

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, akan dijelaskan secara rinci mengenai deskripsi awal dari hasil penelitian yang melibatkan responden. Selanjutnya, akan dibahas proses pengolahan data menggunakan metode SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi SMART-PLS sebagai alat bantu analisis data. Setelah itu, dilakukan uji coba terhadap model pengukuran dan struktural, dan diakhiri dengan uji hipotesis penelitian.

4.1. Karakteristik Responden

Semua pegawai di BPS di Provinsi Lampung diberikan kuesioner penelitian. Penelitian ini menargetkan 505 pegawai BPS di Provinsi Lampung. Dari jumlah tersebut, tercatat sebanyak 477 pegawai mengisi kuesioner. Dua responden yang tidak mengisi kuesioner dengan lengkap dan dua responden outlier yang memberikan respon serupa untuk semua item pertanyaan dieliminasi dari analisis. Dengan demikian, jumlah responden yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah sebanyak 473 pegawai, yang dianggap sebagai sampel yang mewakili populasi pegawai BPS di Provinsi Lampung. Proses reduksi ini dilakukan untuk memastikan kevalidan dan keandalan data yang akan digunakan dalam analisis statistik selanjutnya. Untuk menguji semua hipotesis dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Analisis SEM berbasis varian atau *Partial Least Square*

(PLS). Oleh karena itu, ukuran sampel minimum yang disarankan berkisar antara 30 hingga 100 kasus (Imam Ghozali, 2006).

Tabel 4.1. Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	255	53,91
	b. Perempuan	218	46,09
2	Kelompok Umur		
	a. 30 tahun atau kurang	100	21,14
	b. 31-40 tahun	201	42,49
	c. 41-50 tahun	135	28,54
	d. 51 tahun atau lebih	37	7,82
3	Generasi		
	a. Generasi Z (24 tahun atau kurang)	81	17,12
	b. Milenial (25-40 tahun)	268	56,66
	c. X (41-56 tahun)	114	24,10
	d. <i>Baby boomer</i> (57-75 tahun)	10	2,11

Sumber: diolah dari hasil survei. 2024

Data demografi responden dijelaskan dalam Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 473 responden pegawai BPS di Provinsi Lampung, terdapat 255 responden (53,91%) berjenis kelamin laki-laki dan 218 responden (46,09%) berjenis kelamin perempuan.

Dalam analisis kelompok umur, sebanyak 100 responden (21,14%) berusia 30 tahun atau kurang, 201 responden (42,49%) berusia 31-40 tahun, 135 responden (28,54%) berusia 41-50 tahun, dan 37 responden (7,82%) berusia 51 tahun atau lebih.

Mengikuti konsep generasi oleh Frey (2011), sebanyak 81 responden (17,12%) termasuk dalam generasi Z (24 tahun atau kurang), 268 responden (56,66%) termasuk dalam generasi milenial (25-40 tahun), 114 responden (24,10%) termasuk dalam generasi X (41-56 tahun), dan 10 responden (2,11%) termasuk dalam generasi *baby boomer* (57-75 tahun).

Analisis karakteristik sosial ini menggambarkan struktur organisasi dengan rinci, menyoroti dominasi dalam jabatan, golongan akhir, dan latar belakang pendidikan. Informasi ini menjadi kunci untuk memahami dinamika internal organisasi dan mendukung pengembangan strategi yang sesuai dengan profil sosial pegawai BPS di Provinsi Lampung.

Dari penelitian ini juga diperoleh data sebagai analisis karakteristik sosial dari responden yang terlibat dalam penelitian. Data yang dikumpulkan mencakup berbagai aspek, termasuk jabatan, status perkawinan, tingkat pendidikan, jumlah anggota keluarga, dan tahun mulai bekerja. Hasil analisis ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang profil sosial responden dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Sosial Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Jabatan		
a.	Fungsional Tertentu Jenjang Ahli	277	58,56
b.	Fungsional Tertentu Jenjang Terampil	87	18,39
c.	Pelaksana	79	16,70
d.	Struktural	30	6,34
2	Status Perkawinan		
a.	Belum Kawin	88	18,60
b.	Kawin	385	81,40
3	Pendidikan		
a.	Diploma II/III	58	12,26
b.	Pasca Sarjana (S2/S3)	89	18,82
c.	Sarjana (S1) / Diploma IV	254	53,70
d.	SMA	72	15,22
4	Jumlah Anggota Keluarga		
a.	1-2 orang	239	12,26
b.	3-4 orang	204	52,01
c.	Lebih dari 4 orang	57	35,73
5	Tahun mulai bekerja		
a.	Sebelum Tahun 1995	65	15,43
b.	Tahun 1996-2005	214	14,59
c.	Tahun 2006-2015	131	39,11
d.	Setelah Tahun 2015	63	30,87

Sumber: Diolah dari hasil survei. 2024

Dari segi jabatan, sebagian besar responden menduduki jabatan fungsional tertentu jenjang ahli, dengan jumlah mencapai 277 orang atau sekitar 58,56% dari total responden. Sementara itu, responden yang menduduki jabatan fungsional

tertentu jenjang terampil berjumlah 87 orang (18,39%), diikuti oleh pelaksana sebanyak 79 orang (16,70%) dan jabatan struktural sebanyak 30 orang (6,34%). Dalam konteks status perkawinan, mayoritas responden telah menikah, yaitu sebanyak 385 orang atau sekitar 81,40% dari total responden. Sedangkan responden yang belum kawin berjumlah 88 orang atau mencakup 18,60% dari total responden.

Pendidikan responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1)/diploma IV, yakni sebanyak 254 orang atau 53,70%. Pendidikan lanjutan seperti pasca sarjana (S2/S3) diikuti oleh 89 responden (18,82%), sedangkan pendidikan diploma II/III dan SMA masing-masing diikuti oleh 58 (12,26%) dan 72 (15,22%) responden. Distribusi jumlah anggota keluarga responden sebanyak 246 responden (52,01%) memiliki keluarga beranggotakan 3-4 orang, sedangkan keluarga dengan 1-2 orang anggota diikuti oleh 58 responden (12,26%). Sementara itu, sebanyak 169 responden (35,73%) memiliki keluarga dengan lebih dari 4 orang anggota.

Terkait dengan tahun mulai bekerja, sebagian besar responden (39,11%) memulai karier pada rentang tahun 2006-2015, diikuti oleh mereka yang memulai bekerja setelah tahun 2015-2023 (30,87%). Responden yang memulai bekerja sebelum tahun 1995 dan antara tahun 1996-2005 masing-masing berjumlah 73 (15,43%) dan 69 (14,59%).

