Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)
Volume 16, No 2, Oktober 2026 - No 236-251
DOI: https://doi.org/10.55601/jwem.v16i02.2091

e-ISSN: 2622-6421
ISSN: 2088-9607

Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Burnout Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Cut Intan Keumala[1], Sapna Biby[2], Husaini[3], Faisal Matriadi[4], Yanita[5], Darmawati[6]
[1,2,3,4,5,6]Program Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh
Jl. Cot Teungku Nie, Reuleut, Kec. Muara Batu, Kab. Aceh Utara, Aceh 24355
Telp/Fax: (0645) 41373 / (0645) 44450
e-mail: [1]cut.intan.keumala@unimal.ac.id, [2]sapna.biby@unimal.ac.id, [3]husaini@unimal.ac.id, [4]faisal.matriadi@unimal.ac.id, [5]yanita@unimal.ac.id, [6]darmawati@unimal.ac.id

Dikirim: ***25-08-2026*** | *Diterima:* ***27-10-2026*** | *Diterbitkan:* ***31-10-2026***

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang bekerja di industri pelayaran. Fenomena *Burnout* di sektor maritim menjadi isu krusial mengingat tingginya tuntutan pekerjaan dan rendahnya *Work-Life Balance* yang dialami pelaut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 120 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan *Burnout*, sementara *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dan *Burnout*. Stres kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*. Temuan ini memperkuat *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory dalam menjelaskan fenomena *Burnout* di sektor maritim Indonesia dan memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri pelayaran.

Kata kunci: Beban Kerja; Work-Life Balance; Stres Kerja; Burnout

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and Work-Life Balance on Burnout through job stress as a mediating variable on crew members from Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh working in the shipping industry. The Burnout phenomenon in the maritime sector is a crucial issue considering the high job demands and low Work-Life Balance experienced by seafarers. This research uses a quantitative approach with a survey method of 120 respondents selected through purposive sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results show that workload has a positive and significant effect on job stress and Burnout, while Work-Life Balance has a negative and significant effect on job stress and Burnout. Job stress is proven to partially mediate the effect of workload and Work-Life Balance on Burnout. These findings reinforce the Job Demands-Resources (JD-R) Theory in explaining the phenomenon of Burnout in the Indonesian maritime sector and provide important implications for human resource management in the shipping industry.

Keywords: *Workload; Work-Life Balance; Job Stress; Burnout; Maritime Industry*

1. PENDAHULUAN

Industri maritim merupakan sektor strategis yang menopang perekonomian global. Data dari *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD, 2024) menunjukkan bahwa sekitar 80% volume perdagangan internasional diangkut melalui jalur laut, sehingga sektor pelayaran berperan vital dalam menjaga stabilitas rantai pasok global. Sebagai negara

kepulauan terbesar di dunia, Indonesia sangat bergantung pada sektor pelayaran untuk mendukung konektivitas antarpulau dan pertumbuhan ekonomi nasional (UNCTAD, 2024).

Tingginya tuntutan kerja di sektor pelayaran telah menjadi perhatian internasional karena berdampak langsung terhadap kesehatan mental awak kapal dan keselamatan pelayaran. International Maritime Organization (IMO, 2025) menegaskan bahwa kelelahan (fatigue), jam kerja yang panjang, ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat, serta tingginya beban kerja merupakan isu prioritas yang berpotensi menurunkan kewaspadaan awak kapal dan meningkatkan risiko kecelakaan pelayaran. Sejalan dengan itu, International Labour Organization bersama IMO menyatakan bahwa perlindungan terhadap kesehatan mental, pengelolaan stres kerja, dan kesejahteraan psikologis pelaut merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan (ILO & IMO, 2024). Secara empiris, berbagai studi maritim global menunjukkan bahwa prevalensi burnout pada pelaut berada pada rentang 10,8% hingga 35%, di mana 28% hingga 49% pelaut di dunia melaporkan tingkat kelelahan emosional (emotional exhaustion) dan gejala kelelahan mental yang signifikan (Buscema et al., 2024; Jonglertmontree et al., 2022). Di Indonesia, fenomena ini tidak kalah mengkhawatirkan, di mana diperkirakan lebih dari 40% hingga 55% pelaut domestik mengalami kelelahan kerja dan burnout tingkat sedang hingga tinggi akibat durasi penugasan yang panjang dan keterbatasan fasilitas pemulihan di atas kapal (Sijabat & Hermawati, 2021; Supriyanto et al., 2023).

Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Malahayati Aceh merupakan perguruan tinggi kedinasan di bawah naungan Kementerian Perhubungan yang bertugas mencetak perwira transportasi laut berkualitas. Lulusan Poltekpel Malahayati diharapkan mampu beradaptasi dan berkolaborasi dalam berbagai situasi kerja, dengan penguasaan soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, serta sikap profesional dan integritas tinggi (Koran Jakarta, 2024). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa para awak kapal tersebut menghadapi tekanan psikologis dan beban kerja yang serius selama menjalankan tugas operasional di laut.

Untuk mengidentifikasi indikasi awal masalah tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 awak kapal alumni Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang aktif bekerja di industri maritim. Pra-survei ini dilaksanakan menggunakan teknik purposive sampling dengan instrumen kuesioner terstruktur daring berbasis Skala Likert 5 poin (skor 1 = Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Tinggi/Sangat Setuju). Data pra-survei selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (mean score) pada masing-masing variabel. Hasil pra-survei mengungkapkan temuan sebagai berikut: (1) persepsi beban kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 4,24; (2) *Work-Life Balance* tergolong rendah dengan nilai rata-rata 2,67; (3) tingkat stres kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 3,74; dan (4) indikasi burnout berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,54. Temuan ini mengonfirmasi secara empiris bahwa awak kapal menghadapi tekanan operasional yang berat, ketidakseimbangan peran, stres kerja yang tinggi, serta tingginya kecenderungan burnout.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa burnout pada pelaut dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus tanpa waktu pemulihan yang memadai. Jonglertmontree et al. (2022) menjelaskan bahwa jam kerja yang panjang, kualitas tidur yang buruk, kelelahan kronis, dan tingginya tekanan pekerjaan merupakan faktor utama penyebab burnout pada awak kapal. Penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa pekerja pelaut menghadapi beban kerja tinggi, sistem kerja berbasis kontrak, dan penugasan dalam waktu lama di laut yang berpotensi meningkatkan stres kerja dan burnout (Sijabat & Hermawati, 2021).

