job stress meningkatkan *burnout* dan berdampak tidak langsung pada penurunan kinerja serta peningkatan niat pindah kerja melalui *burnout*. *Burnout* terbukti berperan sebagai mediator kunci yang menjelaskan hubungan antara *work-life balance*, *job stress*, dan *outcome* kerja. Temuan ini memperkuat relevansi *Job Demands–Resources Theory* dalam konteks industri manufaktur. Secara praktis, perusahaan perlu mengelola beban kerja, memperkuat dukungan atasan, serta menerapkan strategi pencegahan burnout untuk menjaga kinerja dan menekan *turnover* karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*; *Job Stress*; *Burnout*; Kinerja Karyawan; Niat Pindah Kerja; Industri Manufaktur

How to Cite: Inayatuddiniyah., Rahmat, B., Annas, N., & Putra, F. A. (2026). Peran Mediasi Burnout dalam Pengaruh Work-Life Balance dan Job Stress Terhadap Kinerja Karyawan dan Niat Pindah Kerja pada Industri Manufaktur di Kabupaten Tangerang, Banten. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (4), 4452-4465. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i4.6598>

PENDAHULUAN

Perubahan pola kerja pada sektor industri manufaktur menjadikan isu *work-life balance*, *job stress*, *burnout*, kinerja karyawan, dan *turnover intention* sebagai persoalan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Karakteristik pekerjaan manufaktur yang berbasis target produksi, sistem *shift*, jam kerja panjang, serta tekanan konsistensi kualitas menempatkan karyawan pada kondisi kerja dengan tuntutan tinggi. Dalam situasi tersebut, keberlanjutan kinerja dan stabilitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis dan operasional, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjaga keseimbangan tuntutan kerja dengan kapasitas psikologis karyawan.

Urgensi persoalan ini semakin nyata di Kabupaten Tangerang, Banten, yang merupakan salah satu pusat industri manufaktur dengan kepadatan perusahaan besar dan sedang yang tinggi. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Banten Tahun 2026 menunjukkan bahwa dinamika pasar kerja di wilayah ini masih kompetitif, ditandai dengan tingkat pengangguran terbuka yang relatif tinggi serta konsentrasi aktivitas industri yang padat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja dan persoalan retensi karyawan berpotensi muncul secara simultan, sehingga memerlukan perhatian serius dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kerangka *Job Demands–Resources Theory*, kondisi kerja dipahami sebagai interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan maupun personal (*job resources*). Tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, dan stres psikologis, dapat memicu proses kelelahan yang berujung pada *burnout*. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya, termasuk *work-life balance*, dukungan organisasi, dan kontrol kerja, berperan sebagai faktor protektif yang menjaga motivasi dan kesehatan psikologis karyawan (Bakker & Demerouti, 2017). Kerangka ini relevan untuk menjelaskan bagaimana *work-life balance* dan *job stress* memengaruhi *burnout*, serta dampaknya terhadap kinerja dan *turnover intention*.

Work-life balance menjadi isu krusial karena karyawan manufaktur sering menghadapi keterbatasan waktu pemulihan akibat *shift work* dan lembur. Ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan personal dapat menguras energi psikologis dan menurunkan keterlibatan kerja. Penelitian Jaharuddin dan Zainol (2019) serta Boamah et al. (2022) menunjukkan bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan personal meningkatkan *burnout* dan kecenderungan *turnover intention*. Hal ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan kerja-kehidupan bukan sekadar isu individual, tetapi berimplikasi langsung pada stabilitas organisasi.

Job stress merupakan determinan penting yang mempercepat kelelahan psikologis karyawan. Tekanan target, konflik peran, dan rendahnya kontrol kerja dapat meningkatkan stres yang pada akhirnya melemahkan kinerja dan keterikatan terhadap organisasi. Alblihed dan Alzghaibi (2022) serta Pei et al. (2024) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* terutama melalui *burnout*, sehingga menempatkan *burnout* sebagai mekanisme psikologis kunci dalam menjelaskan dampak stres kerja.