Dengan analisis karakteristik sosial ini, penelitian ini dapat lebih memahami variasi latar belakang responden yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Hasil ini memberikan landasan yang kuat untuk interpretasi data dan menyajikan konteks yang lebih mendalam dalam rangka merumuskan temuan penelitian.

4.2. Analisis Data

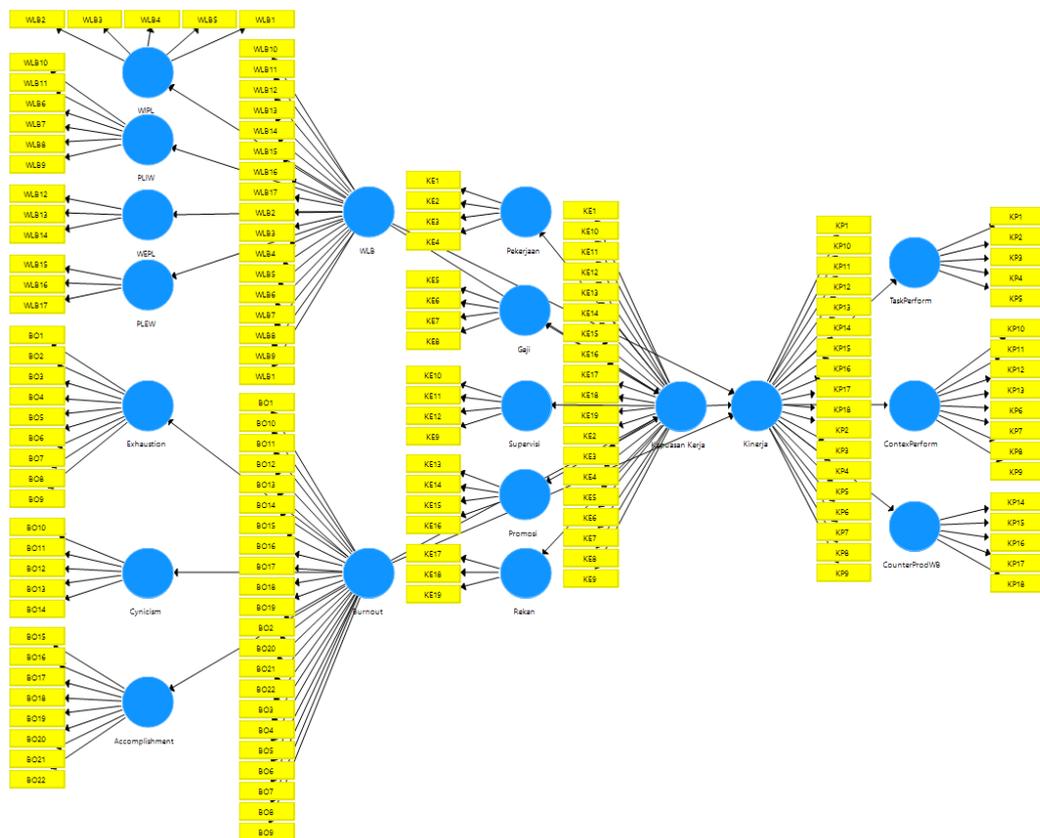
4.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (Stage 1)

Dalam penelitian ini, penggunaan instrumen menjadi langkah awal yang sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang akan digunakan dalam analisis lebih lanjut. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen baku yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya dalam berbagai penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian diturunkan dari teori-teori yang diangkat dalam penelitian dan merupakan representasi dari variabel *Work-Life Balance*, *Burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja. Pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang membentuk variabel-variabel tersebut memiliki daya ukur dan ketepatan yang tinggi.

Hasil dari analisis validitas dan reliabilitas akan menjadi landasan yang kuat dalam proses analisis selanjutnya yang lebih mendalam. Dengan melibatkan 473 responden pegawai BPS di Provinsi Lampung, keberlanjutan penelitian ini dapat dijamin melalui pemahaman yang lebih baik terkait kualitas instrumen yang digunakan. Penggunaan aplikasi SmartPLS 3.2 sebagai alat analisis memberikan keunggulan dalam memproses data secara cermat dan akurat, memastikan bahwa hasil analisis instrumen menjadi dasar yang solid untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam terkait hubungan antar variabel yang diteliti.

a. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.2. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:

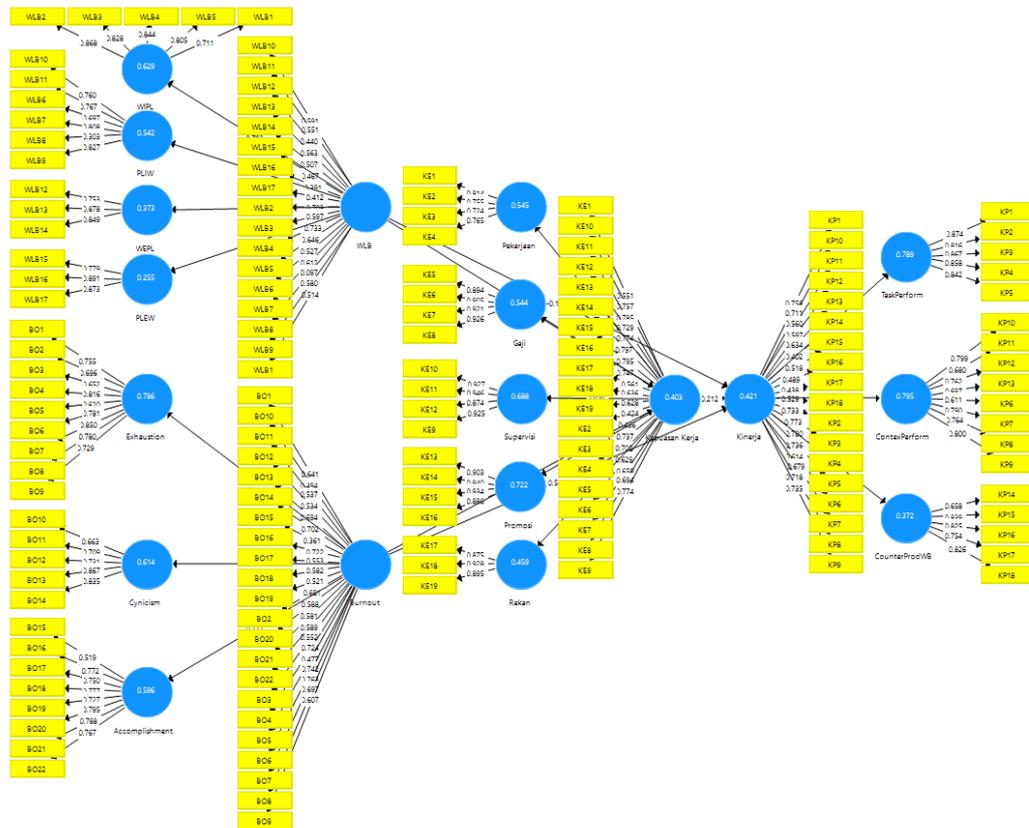


Sumber: Diolah dari hasil survei. 2024

Gambar 4. 1 Model penelitian

Pada tahap ini, akan dibahas tentang penerapan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) terhadap konstruk-konstruk utama dalam penelitian ini, yaitu *Work-Life Balance* (WLB), *Burnout* (BO), *Kepuasan Kerja* (KE), dan *Kinerja Pegawai* (KP). Model struktural

PLS yang diterapkan melibatkan kedua persamaan struktural yang mencakup variabel endogen dan eksogen.



Sumber: Diolah dari hasil survei, 2024

Gambar 4.2. Outer Loading

Dalam penelitian ini, Langkah pertama adalah melakukan penghitungan *Loading Factor* pada model struktural SEM PLS. Model awal dibuat dengan menentukan variabel laten dan observasional yang akan dianalisis. Perhitungan komponen loading dilakukan oleh aplikasi secara otomatis, di mana koefisien ini mencerminkan sejauh mana pengaruh setiap indikator terhadap variabel laten yang

terkait *Work-Life Balance* (WLB), *Burnout* (BO), Kepuasan Kerja (KE), dan Kinerja Pegawai (KP).

b. Evaluasi *Outer Model*

Outer model sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* akan menggambarkan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel laten. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai validitas dan keandalan model pengukuran yang telah dibuat.

Dalam analisis SEM PLS menurut Chin dalam Ghazali (2016), untuk mengevaluasi model luar reflektif, digunakan empat kriteria berikut:

1. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen): Indikator dianggap memiliki tingkat keandalan yang cukup jika korelasinya lebih dari 0,60. Dalam penelitian ini, semua indikator variabel memiliki korelasi dengan faktor yang melebihi angka 0,60, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan.
2. *Composite Reliability*: Variabel dikatakan dapat diandalkan jika Keandalan Komposit dari setiap variabel nilainya $> 0,60$.
3. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan): Variabel dikatakan valid jika Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel nilainya $> 0,50$.
4. *Croanbach's Alpha*: Variabel dikatakan dapat diandalkan jika Alpha Croanbach pada setiap variabel nilainya $> 0,60$.

Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Meskipun demikian, merujuk pada Chin (1998) nilai *loading factor* minimal 0,60 masih dapat diterima (*acceptable*). Indikator yang nilai *outer loading* nya dalam rentang 0,4-0,6 dapat dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model apabila memberikan dampak peningkatan nilai AVE. Sedangkan indikator yang nilai *outer loading*nya di bawah 0,4 maka harus dikeluarkan dari model konstruksinya (Hair et al, 2017). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.3. Nilai *Outer Loadings*

Indikator	Accomplishment	Content Performance	Counter Productive Work	Cynicism	Exhaustion	Gaji	PLEW	PLIW	Pekerjaan	Promosi	Rekan	Supervisi	Task Performance	WEP	WIP
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
BO1					0,767										
BO10				0,660											
BO11				0,686											
BO12				0,737											
BO13				0,865											
BO14				0,832											
BO15				0,346											
BO16	0,776														
BO17	0,752														
BO18	0,781														
BO19	0,741														
BO2					0,718										
BO20	0,805														
BO21	0,800														
BO22	0,776														
BO3					0,677										

Indikator	Accomplishment	ContentPerformance	CounterProductWB	Cynicism	Exhaustion	Gaji	PLEW	PLIW	Pekerjaan	Proposisi	Rekan	Supervisi	TaskPerformance	WEP	WIP
BO4					0,829										
BO5					0,637										
BO6					0,794										
BO7					0,861										
BO8					0,791										
BO9					0,732										
KE1									0,811						
KE10												0,929			
KE11												0,946			
KE12												0,878			
KE13									0,910						
KE14									0,944						
KE15									0,938						
KE16									0,892						
KE17											0,884				
KE18											0,929				
KE19											0,901				
KE2									0,755						
KE3									0,735						
KE4									0,769						
KE5						0,899									
KE6						0,911									
KE7						0,924									
KE8						0,930									
KE9												0,919			
KP1													0,877		
KP10		0,802													
KP11		0,697													
KP12		0,775													
KP13		0,707													
KP14			0,666												
KP15			0,845												
KP16			0,841												
KP17			0,764												
KP18			0,833												
KP2													0,814		
KP3													0,867		
KP4													0,856		
KP5													0,838		

Indikator	Accomplishment	Content	Counter Prod WB	Cynicism	Exhaustion	Gaji	PLE W__	PLI W	Pekerjaan	Pro mosi	Reka n	Supervisi	Task Perform	WEP L	WIP L
KP6		0,619													
KP7		0,790													
KP8		0,768													
KP9		0,807													
WLB1															0,720
WLB10								0,763							
WLB11								0,776							
WLB12													0,769		
WLB13														0,882	
WLB14														0,854	
WLB15							0,785								
WLB16							0,889								
WLB17							0,877								
WLB2															0,871
WLB3															0,835
WLB4															0,846
WLB5															0,805
WLB6								0,709							
WLB7								0,817							
WLB8								0,316							
WLB9								0,839							

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel yang telah diberikan, dapat dilihat bahwa sebagian besar variabel penelitian memiliki muatan luar (*outer loading*) lebih dari 0,60. Meskipun begitu, masih ada beberapa indikator yang memiliki muatan luar kurang dari 0,60. Untuk itu dilakukan langkah-langkah eliminasi indikator dari persamaan konstruksinya. Indikator yang dikeluarkan adalah indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Proses dilakukan secara manual dengan mengeluarkan satu persatu indikator yang memiliki nilai terkecil, sehingga di dapat indikator-indikator dengan nilai *loading factor* diatas 0,60. Dari model ini yang di dikeluarkan adalah indikator WLB8

dan BO15. Lakukan *Calculate* ulang setelah menghilangkan indikator- indikator yang nilainya lebih kecil dari 0,60.