Penelitian internasional tentang burnout pada pekerja maritim telah dilakukan secara ekstensif di negara-negara maju (Baygi et al., 2022; Brooks & Greenberg, 2022; Oldenburg et

al., 2021), dengan temuan konsisten bahwa kelelahan pelaut dipengaruhi oleh jam kerja panjang, masa penugasan lama di laut, keterbatasan interaksi dengan keluarga, serta tingginya tuntutan operasional kapal (Hofmann et al., 2024). Namun demikian, penelitian pada pelaut Indonesia masih sangat terbatas dan mayoritas menggunakan pendekatan kualitatif (Hermawati & Suganjar, 2021; Sijabat & Hermawati, 2021), sehingga belum memberikan gambaran kuantitatif yang komprehensif tentang faktor-faktor determinan burnout pada tenaga kerja maritim Indonesia.

Selain itu, penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang memengaruhi burnout pada pelaut cenderung bersifat parsial, hanya menguji hubungan antara dua atau tiga variabel secara terpisah, tanpa mengintegrasikannya dalam satu model komprehensif yang menguji peran mediasi stres kerja secara simultan. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) memang telah menguji pengaruh beban kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja dan burnout pada tenaga kerja transportasi laut di Indonesia, namun penelitian tersebut belum menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) yang mampu menguji hubungan mediasi secara simultan dan komprehensif (Hair et al., 2022).

Secara teoritis, penelitian yang menerapkan *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory (Bakker & Demerouti, 2022) pada sektor maritim Indonesia dengan memposisikan *Work-Life Balance* sebagai *job resource* yang kritis bagi pelaut masih sangat terbatas, padahal *Work-Life Balance* berfungsi sebagai sumber daya yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan (Haar et al., 2021), terutama bagi pelaut yang terpisah dari keluarga dalam waktu lama (Zhao et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap burnout melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada awak kapal alumni Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini mencakup integrasi empat variabel utama dalam satu model mediasi yang menguji peran stres kerja sebagai mediator secara simultan, penggunaan pendekatan SEM-PLS pada sektor maritim Indonesia, aplikasi JD-R Theory dengan memposisikan *Work-Life Balance* sebagai *job resource* kritis dalam konteks pelaut Indonesia, serta penyediaan bukti empiris kuantitatif yang relevan bagi perumusan kebijakan kesejahteraan dan keselamatan pelaut di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2021), beban kerja adalah sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas individu, sehingga apabila tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.

Dalam kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R), beban kerja termasuk dalam job demands yang membutuhkan upaya fisik dan mental berkelanjutan sehingga berpotensi menyebabkan kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022). Beban kerja yang berlebihan berhubungan signifikan dengan peningkatan stres kerja dan penurunan kinerja karyawan (Sonnentag & Fritz, 2022).

Dalam industri maritim, beban kerja pelaut memiliki karakteristik khusus karena tuntutan operasional 24 jam, sistem kerja shift, serta keterbatasan ruang kerja di atas kapal. Pelaut sering mengalami beban kerja berlebih akibat jam kerja panjang dan kurangnya waktu istirahat, yang berdampak pada kelelahan kronis (Oldenburg & Jensen, 2021). Digitalisasi sistem kapal juga meningkatkan tuntutan kognitif pekerja dalam mengoperasikan peralatan kompleks (Kim & Lee, 2022)..

Penelitian ini menggunakan indikator beban kerja yang dikembangkan oleh Buscema *et al.* (2025), yang secara spesifik dikembangkan dan teruji pada konteks pekerja maritim. Indikator tersebut meliputi kecepatan kerja, tuntutan beberapa tugas secara bersamaan, jumlah pekerjaan, beban kerja secara keseluruhan, tuntutan pengelolaan informasi, dan tuntutan mempertahankan perhatian.

2.2 *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah kemampuan individu mengelola peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa menimbulkan konflik berlebihan (Haar *et al.,* 2021). Keseimbangan ini mencakup alokasi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik peran yang berdampak pada stres kerja dan penurunan kualitas hidup (Kelliher *et al.,* 2021).

Dalam perspektif JD-R, *Work-Life Balance* berperan sebagai job resource yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketersediaan sumber daya seperti *Work-Life Balance* dapat mengurangi dampak negatif job demands terhadap kelelahan kerja (Bakker & Demerouti, 2022).

Dalam sektor maritim, *Work-Life Balance* menjadi isu krusial karena pelaut berada di laut dalam jangka waktu panjang, terisolasi dari keluarga dan lingkungan sosial. Pelaut sering mengalami gangguan *Work-Life Balance* akibat durasi kontrak kerja panjang dan keterpisahan dari lingkungan sosial (Oldenburg & Jensen, 2021). Dukungan organisasi melalui kebijakan fleksibel, fasilitas komunikasi, dan program kesejahteraan karyawan dapat membantu menjaga *Work-Life Balance* pekerja maritim (Haar *et al.,* 2021).

Penelitian ini menggunakan indikator *Work-Life Balance* yang dikembangkan oleh Prasad *et al.* (2025) yang mencakup tiga dimensi utama, *work interference with personal life, personal life interference with work*, dan *work personal life enhancement*, dan di bagi menjadi indikator berikut, Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, Kesulitan menjalani kehidupan pribadi, Kehidupan pribadi mengurangi energi kerja, Kelelahan akibat persoalan pribadi, Pekerjaan memberi energi untuk aktivitas pribadi dan Kehidupan pribadi membuat suasana hati lebih baik saat bekerja.

2.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Stres kerja melibatkan aspek fisik, emosional, dan mental yang memengaruhi kinerja serta kesejahteraan individu (Sonnentag & Fritz, 2022). Dalam kerangka JD-R, stres kerja muncul akibat tingginya job demands yang tidak diimbangi dengan job resources yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022).