Burnout diposisikan sebagai variabel mediasi karena merepresentasikan proses kelelahan emosional dan penurunan makna kerja akibat paparan tuntutan kerja yang berkepanjangan. Wang et al. (2020) dan Üngüren et al. (2024) membuktikan bahwa *burnout* berkaitan dengan penurunan kinerja dan peningkatan *turnover intention*. Dalam konteks manufaktur, kondisi ini berisiko menurunkan ketelitian, konsistensi kerja, dan komitmen karyawan terhadap target produksi. Meskipun kajian mengenai *work-life balance*, *job stress*, dan *burnout* telah berkembang, masih terdapat kesenjangan penelitian. Sebagian studi menguji hubungan langsung antarvariabel tanpa menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkannya, sementara konteks industri manufaktur di wilayah industri Indonesia masih relatif terbatas dikaji secara terpadu. Padahal, sektor ini memiliki karakter tuntutan kerja yang khas dan implikasi besar terhadap produktivitas serta retensi tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman teoretis mengenai mekanisme psikologis dalam kerangka *Job Demands–Resources Theory* serta memberikan dasar empiris bagi perusahaan manufaktur dalam merancang kebijakan kerja yang lebih seimbang, pencegahan *burnout*, dan strategi retensi karyawan yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara *work-life balance* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Desain penelitian yang digunakan adalah survei *cross-sectional*, dengan pengumpulan data dilakukan satu kali pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Tangerang, Banten. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Tangerang. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: karyawan aktif, memiliki masa kerja minimal enam bulan, bukan pekerja magang, dan bersedia menjadi responden. Jumlah

responden berkisar antara 150–200 orang, yang dinilai memadai untuk analisis regresi dan pengujian mediasi.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Kuesioner disebarkan secara langsung dan daring kepada responden yang memenuhi kriteria. Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder berupa publikasi statistik dan data ketenagakerjaan untuk memperkuat konteks penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi berganda dan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel penelitian.

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Kode	Definisi Operasional	Indikator Utama	Skala
<i>Work-Life Balance</i>	X1	Kemampuan karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga.	Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, fleksibilitas mengelola peran.	Likert 1-5
<i>Job Stress</i>	X2	Kondisi tekanan psikologis yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan, beban kerja, target, konflik peran, atau keterbatasan sumber daya kerja.	Beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, ambiguitas peran, ketegangan kerja.	Likert 1-5
<i>Burnout</i>	M	Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus.	Kelelahan emosional, depersonalisasi/sikap sinis, penurunan pencapaian personal.	Likert 1-5
Kinerja Karyawan	Y1	Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan efektivitas kerja.	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama.	Likert 1-5
Niat Pindah Kerja	Y2	Keinginan sadar karyawan untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi saat ini.	Keinginan mencari pekerjaan lain, niat keluar, pertimbangan meninggalkan perusahaan.	Likert 1-5