Tabel 4.4. Nilai *Loading Factor* Indikator-Indikator yang *Significant* Mempengaruhi Variabel Konstruk

Indikator	Accomplishment	Content	CounterProductive	Cynicism	Exhaustion	Gaji	PLEW	PLIW	Pekerjaan	Proposisi	Rekan	Supervisi	Task Performance	WEP	WPL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
BO1					0,768										
BO10				0,660											
BO11				0,707											
BO12				0,735											
BO13				0,873											
BO14				0,845											
BO16	0,777														
BO17	0,751														
BO18	0,781														
BO19	0,741														
BO2					0,718										
BO20	0,804														
BO21	0,800														
BO22	0,777														
BO3					0,677										
BO4					0,829										
BO5					0,638										
BO6					0,794										
BO7					0,860										
BO8					0,791										
BO9					0,733										
KE1									0,811						
KE10												0,929			
KE11												0,946			
KE12												0,878			
KE13										0,910					
KE14										0,944					
KE15										0,938					
KE16										0,892					
KE17											0,884				
KE18											0,929				
KE19											0,901				

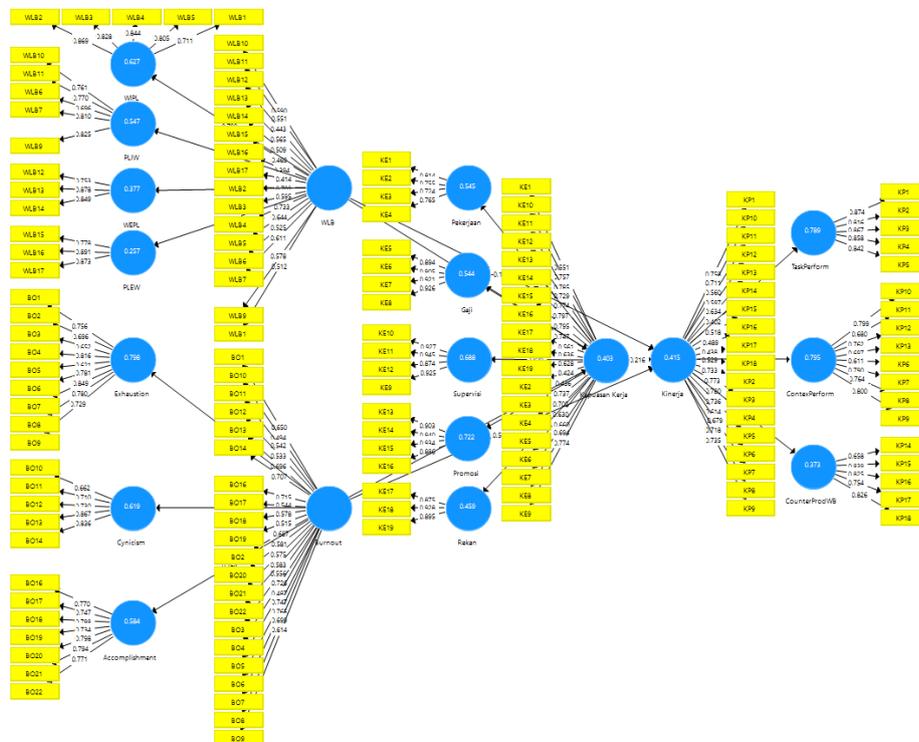
Indikator	Accomplishment	ContexPerfor m	Coun terPr odW B	Cynicism	Exhaustion	Gaji	PLE W_	PLI W	Peke rjaan	Pro mosi	Reka n	Supervi si	Task Perfor m	WEP L	WIP L
KE2									0,755						
KE3									0,735						
KE4									0,770						
KE5						0,899									
KE6						0,911									
KE7						0,924									
KE8						0,930									
KE9												0,919			
KP1													0,877		
KP10		0,802													
KP11		0,697													
KP12		0,775													
KP13		0,707													
KP14			0,666												
KP15			0,845												
KP16			0,841												
KP17			0,764												
KP18			0,833												
KP2													0,814		
KP3													0,867		
KP4													0,856		
KP5													0,838		
KP6		0,619													
KP7		0,790													
KP8		0,768													
KP9		0,807													
WLB1															0,719
WLB10								0,764							
WLB11								0,781							
WLB12														0,769	
WLB13														0,882	
WLB14														0,854	
WLB15							0,784								
WLB16							0,890								
WLB17							0,878								
WLB2															0,871
WLB3															0,834
WLB4															0,846
WLB5															0,805

Indikator	Accomplishment	CounterProductive Work Behavior	Cynicism	Exhaustion	Gaji	PLEW	PLIW	Pekerjaan	Proposisi	Rekan	Supervisi	Task Perform	WEP	WIP
WLB6							0,709							
WLB7							0,819							
WLB9							0,837							

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas memberikan informasi, bahwa nilai loading factor masing-masing indikator sudah di atas 0,60, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator tersebut dapat disimpulkan cukup valid mengukur konstraknya. Indikator/item yang dihilangkan, yaitu WLB8 dan BO15.

Karena ada perubahan indikator dalam pembentukan konstruk maka untuk uji dan analisis selanjutnya akan menggunakan model ini. Sehingga skema model *partial least square* nya menjadi sebagai berikut:



Gambar 4.3. Model setelah beberapa indikator dihilangkan

2) *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,7$. Tingkat reliabilitas yang umumnya dilaporkan dalam PLS adalah *Composite Reliability* (CR).

Berdasarkan tabel berikut, terlihat seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* yang besarnya lebih dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel. Berikut ini adalah nilai hasil dari *Composite Reliability* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.5. Nilai *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Accomplishment	0,890	0,894	0,914	0,602
ContexPerform	0,886	0,890	0,910	0,560
CounterProdWB	0,850	0,859	0,894	0,629
Cynicism	0,824	0,848	0,877	0,591
Exhaustion	0,907	0,914	0,924	0,577
Gaji	0,936	0,937	0,954	0,839
PLEW__	0,810	0,809	0,888	0,726
PLIW	0,841	0,844	0,888	0,614
Pekerjaan	0,777	0,803	0,852	0,590
Promosi	0,940	0,941	0,957	0,849
Rekan	0,889	0,892	0,931	0,818
Supervisi	0,938	0,939	0,956	0,843
TaskPerform	0,904	0,905	0,929	0,724
WEPL	0,785	0,797	0,875	0,700
WIPL	0,875	0,885	0,909	0,667

Sumber : Data primer diolah, 2024

3) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode akar *Average Variant Extracted* (AVE) dari tabel *Fornell-Larcker Criterion* untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid. Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variable manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten.