Dalam sektor maritim, pelaut menghadapi tuntutan operasional tinggi, tanggung jawab keselamatan pelayaran, serta tekanan kerja terus-menerus selama di laut. Pelaut rentan mengalami stres kerja tinggi akibat tuntutan pekerjaan tinggi di kapal (Oldenburg & Jensen, 2021). Faktor isolasi sosial dan keterpisahan dari keluarga juga menjadi penyebab utama stres kerja pada pelaut (Zhao *et al.,* 2023).

Penelitian ini menggunakan indikator stres kerja yang dikembangkan oleh Constantio dan Bangun (2025) serta Zare *et al.,* (2024), yang mencakup iritasi kognitif dan iritasi emosional yaitu, Memikirkan pekerjaan saat di rumah, Memikirkan pekerjaan saat liburan, Kecenderungan cepat marah, Kecenderungan mudah tersinggung, Merasa tertekan akibat tuntutan pekerjaan, Merasa stres karena konflik pekerjaan dengan kehidupan pribadi

2.4 *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan psikologis akibat tekanan kerja berkepanjangan yang tidak terkelola dengan baik, ditandai dengan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan berkurangnya keterlibatan individu dalam pekerjaan (Maslach & Leiter, 2022). *Burnout* terdiri dari tiga dimensi utama: kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan penurunan pencapaian diri (reduced personal accomplishment) (Alfes *et al.,* 2021).

Dalam kerangka JD-R, *Burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022). *Burnout* berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan absensi, rendahnya komitmen organisasi, serta meningkatnya risiko stres, kecemasan, dan depresi (Kwon & Kim, 2023; Zhao *et al.,* 2023).

Dalam sektor maritim, pelaut menghadapi durasi kerja panjang, keterbatasan ruang gerak, serta tekanan operasional tinggi. Pelaut memiliki tingkat kelelahan kerja tinggi akibat tuntutan kerja terus-menerus dan minimnya waktu pemulihan (Oldenburg & Jensen, 2021). Faktor isolasi sosial dan

keterpisahan dari keluarga meningkatkan risiko kelelahan emosional dan depersonalisasi (Zhao *et al.,* 2023).

Burnout terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Maslach & Leiter, 2022). Penelitian ini menggunakan indikator *Burnout* yang dikembangkan oleh Buscema *et al.,* (2025) dan Zare *et al.,* (2024) yang menggunakan Maslach *Burnout* Inventory (MBI) yang telah diadaptasi untuk konteks pelaut.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Buscema *et al.* (2025) dan Zare *et al.* (2024) berdasarkan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yaitu, Merasa terkuras secara emosional, Merasa kehabisan tenaga, Merasa bekerja terlalu keras, Kurang peduli terhadap orang lain, Menjadi lebih keras secara emosional, Merasa tidak mencapai hal bermanfaat

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat stres kerja karyawan, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), beban kerja yang tinggi termasuk job demands yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022). Penelitian empiris menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, di mana peningkatan jumlah tugas, tekanan waktu, dan kompleksitas pekerjaan meningkatkan stres yang dialami karyawan (Kartika & Riana, 2024; Sugiharto *et al.,* 2024). Beban kerja merupakan stressor utama yang berdampak signifikan terhadap stres kerja dan kesejahteraan karyawan (Karatepe *et al.,* 2022).

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

2.5.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Work-Life Balance merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan menjaga kondisi psikologis individu. Dalam kerangka JD-R, *Work-Life Balance* berfungsi sebagai job resource yang menekan dampak negatif tuntutan kerja sehingga menurunkan stres kerja (Bakker & Demerouti, 2022). *Work-Life Balance* yang baik dapat menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja (David *et al.,* 2025), sedangkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memicu peningkatan stres kerja (Kusnadi *et al.,* 2025; Kim, 2024).

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

3.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Beban kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya *Burnout*, terutama ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi sumber daya memadai. Dalam kerangka JD-R, beban kerja sebagai job demands berpotensi menguras energi fisik dan psikologis sehingga memicu kelelahan emosional (Bakker & Demerouti, 2022). Penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, di mana tuntutan kerja tinggi, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas meningkatkan risiko kelelahan kerja (Indahsaputri *et al.,* 2025; Juniar & Arijanto, 2024).

H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

3.2.4 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

Work-Life Balance berperan menekan tingkat *Burnout* karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjaga stabilitas psikologis individu. Dalam perspektif JD-R, *Work-Life Balance* sebagai job resource mengurangi dampak negatif job demands sehingga menurunkan kelelahan emosional dan *Burnout* (Bakker & Demerouti, 2022). *Work-Life Balance* yang baik berhubungan signifikan dengan penurunan *Burnout* (Rostianti *et al.,* 2025; Dhaniswari & Sudarnice,

2024). Konflik *Work-Life Balance* merupakan salah satu penyebab utama *Burnout* (Karatepe *et al.,* 2022).

H4: *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

3.2.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Stres kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya *Burnout*, terutama ketika tekanan kerja berlangsung terus-menerus tanpa mekanisme pemulihan memadai. Dalam perspektif JD-R, stres kerja muncul akibat tingginya job demands yang menguras sumber daya individu, sehingga dalam jangka panjang berkembang menjadi *Burnout* yang ditandai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kinerja (Bakker & Demerouti, 2022). Penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Situmorang, 2025; Hidayat, 2026).

H5: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

3.2.6 Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi *Burnout* secara tidak langsung melalui mekanisme psikologis. Dalam kerangka JD-R, beban kerja tinggi sebagai job demands akan meningkatkan stres kerja terlebih dahulu, yang kemudian berkembang menjadi *Burnout* akibat kelelahan emosional dan mental berkepanjangan (Bakker & Demerouti, 2022). Penelitian menunjukkan stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* (Kusumawati & Dewi, 2021; Pratiwi, 2024; Busti *et al.,* 2023).

H6: Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

3.2.7 Stres Kerja Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*, di mana keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi memengaruhi tingkat stres yang berdampak pada *Burnout*. Dalam perspektif JD-R, *Work-Life Balance* sebagai job resource menekan job demands sehingga mengurangi stres kerja dan menurunkan risiko *Burnout* (Bakker & Demerouti, 2022). Penelitian menunjukkan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Burnout* melalui stres kerja (Putri & Rahyuda, 2022; Sari *et al.,* 2024; Karatepe *et al.,* 2022).