Instrumen penelitian dikembangkan dalam bentuk pernyataan tertutup berdasarkan indikator variabel. *Work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Job stress* diukur melalui persepsi responden mengenai beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan ketegangan kerja. Burnout diukur melalui kelelahan emosional, sikap sinis atau keterlepasan terhadap pekerjaan, dan penurunan pencapaian personal. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Niat pindah kerja diukur melalui kecenderungan mencari pekerjaan lain, keinginan meninggalkan perusahaan, dan peluang berpindah kerja dalam waktu dekat. Sebelum digunakan untuk pengujian utama, instrumen perlu melalui pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,70. Apabila terdapat item yang tidak valid atau menurunkan reliabilitas instrumen, item tersebut dapat dihapus atau direvisi sesuai kebutuhan analisis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan analisis mediasi berbasis analisis jalur (*path analysis*). Seluruh proses analisis dapat dilakukan menggunakan SPSS. Jika tersedia, pengujian efek mediasi dapat diperkuat menggunakan PROCESS Macro model mediasi sederhana dengan pendekatan *bootstrapping*. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak menggunakan SEM-PLS, tetapi tetap mampu menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel secara memadai. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan sebelum regresi, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), sedangkan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser atau pemeriksaan pola sebar residual.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga persamaan regresi utama. Persamaan pertama digunakan untuk menguji pengaruh work-life balance dan job stress terhadap burnout. Persamaan kedua digunakan untuk menguji pengaruh work-life balance, job stress, dan burnout terhadap kinerja karyawan. Persamaan ketiga digunakan untuk menguji pengaruh work-life balance, job stress, dan burnout terhadap niat pindah kerja. Efek mediasi burnout diuji dengan melihat signifikansi jalur a, jalur b, dan efek tidak langsung. Apabila menggunakan PROCESS Macro, mediasi dinyatakan signifikan apabila confidence interval hasil bootstrapping tidak melewati angka nol. Model penelitian dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Burnout} &= \alpha + \beta_1 \text{WLB} + \beta_2 \text{JS} + \varepsilon_1 \\
 \text{Kinerja} &= \alpha + \beta_3 \text{WLB} + \beta_4 \text{JS} + \beta_5 \text{Burnout} + \varepsilon_2 \\
 \text{Turnover Intention} &= \alpha + \beta_6 \text{WLB} + \beta_7 \text{JS} + \beta_8 \text{Burnout} + \varepsilon_3 \\
 \text{Efek tidak langsung WLB terhadap Kinerja} &= \beta_1 \times \beta_5 \\
 \text{Efek tidak langsung JS terhadap Kinerja} &= \beta_2 \times \beta_5 \\
 \text{Efek tidak langsung WLB terhadap Turnover Intention} &= \beta_1 \times \beta_8 \\
 \text{Efek tidak langsung JS terhadap Turnover Intention} &= \beta_2 \times \beta_8
 \end{aligned}$$

Keterangan: WLB = Work-Life Balance; JS = Job Stress; α = konstanta; β = koefisien regresi; ε = error term. Model ini memungkinkan penelitian menguji dua jenis konsekuensi secara bersamaan, yaitu kinerja karyawan sebagai outcome positif dan niat pindah kerja sebagai outcome negatif. Dengan demikian, burnout tidak hanya dipahami sebagai akibat dari ketidakseimbangan kerja dan stres, tetapi juga sebagai mekanisme yang menjelaskan

HASIL

Karakteristik Responden dan Kualitas Data

Penelitian ini melibatkan 200 karyawan industri manufaktur di Kabupaten Tangerang, Banten. Jumlah tersebut diperoleh dari kuesioner yang dinyatakan lengkap dan layak dianalisis setelah melalui proses pemeriksaan data. Responden berasal dari bagian produksi/operasional, administrasi dan keuangan, quality control/assurance, serta gudang dan logistik. Komposisi ini dipandang memadai karena mewakili fungsi kerja utama dalam perusahaan manufaktur, terutama unit yang memiliki keterkaitan langsung dengan beban kerja, tekanan target, dan tuntutan ketepatan waktu.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	117	58,50%
Usia	26-35 tahun	91	45,50%
Masa kerja	3-5 tahun	76	38,00%
Bidang kerja	Produksi/operasional	94	47,00%

Mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami pola kerja perusahaan. Kondisi ini penting karena persepsi mengenai work-life balance, stres kerja, burnout, kinerja, dan niat pindah kerja lebih tepat diukur pada karyawan yang telah mengalami rutinitas kerja secara berulang. Sebelum analisis utama dilakukan, data juga diperiksa melalui uji kelengkapan respons, identifikasi jawaban berpola, serta pemeriksaan awal common method bias. Hasil Harman single-factor test menunjukkan faktor pertama menjelaskan 34,82% varians, sehingga tidak melewati ambang 50%. Dengan demikian, potensi bias metode umum tidak menjadi persoalan dominan dalam data penelitian.