Tabel 4.6. Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	Acco mpli shme nt	Cont exPe rfor m	Cou nter Prod WB	Cyni cism	Exha ustio n	Gaji	PLE W__	PLI W	Peke rjaan	Pro mosi	Reka n	Supe rvisi	Task Perfo rm	WEP L	WIP L
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Acco mpli shme nt	0,776														
Cont exPe rfor m	0,649	0,748													
Cou nter Prod WB	0,434	0,354	0,793												
Cyni cism	0,420	0,246	0,514	0,769											
Exha ustio n	0,483	0,374	0,466	0,683	0,759										
Gaji	0,297	0,282	0,183	0,265	0,439	0,916									
PLE W__	0,453	0,346	0,244	0,212	0,264	0,199	0,852								
PLI W	0,262	0,219	0,384	0,459	0,520	0,215	0,268	0,783							
Peke rjaan	0,633	0,530	0,328	0,367	0,501	0,493	0,388	0,259	0,768						
Pro mosi	0,427	0,390	0,180	0,339	0,451	0,584	0,260	0,252	0,498	0,921					
Reka n	0,520	0,447	0,279	0,405	0,352	0,327	0,328	0,232	0,462	0,536	0,905				
Supe rvisi	0,457	0,399	0,238	0,352	0,486	0,479	0,274	0,240	0,558	0,635	0,502	0,918			
Task Perfo rm	0,599	0,659	0,378	0,255	0,313	0,208	0,354	0,263	0,497	0,267	0,391	0,358	0,851		
WEP L	0,482	0,369	0,275	0,346	0,508	0,433	0,367	0,195	0,475	0,352	0,373	0,419	0,248	0,837	
WIP L	0,196	0,088	0,259	0,460	0,658	0,368	0,128	0,459	0,310	0,359	0,236	0,337	0,042	0,382	0,817

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variable manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk latennya. Terlihat bahwa seluruh variabel memiliki akar AVE lebih besar dari 0,5 Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

4) *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Tabel 4.7. Nilai *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)
Accomplishment	0,890	<i>Reliable</i>
Burnout	0,925	<i>Reliable</i>
ContexPerform	0,886	<i>Reliable</i>
CounterProdWB	0,850	<i>Reliable</i>
Cynicism	0,824	<i>Reliable</i>
Exhaustion	0,907	<i>Reliable</i>
Gaji	0,936	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,938	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,914	<i>Reliable</i>
PLEW__	0,810	<i>Reliable</i>
PLIW	0,841	<i>Reliable</i>
Pekerjaan	0,777	<i>Reliable</i>
Promosi	0,940	<i>Reliable</i>
Rekan	0,889	<i>Reliable</i>
Supervisi	0,938	<i>Reliable</i>
TaskPerform	0,904	<i>Reliable</i>
WEPL	0,785	<i>Reliable</i>
WIPL	0,875	<i>Reliable</i>
WLB_	0,861	<i>Reliable</i>

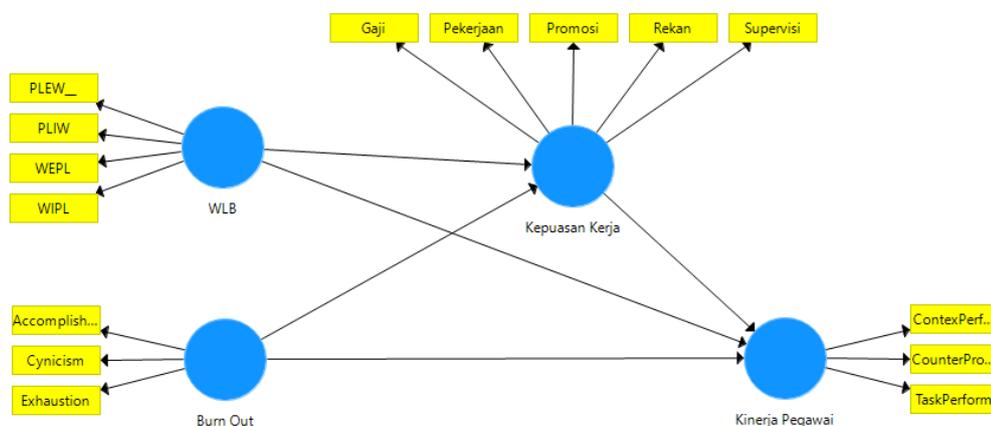
Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.10 menyajikan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel. Terlihat bahwa keseluruhan variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, yang berarti seluruh variabel konstruk memenuhi reliabilitas, hasil ini konsisten dengan kesimpulan pada *composite reliability* pada bahasan sebelumnya.

4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Stage 2*)

Pada *stage* yang kedua ini, fokus penelitian adalah penyusunan model dengan dimensi yang merupakan susunan indikator (pertanyaan). Jadi pada model *stage 2*, indikator/pertanyaan tidak dimunculkan.

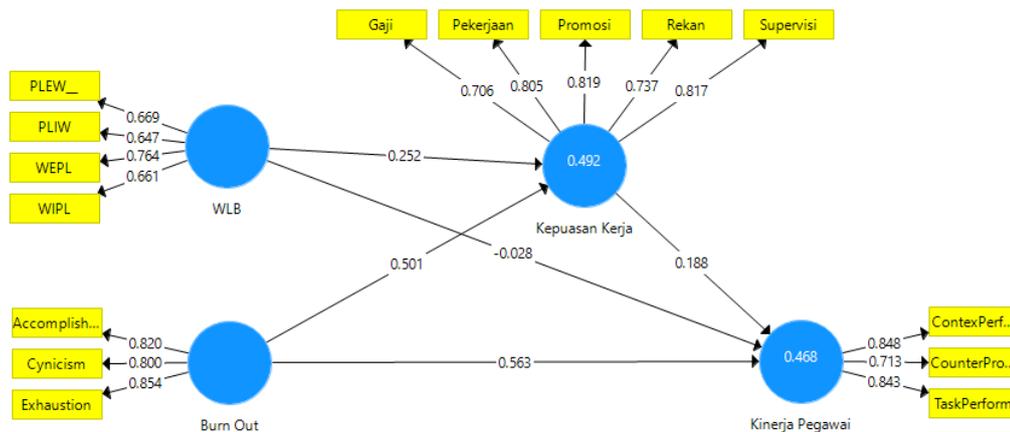
Data yang digunakan pada *stage 2* adalah *latent variable* hasil pengujian pada *stage 1*. Nilai *latent variable* diperoleh dari export hasil *calculate* pada *stage 1*.