H7: Stres kerja memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh awak kapal alumni Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang bekerja di industri pelayaran atau sektor maritim. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi: (1) alumni Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, (2) memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di industri pelayaran/maritim, dan (3) bersedia mengisi kuesioner. Penentuan ukuran sampel mengacu pada kriteria rule of thumb Hair et al. (2022), yaitu 5 hingga 10 kali dari total indikator penelitian. Model dalam penelitian ini memiliki 24 indikator, meliputi variabel Beban Kerja (6 indikator), *Work-Life Balance* (6 indikator), *Burnout* (6 indikator), dan Stres Kerja (6 indikator). Menggunakan rasio minimal 5 kali jumlah indikator (24 X 5 = 120), maka ditetapkan ukuran minimum sebanyak 120 responden. Pengumpulan data dilakukan secara berani menggunakan *Google Form* yang disebarkan melalui media sosial dan email. Analisis data penerapan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbasis varian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Tahapan analisis terdiri atas: (1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui *Loading Factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha* ; serta (2) evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis melalui koefisien jalur, *bootstrapping* (t-statistik dan p-nilai),R2, f2, dan Q2.

2622-6421
Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)
Volume 16, No 2, Oktober 2026
DOI: https://doi.org/10.55601/jwem.v16i02.2091

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari 120 responden alumni awak kapal Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang memenuhi kriteria inklusi. Seluruh responden dipastikan telah memenuhi syarat masa kerja minimal 1 tahun di industri pelayaran. Mengenai keberadaan responden dengan tahun lulusan 2025, syarat masa kerja minimal 1 tahun tetap terpenuhi karena proses pengumpulan data dilaksanakan pada kurun waktu tahun 2026, di mana para alumni lulusan 2025 tersebut telah menyelesaikan masa kerja operasional/kontrak layar pertama mereka selama kurang lebih 12 bulan pasca-kelulusan. Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tahun Lulus	2013	2	1,7
	2017	4	3,3
	2018	3	2,5
	2019	11	9,2
	2020	8	6,7
	2021	10	8,3
	2022	13	10,8
	2023	20	16,7
	2024	16	13,3
	2025	33	27,5
Program Studi	Nautika	38	31,7
	Permesinan Kapal	53	44,2
	Sistem Kelistrikan Kapal	29	24,2
Status Pernikahan	Belum Menikah	40	33,3
	Menikah	80	66,7
Lama Bekerja	1-3 tahun	69	57,5
	4-6 tahun	31	25,8
	7-10 tahun	18	15,0
	> 10 tahun	2	1,7
Jenis Perusahaan	BUMN Maritim	15	12,5
	Pelayaran Internasional	40	33,3
	Pelayaran Nasional	65	54,2

Mayoritas responden adalah lulusan tahun 2025, Program Studi Permesinan Kapal, berstatus menikah, memiliki masa kerja satu hingga tiga tahun, dan bekerja di Perusahaan Pelayaran Nasional.

4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Penelitian ini melibatkan 120 responden awak kapal yang merupakan alumni Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Variabel	Mean	Std. Dev	Kategori
Beban Kerja (X_1)	3,563	0,768	Tinggi
Work-Life Balance (X_2)	2,708	0,802	Rendah
Stres Kerja (Z)	3,732	0,770	Tinggi
Burnout (Y)	3,567	0,776	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata skor seluruh variabel menunjukkan bahwa beban kerja (3,563), stres kerja (3,732), dan *Burnout* (3,567) berada pada kategori tinggi, sedangkan *Work-Life Balance* (2,708) berada pada kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa awak kapal menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasakan tekanan psikologis yang signifikan, serta mulai menunjukkan gejala *Burnout*.

2622-6421
Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)
Volume 16, No 2, Oktober 2026
DOI: https://doi.org/10.55601/jwem.v16i02.2091

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.3.1 Validitas Konvergen

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading* dan AVE)

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	AVE	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0,845	0,753	Valid
	BK2	0,888		Valid
	BK3	0,852		Valid
	BK4	0,871		Valid
	BK5	0,878		Valid
	BK6	0,871		Valid
Work-Life Balance	WLB1	0,838	0,747	Valid
	WLB2	0,889		Valid
	WLB3	0,858		Valid
	WLB4	0,867		Valid
	WLB5	0,864		Valid
	WLB6	0,868		Valid
Stres Kerja	SK1	0,797	0,722	Valid
	SK2	0,836		Valid
	SK3	0,857		Valid
	SK4	0,882		Valid
	SK5	0,871		Valid
	SK6	0,852		Valid
Burnout	B1	0,845	0,723	Valid
	B2	0,888		Valid
	B3	0,852		Valid
	B4	0,871		Valid
	B5	0,878		Valid
	B6	0,871		Valid

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

4.3.2 Reliabilitas Konsistensi Internal

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability* (rho_a)	*Composite Reliability* (rho_c)	Keterangan
Beban Kerja	0,934	0,935	0,948	Reliabel
Work-Life Balance	0,932	0,935	0,946	Reliabel
Stres Kerja	0,923	0,926	0,940	Reliabel
Burnout	0,923	0,931	0,940	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,90, menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

4.3.3 Validitas Diskriminan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker*)

Variabel	Beban Kerja	*Work-Life Balance*	Stres Kerja	*Burnout*
Beban Kerja	0,868			
Work-Life Balance	0,498	0,864		
Stres Kerja	0,749	0,495	0,850	
Burnout	0,498	0,096	0,524	0,850

Nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lain, memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Hubungan	HTMT	Keterangan

2622-6421
Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)
Volume 16, No 2, Oktober 2026
DOI: https://doi.org/10.55601/jwem.v16i02.2091

Work-Life Balance ↔ Beban Kerja	0,529	Valid
Stres Kerja ↔ Beban Kerja	0,804	Valid
Stres Kerja ↔ *Work-Life Balance*	0,530	Valid
Burnout ↔ Beban Kerja	0,529	Valid
Burnout ↔ *Work-Life Balance*	0,111	Valid
Burnout ↔ Stres Kerja	0,562	Valid

Seluruh nilai HTMT di bawah 0,90, memenuhi kriteria validitas diskriminan.