Statistik Deskriptif dan Kelayakan Instrumen

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden, sedangkan uji instrumen dilakukan melalui corrected item-total correlation dan Cronbach alpha. Item dinyatakan valid apabila nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,30, sedangkan konstruk dinyatakan reliabel apabila Cronbach alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Statistik deskriptif, validitas, dan reliabilitas variabel

Variabel	Mean	Std. Dev.	Kategori	Rentang CITC	Cronbach Alpha
<i>Work-Life Balance</i>	3,37	0,62	Sedang	0,481-0,739	0,867
<i>Job Stress</i>	3,68	0,58	Tinggi	0,506-0,762	0,884
<i>Burnout</i>	3,54	0,61	Tinggi	0,523-0,801	0,902
Kinerja Karyawan	3,61	0,57	Tinggi	0,492-0,756	0,879
Niat Pindah Kerja	3,42	0,66	Tinggi	0,541-0,794	0,891

Catatan: CITC = corrected item-total correlation. Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa *work-life balance* berada pada kategori sedang, sedangkan *job stress*, *burnout*, kinerja karyawan, dan niat pindah kerja berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap menunjukkan kinerja yang relatif baik, tetapi pada saat yang sama menghadapi tekanan kerja dan kelelahan psikologis yang cukup tinggi. Pola tersebut relevan dengan karakter pekerjaan manufaktur yang cenderung terikat target produksi, standar operasional, pengawasan kualitas, dan ritme kerja yang berulang. Dari sisi instrumen, seluruh variabel memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30 dan *Cronbach alpha* di atas 0,70, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan pada analisis berikutnya.

Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis Langsung

Analisis dilakukan melalui tiga model regresi. Model pertama menguji pengaruh work-life balance dan job stress terhadap burnout. Model kedua menguji pengaruh work-life balance, job stress, dan burnout terhadap kinerja karyawan. Model ketiga menguji pengaruh work-life balance, job stress, dan burnout terhadap niat pindah kerja. Sebelum regresi dilakukan, asumsi klasik telah terpenuhi. Nilai signifikansi normalitas residual berada di atas 0,05, rentang VIF berada pada 1,109 sampai 1,641, dan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan.

Tabel 3. Ringkasan hasil regresi

Model	Variabel Independen	Beta	t	Sig.	Keterangan
Burnout	Work-Life Balance	-0,351	-6,654	0,000	Signifikan negatif
Burnout	Job Stress	0,501	9,228	0,000	Signifikan positif
R² = 0,487; F = 93,112; Sig. = 0,000					
Kinerja Karyawan	Work-Life Balance	0,255	4,105	0,000	Signifikan positif
Kinerja Karyawan	Job Stress	-0,114	-1,625	0,106	Tidak signifikan
Kinerja Karyawan	Burnout	-0,408	-5,716	0,000	Signifikan negatif
R² = 0,424; F = 48,116; Sig. = 0,000					
Niat Pindah Kerja	Work-Life Balance	-0,184	-3,283	0,001	Signifikan negatif
Niat Pindah Kerja	Job Stress	0,215	3,420	0,001	Signifikan positif
Niat Pindah Kerja	Burnout	0,491	7,431	0,000	Signifikan positif
R² = 0,548; F = 79,421; Sig. = 0,000					

Hasil Model 1 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout, sedangkan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap burnout. Artinya, karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah. Sebaliknya, tekanan kerja yang tinggi meningkatkan kelelahan emosional dan penurunan energi kerja. Nilai R² sebesar 0,487 menunjukkan bahwa 48,70% variasi burnout dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan *job stress*. Pada Model 2, *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *burnout* berpengaruh negatif signifikan. *Job stress* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja setelah burnout dimasukkan ke dalam model. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu secara langsung menurunkan kinerja, terutama dalam lingkungan manufaktur yang memiliki standar operasional dan target kerja yang terukur. Dampak *job stress* terhadap kinerja lebih terlihat ketika tekanan tersebut telah berubah menjadi burnout. Nilai R² sebesar 0,424 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 42,40% variasi kinerja karyawan.

Pada Model 3, *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pindah kerja, sedangkan *job stress* dan *burnout* berpengaruh positif signifikan. *Burnout* memiliki koefisien beta paling besar terhadap niat pindah kerja, yaitu 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan kerja, tetapi lebih kuat dipicu oleh kelelahan psikologis yang terus berlangsung. Nilai R² sebesar 0,548 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 54,80% variasi niat pindah kerja. Selanjutnya, uji mediasi dilakukan dengan pendekatan *bootstrapping* 5.000 resampling. Efek tidak langsung dinyatakan signifikan apabila rentang *confidence interval* 95% tidak melewati angka nol.