Gambar 4.4. Bentuk model pada stage 2

Dari ilustrasi tersebut, perhitungan kembali nilai *outerloading* akan dilakukan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Chin ($LF > 0,6$). Pada langkah ini, analisis akan diperdalam untuk memastikan akurasi dan validitas dari hasil yang

telah diperoleh sebelumnya. Dengan merinci proses penghitungan sesuai dengan kaidah jurnal, diharapkan dapat memperoleh interpretasi yang lebih mendalam terkait dengan masing-masing variabel dan hubungannya dalam kerangka penelitian ini.



Gambar 4.5. Bentuk model pada stage 2 dengan nilai Outer Loading

Langkah pertama akan dilakukan penilaian ulang terhadap metode pengukuran yang digunakan, mengacu pada panduan Chin ($LF > 0,6$), untuk memastikan bahwa setiap langkah metode penelitian memiliki dasar empiris yang kuat. Selanjutnya, akan dianalisis kembali hubungan antarvariabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh, perlu dicatat bahwa setiap dimensi memiliki nilai di atas ambang batas minimum 0,6, yang menunjukkan bahwa setiap dimensi tersebut valid untuk digunakan dalam kerangka model penelitian ini. Validitas ini

mencerminkan tingkat keakuratan dimensi-dimensi yang diukur dalam mempresentasikan konsep atau variabel yang sedang diamati.

4.2.3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Untuk menghasilkan nilainya dilakukan *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah teknik statistik yang kuat dalam analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam mengatasi masalah asumsi distribusi normal dari data dan memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap parameter-model.

1) Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

Tabel 4.8. Nilai *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Burnout</i> -> Kepuasan Kerja	0.501	0.501	0.050	9.954
<i>Burnout</i> -> Kinerja Pegawai	0.563	0.563	0.053	10.707
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.188	0.188	0.050	3.734
WLB -> Kepuasan Kerja	0.252	0.254	0.054	4.682
WLB -> Kinerja Pegawai	-0.028	-0.026	0.054	0.528

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel tersebut memberikan gambaran hasil analisis statistik untuk sejumlah variabel utama yang terlibat dalam penelitian ini, yang berkaitan dengan hubungan antara *Burnout*, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, dan *Work-Life Balance* (WLB). Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Burnout* dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai sampel yang signifikan secara statistik, dengan T Statistics ($9,954 > 1,96$). Begitu juga, hubungan antara *Burnout* dan kinerja pegawai menunjukkan hasil serupa, dengan T Statistics ($10,707 > 1,96$), menandakan signifikansi statistik yang tinggi. Sementara itu, korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai juga menunjukkan nilai yang signifikan dengan T Statistics ($3.734 > 1,96$).

Pentingnya variabel *Work-Life Balance* (WLB) dalam konteks Kepuasan Kerja juga dapat dilihat dari hasil analisis. Korelasi antara WLB dan kepuasan kerja menunjukkan signifikansi statistik dengan T Statistics ($4.682 > 1,96$). Namun, hubungan antara variabel WLB dengan Kinerja Pegawai tidak signifikan dengan nilai T Statistics sebesar ($0,528 < 1,96$).

Dengan demikian, hasil analisis ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait dengan kekuatan hubungan antar variabel dalam kerangka penelitian. Variabel *Burnout*, Kepuasan Kerja, dan *Work-Life Balance* menunjukkan dampak yang signifikan, sedangkan variabel *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai memerlukan penelitian lebih lanjut untuk pemahaman yang lebih komprehensif. Implikasi temuan ini akan menjadi fokus analisis lebih lanjut dalam tahapan penelitian berikutnya.

2) Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori tinggi (Chin, dikutip dalam Yuteva, 2010). Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartPLS 3.2 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.9. Nilai *R Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Kepuasan Kerja	0.492	0.490	Sedang
Kinerja Pegawai	0.468	0.465	Sedang

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.13 memperlihatkan nilai R Square dan R Square Adjusted dicatat sebagai matriks evaluasi sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi dalam data. Untuk variabel kepuasan kerja, nilai R Square sebesar 0,492 mengindikasikan bahwa model regresi mampu menjelaskan sekitar 49,2% variasi dalam kepuasan kerja. Nilai R Square Adjusted yang hampir sebanding, yaitu 0,490, menandakan konsistensi model tersebut. Dengan keterangan "Sedang", tabel menunjukkan bahwa model regresi secara moderat dapat menjelaskan variasi dalam

tingkat kepuasan kerja. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, nilai R Square sebesar 0,468 menandakan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 46,8% variasi dalam kinerja pegawai. R Square Adjusted yang hampir sebanding, yaitu 0,465, menunjukkan konsistensi model. Keterangan "Sedang" mengindikasikan bahwa model regresi ini cukup memadai dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Secara keseluruhan, nilai R Square dan R Square Adjusted yang berada pada tingkat "Sedang" menandakan bahwa model regresi ini mampu memberikan penjelasan yang moderat terhadap variasi dalam data kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3) Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t Statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila $P Values < 0,05$. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Bootsrapping* sebagai berikut:

a) Pengujian Pengaruh Langsung

Untuk pengaruh langsung terdapat 5 hipotesis yang akan di uji. Pengujian dilakukan menggunakan teknik analisis *bootstraping* dengan uji satu arah pada tingkat kepercayaan 5 persen. Melalui hasil nilai t-statistik yang diperoleh, dapat diketahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independen ke variabel

dependen. Dalam kasus di mana p-value lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (biasanya 0,05), maka dimiliki dasar yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0), menandakan hasil penelitian dianggap memiliki signifikansi statistik. Sebaliknya, jika p-value lebih besar atau sama dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, maka tidak cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (H_0), yang berarti bahwa tidak ada dukungan yang cukup untuk hipotesis alternatif..
Pengaruh positif dapat dilihat melalui *Original Sample*.

Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Burnout -> Kepuasan Kerja	0.501	0.501	0.050	9.954	0.000
Burnout -> Kinerja Pegawai	0.563	0.563	0.053	10.707	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.188	0.188	0.050	3.734	0.000
WLB -> Kepuasan Kerja	0.252	0.254	0.054	4.682	0.000
WLB -> Kinerja Pegawai	-0.028	-0.026	0.054	0.528	0.597

Sumber: data primer diolah, 2024

Secara keseluruhan, nilai p-value pada umumnya digunakan untuk menilai signifikansi statistik suatu hubungan atau pengaruh dalam penelitian. P-value yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05 atau 5%)

menunjukkan adanya bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel yang diuji. Berdasarkan tabel 4.11, dapat diamati bahwa hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja memiliki p-value sebesar 0,000. Nilai p-value yang sangat rendah menunjukkan bahwa terdapat bukti yang sangat signifikan untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan tidak ada hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam *work-life balance* sangat berhubungan dengan perubahan dalam tingkat kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. Maka **H1. Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung** diterima.

Nilai t-statistik dari variabel *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Burnout* dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, perubahan dalam tingkat *Burnout* diyakini berdampak signifikan terhadap perubahan dalam kepuasan kerja. Maka **H2. Variabel *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung** diterima.

Namun, saat melihat hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan kinerja pegawai, nilai p-value sebesar 0.597 menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol. Dengan kata lain, tidak ada hubungan signifikan yang teridentifikasi antara *work-life balance* dan kinerja pegawai dalam

konteks penelitian ini. Maka **H3. Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung** ditolak.

Sementara itu, nilai t-statistik dari variabel *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari variabel *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Maka **H4. Variabel *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung** diterima.

Nilai t-statistik dari variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P Values* sebesar 0.000, Hal ini mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja secara statistik signifikan berkorelasi dengan tingkat kinerja pegawai. Maka **H5. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung** diterima.

Secara keseluruhan, nilai p-value memberikan gambaran tentang signifikansi statistik hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Interpretasi hasil ini akan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk memahami lebih dalam implikasi hubungan antar variabel tersebut dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan dalam konteks organisasi.

b) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji pengaruh masing-masing variabel *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Untuk itu ada 2

hipotesis yang akan diuji sesuai variabel independennya. Hasil analisis dapat dilihat melalui tabel *indirects effects* teknik *bootstrapping* seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
WLB -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.047	0.048	0.017	2.781	0.005
<i>Burnout</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.094	0.094	0.027	3.535	0.000

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil analisis statistik pada tabel ini menggambarkan nilai-nilai kritis yang berkaitan dengan variabel *work-life balance* (WLB), *Burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Variabel yang dianalisis adalah hubungan antara *work-life balance* (WLB), kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Pertama-tama, untuk hubungan WLB -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai, nilai p-value sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Selain itu, nilai T Statistics (|O/STDEV|) sebesar 2,781 menandakan bahwa hasil pengukuran original (O) terhadap standard deviation (STDEV) dalam konteks *work-life balance* dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki relevansi statistik yang kuat. Dengan demikian, perubahan dalam

variabel *work-life balance* diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Maka **H6: Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung melalui kepuasan kerja** diterima.

Kemudian, pada hubungan *Burnout* -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai, nilai p-value yang sangat rendah, yaitu 0,000, menunjukkan signifikansi statistik yang sangat tinggi. Nilai T Statistics ($|O/STDEV|$) sebesar 3.535 juga menegaskan bahwa adanya hubungan antara *Burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai terdapat bukti statistik yang signifikan. Dengan demikian, tingkat *Burnout* diyakini berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Maka **H7: Variabel *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS di Provinsi Lampung melalui kepuasan kerja** diterima.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini memberikan dasar statistik yang kuat untuk mengkonfirmasi signifikansi hubungan antar variabel, khususnya dalam konteks *work-life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Implikasi temuan ini dapat menjadi landasan bagi perencanaan strategi dan kebijakan di tingkat organisasi untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Dalam tahap ini, penelitian mengarah pada pembahasan hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji signifikansi perbedaan atau hubungan antar variabel yang telah diajukan dalam kerangka penelitian. Analisis statistik menjadi landasan

utama untuk mengevaluasi hipotesis dan menjelaskan implikasinya terhadap kerangka konseptual penelitian. Hasil uji hipotesis diuraikan dengan cermat guna mendapatkan pemahaman mendalam mengenai kontribusi variabel-variabel tersebut terhadap fenomena yang diteliti.

1. Pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kepuasan Kerja

Dalam konteks penelitian pada pegawai BPS di Provinsi Lampung, temuan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* (WLB) dan tingkat kepuasan kerja pegawai, sebagaimana tergambar dalam nilai P-value sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja para pegawai BPS di Provinsi Lampung. Hasil penelitian memberikan gambaran apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, akan berdampak langsung pada kepuasan kerja mereka.

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung *Work-Life Balance* dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan para pegawai BPS di Provinsi Lampung. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap aspek-aspek yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu menjadi fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini dapat mencakup implementasi kebijakan flexitime, dukungan terhadap pekerjaan jarak jauh, atau penyediaan fasilitas yang mendukung kegiatan di luar pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Lampung. Penelitian serupa oleh I Made Devan Ganapathi

(2016) juga menunjukkan bahwa WLB memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh variabel *Burnout* terhadap variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik penelitian pada pegawai BPS di Provinsi Lampung, terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat *Burnout* (X2) dan tingkat kepuasan kerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai P-value sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *Burnout* memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja para pegawai BPS di Provinsi Lampung. Stres dan kelelahan kerja yang tinggi sebagai cerminan *Burnout*, dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya khusus untuk mengelola stres dan mencegah *Burnout* menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan pegawai BPS di Provinsi Lampung. Penelitian lain yang memiliki hasil temuan yang sama diantaranya oleh Muhammad Ali Imran Caniago (2023).

3. Pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian pegawai BPS di Provinsi Lampung, ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* (WLB) dan kinerja pegawai sebagaimana tercermin dari nilai P-value sebesar 0,597. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *work-life balance* pegawai BPS di Provinsi Lampung belum memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Savitra Erica Turangan et al (2022).

4. Pengaruh variabel *Burnout* terhadap variabel Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai BPS di Provinsi Lampung ditemukan bahwa tingkat *Burnout* (X2) berkorelasi secara signifikan dengan kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai P-value yang mencapai 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelelahan kerja sebagai representasi *Burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Hal ini juga memberi gambaran bahwa tingkat *Burnout* bukan hanya menjadi indikator kelelahan mental, tetapi juga memiliki konsekuensi langsung terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan mental dan pengelolaan stres menjadi aspek krusial dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian lain yang menemukan hal serupa dilakukan oleh Isra Hayati (2018).

5. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai

Dalam konteks analisis data pegawai BPS di Provinsi Lampung, hubungan antara kepuasan kerja (Z) dan tingkat kinerja pegawai (Y) menunjukkan signifikansi statistik dengan nilai P-value sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai faktor yang dapat memprediksi tingkat kinerja pegawai di BPS se-Provinsi Lampung tersebut.

Tingkat kepuasan kerja bukan hanya mencerminkan keadaan emosional dan psikologis pegawai, tetapi juga memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dianggap sebagai investasi yang berpotensi besar dalam meningkatkan tingkat produktivitas dan pencapaian tujuan dari satker BPS se-Provinsi Lampung. Beberapa penelitian yang menunjukan hasil sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Natalia C. P. Paparang (2021).

6. Pengaruh tidak langsung variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Dalam rangka mendalami hubungan antara *work-life balance* (WLB), kepuasan kerja, dan kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung, analisis lanjutan menunjukkan bahwa hubungan WLB -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai menunjukkan signifikansi statistik dengan nilai P-value sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. *Work-life balance* yang terjaga dapat menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja, yang pada gilirannya memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Hubungan yang signifikan antara WLB, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian pengaruh WLB terhadap kinerja pegawai dijelaskan melalui mediasi kepuasan kerja. Artinya, WLB yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja, dan kepuasan

kerja tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fathur Asari (2022).

7. Pengaruh tidak langsung variabel *Burnout* terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Dalam penelitian yang lebih mendalam terkait hubungan antara *Burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung, analisis lanjutan focus pada hubungan *Burnout* -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai yang menunjukkan signifikansi statistik dengan nilai P-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *Burnout* mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Hal ini sekaligus mengindikasikan bahwa sebagian pengaruh tingkat *Burnout* terhadap kinerja pegawai dijelaskan melalui tingkat kepuasan kerja yang menjadi mediator. Dengan kata lain, *Burnout* yang tinggi dapat merugikan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Beberapa penelitian yang menunjukan hasil sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustin Ika Warda (2023).

4.4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel *Work-Life Balance* (WLB), *Burnout* dengan tingkat kepuasan kerja dan capaian kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung, diperlukan Langkah-langkah strategis yang dapat ditempuh oleh seluruh satker BPS di Provinsi Lampung. Diperlukan sebuah penerapan implikasi manajerial yang holistik dengan

mempertimbangkan faktor-faktor psikologis untuk meningkatkan tingkat *Work-Life Balance* (WLB) dan menurunkan level *Burnout* di kalangan pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai BPS di Provinsi Lampung.

Sebagai instansi vertikal, seluruh satker BPS di Provinsi Lampung merupakan kepanjangan tangan BPS pusat, namun demikian masih terdapat ruang bagi para pimpinan BPS di daerah untuk menerapkan kebijakan terkait pengelolaan SDM dalam rangka pencapaian target organisasi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan arahan Kepala BPS, perlu adanya komitmen bersama dalam perbaikan manajemen internal BPS. Salah satunya adalah penataan tata kerja yang adaptif dan kolaboratif berupa *Flexible Working Arrangement* (FWA).

FWA adalah pengaturan pola kerja pegawai yang memberikan fleksibilitas lokasi dan waktu kerja dengan proporsi dan periode waktu tertentu. FWA terdiri atas *Flexible Working Space* (FWS) dan *Flexible Working Hours* (FWH). FWA memaksimalkan fungsi ruang dan teknologi serta tata Kelola yang *agile* untuk memonitor keberlangsungan kinerja masing-masing pegawai. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas fungsi dalam pencapaian output. Saat ini BPS akan menerapkan FWA melalui ujicoba FWS. Pola kerja yang diterapkan adalah *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA).

Pada Maret tahun 2023, Kepala BPS telah menetapkan unit organisasi Biro Perencanaan di BPS pusat sebagai pelaksana uji coba implementasi FWS. Kemudian pada bulan Oktober 2023, KemenPAN-RB bersurat meminta kesediaan BPS menjadi peserta *pilot project* Implementasi Pengaturan Pola Bekerja Pegawai

ASN pada Instansi Pemerintah, bersama dengan 32 (tiga puluh dua) Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah lainnya. Pada tahun 2024, BPS memperluas unit organisasi pelaksana ujicoba FWS di BPS, tidak hanya unit organisasi pada BPS pusat, tetapi sudah mencakup BPS di daerah. Sayangnya belum ada saker BPS di Provinsi Lampung yang terpilih dalam ujicoba FWS di tahun 2024. Hasil ujicoba implementasi FWS di Biro Perencanaan BPS pada tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan nilai rata-rata kinerja pegawai di Biro Perencanaan.

Walaupun belum ada yang terpilih sebagai pelaksana ujicoba FWS, BPS Provinsi Lampung dan beberapa satker BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung sejak awal tahun 2024 telah melaksanakan peremajaan ruangan kerja dengan mengacu konsep FWS dengan memanfaatkan anggaran pemeliharaan gedung kantor. Peremajaan ruang kerja dimulai dengan perbaikan dan pelepasan sekat ruangan, dimana ruangan untuk pejabat structural hanya ada 2 per satuan kerja mengacu struktur organisasi terbaru BPS. Sesuai konsep FWS, ruangan kantor dibuat akomodatif lengkap dengan *individual working space*, *collaborative working space*, *private meeting room*, *big meeting room* dilengkapi dengan jaringan internet dan terhubung dengan piranti cetak, scan, audio, dan visual.

Usaha menerapkan FWS melalui penyediaan ruang kerja yang nyaman dan mendukung kebutuhan kerja individu maupun tim dapat menjadi langkah konkret dalam mendukung pencapaian WLB dan sekaligus sebagai alat manajemen Burnout, yang kemudian akan berdampak positif pada meningkatnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan pegawai BPS di Provinsi Lampung. Selain itu, pimpinan BPS di Provinsi Lampung perlu memastikan bahwa FWA

diintegrasikan dengan baik ke dalam budaya organisasi dan diimplementasikan secara efektif. Pelaksanaan FWA ini juga harus dievaluasi terus menerus dan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan keberhasilannya. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.