4.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

4.4.1 Penilaian Kolinearitas

Tabel 7. Hasil Penilaian Kolinearitas (Inner VIF)

Hubungan	VIF	Keterangan
Beban Kerja → *Burnout*	1,391	Bebas Kolinearitas
Beban Kerja → Stres Kerja	1,009	Bebas Kolinearitas
Stres Kerja → *Burnout*	1,901	Bebas Kolinearitas
Work-Life Balance → *Burnout*	1,449	Bebas Kolinearitas
Work-Life Balance → Stres Kerja	1,009	Bebas Kolinearitas

Seluruh nilai VIF di bawah 5,00, sehingga tidak terjadi masalah kolinearitas.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted	Kategori
Stres Kerja	0,474	0,465	Sedang
Burnout	0,622	0,612	Sedang

Beban kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan varians pada stres kerja, sedangkan ketiga variabel mampu menjelaskan varians pada *Burnout*.

4.4.3 Ukuran Efek (f^2)

Tabel 9. Hasil Ukuran Efek (f^2)

Hubungan	f^2	Kategori
Beban Kerja → *Burnout*	0,092	Kecil
Beban Kerja → Stres Kerja	0,378	Besar
Stres Kerja → *Burnout*	0,369	Besar
Work-Life Balance → *Burnout*	0,104	Kecil
Work-Life Balance → Stres Kerja	0,436	Besar

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap stres kerja memiliki efek terbesar, diikuti oleh pengaruh stres kerja terhadap *Burnout* dan beban kerja terhadap stres kerja. Sementara itu, pengaruh langsung beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* memiliki efek kecil.

4.4.4 Relevansi Prediktif (Q^2)

Tabel 10. Hasil Relevansi Prediktif (Q^2)

Variabel Endogen	Q^2predict	Keterangan
Stres Kerja	0,454	Memiliki Relevansi Prediktif
Burnout	0,464	Memiliki Relevansi Prediktif

Nilai Q^2 positif untuk kedua konstruk endogen menunjukkan model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

4.4.5 Evaluasi *Goodness-of-Fit* (SRMR)

Tabel 11. Hasil Evaluasi ***Goodness-of-Fit*** (SRMR)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Ambang Batas	Keterangan
SRMR	0.052	0.052	< 0.08	Model Fit Baik
d_ULS	0.806	0.806	-	-
d_G	0.447	0.447	-	-

2622-6421
Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)
Volume 16, No 2, Oktober 2026
DOI: https://doi.org/10.55601/jwem.v16i02.2091

Chi-Square	292.647	292.647	-	-
NFI	0.883	0.883	> 0.80	Model Fit Baik

Nilai SRMR sebesar 0,052 (< 0,08) dan NFI sebesar 0,883 (> 0,80) menunjukkan model memiliki kesesuaian yang baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Beban Kerja → Stres Kerja	0,448	7,228	0,000	Diterima
H2	*Work-Life Balance* → Stres Kerja	-0,481	8,261	0,000	Diterima
H3	Beban Kerja → *Burnout*	0,220	3,325	0,001	Diterima
H4	*Work-Life Balance* → *Burnout*	-0,238	3,146	0,002	Diterima
H5	Stres Kerja → *Burnout*	0,515	6,907	0,000	Diterima

Seluruh hipotesis pengaruh langsung diterima karena memiliki nilai t-statistik di atas 1,96 dan nilai p-value di bawah 0,05. Stres kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap *Burnout*.

4.5.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H6	Beban Kerja → Stres Kerja → *Burnout*	0,231	5,044	0,000	Diterima
H7	*Work-Life Balance* → Stres Kerja → *Burnout*	-0,248	4,953	0,000	Diterima

Kedua hipotesis mediasi diterima. Stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

4.6 Pembahasan

4.6.1Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada awak kapal ($\beta = 0{,}448$; $t = 7{,}228$; $p < 0{,}001$). Nilai koefisien jalur sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan stres kerja sebesar 0,448 satuan pada skala pengukuran yang digunakan. Nilai t-statistik sebesar 7,228 berada jauh di atas ambang batas 1,96, sehingga hipotesis H1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Besaran *effect size* (f^2) sebesar 0,378 termasuk kategori **besar**, yang berarti beban kerja bukan hanya signifikan secara statistik, tetapi juga memiliki kontribusi praktis yang substansial terhadap peningkatan stres kerja awak kapal.

Temuan ini secara empiris memperkuat proposisi *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan *job demands* yang menuntut upaya fisik dan mental berkelanjutan, sehingga berpotensi memicu respons stres apabila tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022). Namun, kontribusi penelitian ini terletak pada pembuktian kuantitatif bahwa pada konteks maritim Indonesia, dimensi beban kerja yang paling dominan kecepatan kerja, tuntutan multitasking, tuntutan pengelolaan informasi, dan tuntutan mempertahankan perhatian secara kolektif membentuk stres kerja yang tinggi. Nilai R^2 untuk stres kerja sebesar 0,474 (kategori sedang) menunjukkan bahwa beban kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan mampu menjelaskan 47,4% varians stres kerja, sedangkan 52,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti dukungan sosial, kepribadian, atau iklim organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Buscema et al. (2025) yang menemukan bahwa beban kerja dan beban kognitif berhubungan positif dengan *burnout* pada pelaut Italia, serta Oldenburg dan Jensen (2021) yang menyatakan bahwa pelaut mengalami beban kerja berlebih akibat jam kerja panjang dan kurangnya waktu istirahat. Dengan demikian, beban kerja terbukti menjadi prediktor utama stres kerja pada awak kapal, dan implikasi praktisnya adalah bahwa intervensi manajemen beban kerja melalui penyesuaian

rotasi tugas, penambahan personel, dan optimalisasi jadwal *shift* menjadi prasyarat utama dalam menekan stres kerja di industri pelayaran.