Tabel 4. Hasil uji mediasi *Burnout*

Jalur Mediasi	Efek Tidak Langsung	Boot SE	LLCI 95%	ULCI 95%	Kesimpulan
WLB -> Burnout -> Kinerja	0,133	0,037	0,069	0,214	Signifikan
Job Stress -> Burnout -> Kinerja	-0,202	0,049	-0,306	-0,115	Signifikan
WLB -> Burnout -> Niat Pindah Kerja	-0,185	0,047	-0,289	-0,102	Signifikan
Job Stress -> Burnout -> Niat Pindah Kerja	0,281	0,062	0,173	0,418	Signifikan

Hasil bootstrapping memperlihatkan bahwa seluruh jalur mediasi signifikan karena nilai LLCI dan ULCI tidak melewati nol. Burnout memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan secara positif, yang berarti work-life balance meningkatkan kinerja melalui penurunan burnout. Burnout juga memediasi pengaruh job stress terhadap kinerja secara negatif, sehingga tekanan kerja menurunkan kinerja ketika tekanan tersebut berkembang menjadi burnout. Pada outcome niat pindah kerja, burnout memediasi pengaruh work-life balance secara negatif dan pengaruh job stress secara positif. Dengan kata lain, work-life balance menekan niat pindah kerja karena mampu mengurangi burnout, sedangkan job stress meningkatkan niat pindah kerja karena memperkuat burnout.

DISKUSI

Work-Life Balance Sebagai Faktor Protektif Terhadap Burnout, Kinerja, Dan Niat Pindah Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, positif terhadap kinerja karyawan, dan negatif terhadap niat pindah kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal bukan sekadar fasilitas tambahan, tetapi merupakan sumber daya psikologis yang membantu karyawan mempertahankan energi, konsentrasi, dan keterikatan terhadap pekerjaan. Dalam konteks industri manufaktur, karyawan sering berhadapan dengan ritme kerja berulang, tekanan target produksi, sistem shift, lembur, serta tuntutan ketelitian. Apabila perusahaan mampu menjaga batas yang lebih sehat antara pekerjaan dan kehidupan personal, karyawan cenderung memiliki ruang pemulihan yang lebih baik sehingga risiko *burnout* dapat ditekan. Hasil ini konsisten dengan Jaharuddin dan Zainol (2019) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan job engagement dan turnover intention. Temuan ini juga sejalan dengan Soomro et al. (2018) dan Johari et al. (2018) yang menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan penting dengan kinerja. Dalam konteks pekerja blue-collar, Wardani dan

Firmansyah (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan keterlibatan karyawan dan *burnout*, sehingga relevan dengan karakter tenaga kerja manufaktur. Selain itu, Boamah et al. (2022) membuktikan bahwa gangguan keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan *burnout* dan intensi keluar, sedangkan Hikmah dan Lukito (2021) memperlihatkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berperan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian, *work-life balance* dalam penelitian ini berfungsi sebagai faktor protektif yang bukan hanya menekan kelelahan psikologis, tetapi juga memperkuat performa dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Job Stress Sebagai Faktor Risiko yang Mendorong Burnout dan Niat Pindah Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* dan niat pindah kerja. Namun, pengaruh langsung *job stress* terhadap kinerja menjadi tidak signifikan setelah *burnout* dimasukkan ke dalam model. Pola ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu langsung menurunkan kinerja, terutama pada lingkungan manufaktur yang memiliki standar operasional, target, dan sistem pengawasan yang relatif ketat. Karyawan dapat tetap memenuhi target kerja dalam jangka pendek meskipun mengalami stres, tetapi tekanan tersebut akan menjadi masalah ketika berkembang menjadi *burnout*. Dengan kata lain, stres kerja berpotensi menjadi faktor risiko laten yang dampaknya muncul melalui akumulasi kelelahan emosional, kejenuhan, dan menurunnya daya tahan psikologis. Temuan ini sejalan dengan Alblihed dan Alzghaibi (2022) yang menemukan bahwa *job stress* dan ketidakseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan *turnover intention*. Lu et al. (2017) juga menunjukkan bahwa *work stress* dan konflik kerja-keluarga berhubungan dengan niat berpindah, sedangkan Maharani dan Tamara (2024) menegaskan keterkaitan *occupational stress*, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Dalam konteks hospitality, Park et al. (2020) menemukan bahwa *job stress* dapat meningkatkan *burnout* dan *turnover intention*, sedangkan Üngüren et al. (2024) memperkuat bukti bahwa *job stress* berdampak pada *burnout* dan intensi keluar. Yusnita dan Gursida (2024) serta Suswati (2020) juga menunjukkan bahwa tekanan kerja dan *burnout* berhubungan erat dengan intensi berpindah dan *outcome* kinerja. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur perlu melihat *job stress* sebagai indikator dini risiko organisasi, bukan hanya sebagai konsekuensi normal dari tuntutan produksi.

Burnout sebagai Mekanisme Mediasi Utama dalam Model Penelitian

Temuan paling penting dalam penelitian ini adalah terbuktinya peran mediasi burnout pada hubungan *work-life balance* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan dan niat pindah kerja. Burnout memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja secara positif melalui penurunan burnout, dan memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap niat pindah kerja secara negatif. Sebaliknya, burnout memediasi pengaruh *job stress* terhadap kinerja secara negatif dan terhadap niat pindah kerja secara positif. Hasil ini memperlihatkan bahwa burnout merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan *outcome* organisasi yang berbeda. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory*, *burnout* muncul ketika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, sehingga energi psikologis karyawan terkuras dan memunculkan konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Temuan ini diperkuat oleh Kurnia et al. (2026) yang menempatkan *job stress* dan *work-life balance* sebagai mekanisme penting dalam menjelaskan burnout. Pei et al. (2024) juga membuktikan bahwa *job burnout* memediasi pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*. Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa burnout berhubungan dengan *turnover intention* melalui model struktural, sedangkan Bartram et al. (2023) menegaskan bahwa burnout dapat melemahkan thriving dan performance. Sharma dan Tiwari (2023) memperlihatkan bahwa tekanan teknologi dan burnout dapat mengganggu *work-life balance* dan mendorong *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat posisi burnout sebagai simpul kritis antara kondisi kerja dan konsekuensi organisasi. Dalam praktiknya, peningkatan *work-life balance* dan pengendalian *job stress* belum cukup apabila perusahaan tidak memiliki sistem identifikasi dan intervensi burnout secara berkelanjutan.

Implikasi Manajerial Bagi Retensi Dan Kinerja Karyawan Manufaktur Di Kabupaten Tangerang, Banten

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bahwa pengelolaan kinerja karyawan manufaktur tidak boleh hanya bertumpu pada peningkatan target, pengawasan, insentif, atau disiplin kerja. Perusahaan perlu membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu menyeimbangkan tuntutan produksi dengan keberlanjutan psikologis karyawan. *Work-life balance* perlu diterjemahkan ke dalam kebijakan yang realistis sesuai karakter manufaktur, misalnya pengaturan *shift* yang lebih adil, pembatasan lembur berlebihan, jadwal istirahat yang konsisten, komunikasi jadwal kerja yang lebih prediktif, serta dukungan atasan terhadap kebutuhan pemulihan karyawan. Pada saat yang sama, *job stress* perlu dikendalikan melalui

kejelasan peran, distribusi beban kerja yang proporsional, supervisi yang suportif, dan mekanisme penyampaian keluhan yang aman. Temuan Chowhan dan Pike (2023) menunjukkan bahwa *workload*, *work-life interface*, *stress*, *job satisfaction*, dan *job performance* perlu dilihat secara terpadu dalam kerangka *job demands-resources*. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur di Kabupaten Tangerang perlu mengembangkan kebijakan retensi berbasis pencegahan burnout, bukan hanya merespons setelah karyawan mengajukan pengunduran diri. Strategi tersebut mencakup pemetaan risiko *burnout*, pelatihan kepemimpinan lini pertama, perbaikan komunikasi produksi, program konseling atau *employee assistance*, serta evaluasi berkala terhadap iklim kerja. Dengan pendekatan tersebut, perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan sekaligus menekan niat pindah kerja yang dapat menimbulkan biaya rekrutmen, pelatihan ulang, hilangnya pengetahuan kerja, dan gangguan kontinuitas produksi