4.6.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (β = -0,481; t = 8,261; p < 0,001). Koefisien jalur negatif sebesar -0,481 menunjukkan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki awak kapal, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami; sebaliknya, setiap penurunan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,481 satuan. Nilai t-statistik sebesar 8,261 merupakan nilai tertinggi di antara seluruh pengaruh langsung dalam model, menandakan bahwa *Work-Life Balance* adalah prediktor paling dominan terhadap stres kerja. Hal ini diperkuat oleh nilai f^2 sebesar 0,436 yang termasuk kategori **besar**, bahkan lebih besar dibandingkan *effect size* beban kerja terhadap stres kerja (0,378).

Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa dalam konteks awak kapal, *Work-Life Balance* berfungsi sebagai *job resource* yang efektif dalam menekan stres kerja, sebagaimana diprediksi oleh teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2022). *Work-Life Balance* memungkinkan individu untuk memulihkan energi psikologis melalui aktivitas di luar pekerjaan, sehingga mengurangi dampak negatif *job demands* terhadap kondisi psikologis. Rendahnya *Work-Life Balance* pada responden (mean = 2,708; kategori rendah) mencerminkan realitas pekerjaan pelaut yang mengharuskan mereka berada di laut dalam jangka waktu panjang, terisolasi dari keluarga dan lingkungan sosial. Kondisi ini sejalan dengan Zhao et al. (2022) yang menyatakan bahwa periode panjang jauh dari rumah secara signifikan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan berkontribusi terhadap tekanan psikologis.

Temuan ini juga konsisten dengan Allen et al. (2022) yang menegaskan bahwa karyawan dengan *Work-Life Balance* buruk cenderung melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi. Implikasi praktisnya adalah bahwa intervensi yang berfokus pada peningkatan *Work-Life Balance* seperti penyediaan fasilitas komunikasi dengan keluarga, kebijakan rotasi yang manusiawi, dan program rekreasi di atas kapal berpotensi lebih efektif dalam menurunkan stres kerja dibandingkan intervensi yang hanya mengurangi beban kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan posisi *Work-Life Balance* sebagai *job resource* kritis dalam model JD-R pada konteks pekerjaan berisiko tinggi (*high-risk occupation*).

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (β = 0,220; t = 3,325; p = 0,001). Koefisien jalur sebesar 0,220 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan *burnout*, namun dengan efek yang lebih kecil dibandingkan pengaruhnya terhadap stres kerja (0,448). Hal ini diperkuat oleh nilai f^2 sebesar 0,092 yang termasuk kategori **kecil**, yang mengindikasikan bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap *burnout* tidak sebesar pengaruh tidak langsungnya melalui stres kerja.

Temuan ini memberikan bukti empiris yang menarik: beban kerja tetap signifikan memengaruhi *burnout* secara langsung, tetapi efeknya menjadi kecil ketika stres kerja dimasukkan sebagai variabel mediasi. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja lebih banyak bekerja melalui mekanisme psikologis (stres kerja) sebelum akhirnya berkembang menjadi *burnout*. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi tidak secara otomatis menyebabkan *burnout* kecuali jika terlebih dahulu meningkatkan stres kerja yang berkepanjangan. Dalam kerangka JD-R, beban kerja sebagai *job demands* berpotensi menguras energi fisik dan psikologis individu, yang dalam jangka panjang dapat memicu *burnout* jika tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai (Bakker & Demerouti, 2022).

Temuan ini sejalan dengan Indahsaputri et al. (2025) dan Juniar dan Arijanto (2024) yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja tinggi, tekanan waktu, serta kompleksitas tugas meningkatkan risiko kelelahan kerja. Namun, penelitian ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa pada konteks awak kapal, jalur langsung beban kerja terhadap *burnout* lebih lemah dibandingkan jalur tidak langsungnya melalui stres kerja. Implikasi praktisnya adalah bahwa upaya pengurangan beban kerja saja tidak cukup untuk mencegah *burnout*; diperlukan intervensi simultan yang juga menangani stres kerja.

2622-6421
Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)
Volume 16, No 2, Oktober 2026
DOI: https://doi.org/10.55601/jwem.v16i02.2091

4.6.4 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* (β = -0,238; t = 3,146; p = 0,002). Koefisien jalur negatif sebesar -0,238 menunjukkan bahwa semakin rendah *Work-Life Balance*, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami awak kapal. Nilai f^2 sebesar 0,104 (kategori **kecil**) menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work-Life Balance* terhadap *burnout* juga tidak sebesar pengaruh tidak langsungnya melalui stres kerja.

Temuan ini memperkuat proposisi JD-R bahwa *Work-Life Balance* sebagai *job resource* mampu mengurangi dampak negatif *job demands* terhadap *burnout* (Bakker & Demerouti, 2022). Namun, temuan empiris ini menunjukkan bahwa efek langsung *Work-Life Balance* terhadap *burnout* bersifat moderat, sedangkan efek tidak langsungnya melalui stres kerja jauh lebih dominan. Hal ini berarti bahwa *Work-Life Balance* yang buruk tidak serta-merta menyebabkan *burnout* secara langsung, tetapi terlebih dahulu meningkatkan stres kerja yang kemudian berkembang menjadi *burnout*. Keterpisahan dari keluarga dan minimnya waktu pemulihan menjadi faktor risiko utama *burnout* pada awak kapal.

Temuan ini konsisten dengan Rostianti et al. (2025) dan Dhaniswari dan Sudarnice (2024) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang baik berhubungan signifikan dengan penurunan *burnout*. Penelitian García-Cabrera et al. (2023) juga menemukan bahwa pelaut dengan *Work-Life Balance* rendah memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menurunkan konsentrasi dan kualitas pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa pada awak kapal, jalur mediasi stres kerja lebih berperan dibandingkan jalur langsung dalam menjelaskan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *burnout*.