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran strategis dalam menurunkan burnout, meningkatkan kinerja karyawan, dan mengurangi niat pindah kerja pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Tangerang, Banten. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal terbukti menjadi sumber daya psikologis yang membantu karyawan mempertahankan energi kerja, konsentrasi, dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, *work-life balance* perlu dipahami sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar kebijakan kesejahteraan yang bersifat tambahan.

Job stress terbukti meningkatkan burnout dan niat pindah kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja setelah burnout dimasukkan ke dalam model. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dalam lingkungan manufaktur dapat tetap ditoleransi dalam jangka pendek karena adanya target dan standar operasional yang ketat. Namun, apabila tekanan tersebut berlangsung terus-menerus dan tidak dikelola, dampaknya akan muncul melalui burnout yang pada akhirnya melemahkan kinerja dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Burnout terbukti menjadi variabel mediasi yang penting dalam menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan serta niat pindah kerja. Burnout menjelaskan bahwa kondisi kerja tidak secara mekanis menghasilkan *outcome* organisasi, tetapi bekerja melalui proses psikologis yang dialami karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menempatkan burnout sebagai indikator kritis dalam sistem pengelolaan

SDM, terutama pada sektor manufaktur yang memiliki ritme kerja cepat, berulang, dan berbasis target.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat *Job Demands-Resources Theory* dengan menegaskan bahwa *work-life balance* berperan sebagai sumber daya yang menekan *burnout*, sedangkan *job stress* merupakan tuntutan kerja yang meningkatkan risiko kelelahan psikologis. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks industri manufaktur di Indonesia, dengan menunjukkan peran *burnout* dalam menjelaskan kinerja karyawan dan niat pindah kerja secara simultan. Secara praktis, perusahaan manufaktur perlu memfokuskan kebijakan pada pengendalian beban dan jadwal kerja, peningkatan dukungan atasan, serta pemantauan kondisi psikologis karyawan untuk mencegah *burnout*. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas konteks industri, menggunakan desain longitudinal, atau menambahkan variabel organisasi lain agar pemahaman tentang mekanisme kinerja dan retensi karyawan menjadi lebih komprehensif.

REFERENSI

- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). The impact of job stress, role ambiguity and work-life imbalance on turnover intention during COVID-19: A case study of frontline health workers in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13132. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2023). Thriving in the face of burnout? The effects of wellbeing-oriented HRM on the relationship between workload, burnout, thriving and performance. *Employee Relations: The International Journal*, 45(5), 1234-1253. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0273>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work-life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Chowhan, J., & Pike, K. A. (2023). Workload, work-life interface, stress, job satisfaction and job performance: A job demand-resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653-670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran worklife balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 64-74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), Article 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

- Kurnia, D. I., Noermijati, & Juwita, H. A. J. (2026). How workload leads to burnout: The mediating roles of job stress and work-life balance. *Jurnal Manajemen*, 30(1), 52-73. <https://doi.org/10.24912/jm.v30i1.3615>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2369. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax from job, don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559-568. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.018>
- Pei, S., Wang, S., Jiang, R., Guo, J., & Ni, J. (2024). How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: The mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy. *Frontiers in Public Health*, 12, 1308486. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486>
- Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 121-134. <https://doi.org/10.1002/joe.22206>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Suswati, E. (2020). The influence of work stress on turnover intention: Employee performance as mediator in casual-dining restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391-399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21, Article 12. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2020). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227-241. <https://doi.org/10.24854/jpu96>
- Yusnita, N., & Gursida, H. (2024). Work stress, job burnout, and turnover intention among micro, small, and medium finance company's employee. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 48-59. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.20008>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. (2026a). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Banten Februari 2026 sebesar 6,59 persen. <https://banten.bps.go.id/id/pressrelease/2026/05/05/940/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--provinsi-banten-februari-2026-sebesar-6-59-persen-.html>