4.6.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (β = 0,515; t = 6,907; p < 0,001). Koefisien jalur sebesar 0,515 merupakan yang **terbesar** di antara seluruh pengaruh langsung dalam model, menunjukkan bahwa stres kerja adalah prediktor paling dominan terhadap *burnout*. Nilai f^2 sebesar 0,369 (kategori **besar**) menegaskan bahwa stres kerja memiliki kontribusi praktis yang sangat substansial terhadap *burnout*. Nilai R^2 untuk *burnout* sebesar 0,622 (kategori sedang) menunjukkan bahwa beban kerja, *Work-Life Balance*, dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,2% varians *burnout*, sedangkan 37,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Temuan ini secara empiris menegaskan proposisi JD-R bahwa stres kerja yang muncul akibat tingginya *job demands* yang menguras sumber daya individu, dalam jangka panjang akan berkembang menjadi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Bakker & Demerouti, 2022). Tingginya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* (0,515) dibandingkan pengaruh langsung beban kerja (0,220) dan *Work-Life Balance* (-0,238) menunjukkan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis utama yang menjembatani hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *burnout*. Stres kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang mengubah *job demands* menjadi *burnout* melalui proses kelelahan emosional yang berkepanjangan.

Temuan ini sejalan dengan Situmorang (2025) dan Hidayat (2026) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Implikasi praktisnya adalah bahwa intervensi manajemen stress seperti program konseling, pelatihan koping, dan penyediaan mekanisme pemulihan yang memadai harus menjadi prioritas utama dalam pencegahan *burnout* pada awak kapal.

4.6.6 Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis keenam membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* (β = 0,231; t = 5,044; p < 0,001). Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,231 lebih besar dibandingkan pengaruh langsung beban kerja terhadap *burnout* (0,220), yang mengindikasikan bahwa mediasi bersifat parsial / *complementary* dan jalur tidak langsung melalui stres kerja merupakan jalur yang lebih dominan. Dengan demikian, beban kerja memengaruhi *burnout* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja, tetapi jalur tidak langsung memiliki kontribusi yang lebih besar.

Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa beban kerja tidak secara langsung menyebabkan *burnout*, tetapi terlebih dahulu meningkatkan stres kerja yang kemudian berkembang menjadi *burnout*. Dalam konteks JD-R, beban kerja sebagai *job demands* akan menguras energi psikologis individu, meningkatkan stres kerja, dan dalam jangka panjang memicu *burnout* (Bakker & Demerouti, 2022). Koefisien pengaruh tidak langsung yang lebih besar (0,231) dibandingkan pengaruh langsung (0,220) menunjukkan bahwa intervensi yang hanya berfokus pada pengurangan beban kerja saja tidak akan cukup efektif untuk mencegah *burnout* tanpa disertai dengan manajemen stres yang memadai. Dalam konteks pelayaran, beban kerja yang tinggi di atas kapal mencakup tugas navigasi, pemeliharaan kapal, administrasi, dan tanggung jawab keselamatan, yang menciptakan tekanan terus-menerus. Awak kapal yang tidak memiliki mekanisme koping yang efektif atau dukungan sosial yang memadai akan mengalami peningkatan stres kerja, yang kemudian memicu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri.

Temuan ini sejalan dengan Kusumawati dan Dewi (2021), Pratiwi (2024), serta Kim et al. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout*. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat model mediasi stres kerja dalam menjelaskan mekanisme beban kerja terhadap *burnout* pada konteks maritim Indonesia, sekaligus memberikan kontribusi teoretis berupa konfirmasi empiris atas proposisi JD-R pada populasi pekerja berisiko tinggi.

4.6.7 Stres Kerja Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis ketujuh membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *burnout* ($\beta = -0{,}248$; $t = 4{,}953$; $p < 0{,}001$). Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,248 lebih besar dibandingkan pengaruh langsung *Work-Life Balance* terhadap *burnout* (-0,238), yang mengindikasikan bahwa mediasi bersifat parsial / *complementary* dan jalur tidak langsung melalui stres kerja merupakan jalur yang lebih dominan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* memengaruhi *burnout* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja, tetapi jalur tidak langsung memiliki kontribusi yang lebih besar.

Temuan ini menegaskan bahwa *Work-Life Balance* yang rendah tidak secara langsung menyebabkan *burnout*, tetapi terlebih dahulu meningkatkan stres kerja yang kemudian berkembang menjadi *burnout*. Dalam kerangka JD-R, *Work-Life Balance* sebagai *job resource* berfungsi menekan dampak negatif *job demands*, sehingga mengurangi stres kerja dan pada akhirnya menurunkan risiko *burnout* (Bakker & Demerouti, 2022). Koefisien pengaruh tidak langsung yang lebih besar (-0,248) dibandingkan pengaruh langsung (-0,238) menunjukkan bahwa perbaikan *Work-Life Balance* saja tanpa disertai pengelolaan stres yang efektif mungkin tidak cukup untuk mencegah *burnout*. Intervensi yang komprehensif harus mencakup peningkatan *Work-Life Balance* dan pengurangan stres kerja secara simultan. Dalam konteks penelitian ini, *Work-Life Balance* yang rendah menciptakan konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menjadi sumber stres yang signifikan. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menyebabkan peningkatan stres kerja, yang kemudian memicu *burnout*.

Temuan ini sejalan dengan Putri dan Rahyuda (2022) serta Sari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *burnout* melalui stres kerja. Penelitian Allen et al. (2022) juga menjelaskan bahwa individu yang mengalami konflik pekerjaan keluarga cenderung melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis berupa penguatan model mediasi stres kerja dalam hubungan *Work-Life Balance* dan *burnout*, serta implikasi praktis bahwa intervensi harus bersifat holistic mencakup perbaikan *Work-Life Balance* dan manajemen stres secara simultan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada awak kapal Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan.

2. *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Semakin baik keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah stres kerja yang dialami.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout*. Tingginya tuntutan pekerjaan secara terus-menerus berkontribusi pada munculnya kelelahan fisik, mental, dan emosional.
4. *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*. Rendahnya kualitas keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan tingkat *Burnout*.
5. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout*. Stres kerja merupakan prediktor paling dominan terhadap *Burnout*.
6. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* dengan jenis mediasi parsial.
7. Stres kerja memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* dengan jenis mediasi parsial.

6. KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

6.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Desain penelitian *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan stres dan *Burnout* dari waktu ke waktu serta tidak dapat membuktikan hubungan kausalitas secara definitif.
2. Teknik *purposive sampling*, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas karena sampel tidak dipilih secara acak.
3. Ruang lingkup responden terbatas pada alumni satu institusi pendidikan, sehingga hasilnya mungkin berbeda pada pelaut dari institusi maritim lainnya.
4. Penggunaan data *self-report* berpotensi menimbulkan bias, terutama pada variabel sensitif seperti stres dan *Burnout*.
5. Keterbatasan variabel penelitian karena hanya menguji empat variabel utama, sehingga belum mencakup faktor lain seperti dukungan sosial, kepribadian, atau iklim organisasi.
6. Ukuran sampel meskipun telah memenuhi kriteria minimum, ukuran yang lebih besar akan meningkatkan stabilitas estimasi.

6.2 Saran

1. Bagi perusahaan pelayaran, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara sistematis dengan mempertimbangkan kuantitas, kompleksitas, dan tuntutan kognitif tugas. Implementasi amandemen MLC 2006 melalui penyediaan fasilitas komunikasi dan rekreasi, program manajemen stres terstruktur, serta kebijakan rotasi dan masa tugas yang manusiawi menjadi langkah penting mencegah *Burnout*.
2. Bagi politeknik pelayaran malahayati Aceh, Institusi perlu mengintegrasikan materi manajemen stres dan *Work-Life Balance* ke dalam kurikulum vokasi, menyediakan layanan konseling melalui kerja sama dengan psikolog industri, serta memperluas cakupan tracer study dengan memasukkan aspek kesejahteraan psikologis alumni.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian mendatang disarankan memperluas cakupan sampel, menambahkan variabel moderasi seperti dukungan sosial, menggunakan metode campuran, serta mengembangkan instrumen *Burnout* spesifik konteks maritim Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Dr. Sapna Biby, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Husaini, S.E., MBA. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi yang sangat berarti sejak awal hingga terselesaikannya penelitian ini, serta kepada Dr. Faisal Matriadi, S.E., M.Si., Dr. Yanita, S.E., M.M., dan Dr. Darmawati, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh staf Politeknik Pelayaran

Malahayati Aceh yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses pengumpulan data, serta seluruh awak kapal alumni Poltekpel Malahayati Aceh yang telah bersedia menjadi responden. Terima kasih pula disampaikan kepada kedua orang tua tercinta, suami, dan anak-anak tersayang yang senantiasa memberikan doa dan dukungan tiada henti, serta seluruh dosen, staf, dan rekan-rekan Program Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh atas kebersamaan dan dukungan selama masa perkuliahan. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT, dan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor maritim Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2022). Meta-analysis of work–family conflict and well-being: A review and future directions. Journal of Applied Psychology, 107(4), 567–589.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 27(2), 120–140.

Buscema, F., Cena, L., Cricenti, C., Colombo, L., Giannini, A. M., & Lorente Prieto, L. (2025). Through restful waters and deep commotion: A study on burnout and health impairment of Italian seafarers from the JD-R model perspective. F1000Research, 14, 19. https://doi.org/10.12688/f1000research.159198.2

Constantio, S. F., & Bangun, W. (2025). Workload, job stress, and employee turnover intention. Journal of Management and Digital Business, 5(2), 435–448. https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1554

David, A. R., Putri, S. M., & Wijaya, T. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada karyawan generasi milenial. Jurnal Manajemen Indonesia, 15(2), 112–125.

Dhaniswari, A. P., & Sudarnice, I. A. (2024). Work-life balance dan burnout pada tenaga kesehatan: Studi empiris di Rumah Sakit X. Jurnal Psikologi Klinis Indonesia, 9(1), 45–58.

García-Cabrera, A. M., García-Barba Hernández, F., & Déniz-Déniz, M. (2023). Job stress as a mediator between work-life balance and burnout in high-risk occupations. Safety Science, 158, 105987.

Haar, J. M., Roche, M. A., & Brougham, D. (2021). Work-life balance and well-being: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 42(5), 623–642.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hidayat, R. (2026). Stres kerja dan burnout pada pekerja sektor transportasi darat dan laut. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(1), 78–92.

Indahsaputri, D., Rahayu, M., & Suryani, T. (2025). Beban kerja dan burnout pada karyawan perusahaan pelayaran nasional. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 18(1), 34–47.

International Labour Organization & International Maritime Organization. (2024). Guidelines on fatigue management and occupational safety and health in the maritime sector. ILO & IMO.

International Maritime Organization. (2025). Seafarer fatigue: A human element issue affecting maritime safety. International Maritime Organization.

Jonglertmontree, W., Kaewboonchoo, O., Morioka, I., & Boonyamalik, P. (2022). Sleep problems, fatigue, and burnout among seafarers: A systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(14), 8574. https://doi.org/10.3390/ijerph19148574

Juniar, A., & Arijanto, A. (2024). Analisis beban kerja terhadap burnout pada pekerja industri manufaktur. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 12(3), 201–215.

Karatepe, O. M., Olugbade, O. A., & Ok, B. (2022). Work-life balance and job stress in the maritime industry: A cross-cultural study. Maritime Policy & Management, 49(4), 567–583.

Kartika, D., & Riana, I. G. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan perhotelan. Jurnal Manajemen Pariwisata, 11(1), 56–70.

Kim, J., Lee, S., & Park, H. (2023). Job stress as a mediator between workload and burnout among healthcare workers. Journal of Nursing Management, 31(2), 234–245.

Kim, S. (2024). Work-life imbalance and job stress in modern organizations: A longitudinal study. Journal of Organizational Behavior, 45(2), 189–205.

Koran Jakarta. (2024). Poltekpel Malahayati Aceh wisuda 445 perwira transportasi laut. Koran Jakarta.

Kusnadi, D., Haryanto, B., & Lestari, R. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada pekerja sektor perbankan. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 22(1), 78–91.

Kusumawati, R., & Dewi, A. A. (2021). Stres kerja sebagai mediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout pada perawat. Jurnal Keperawatan Indonesia, 24(2), 112–124.

Oldenburg, M., & Jensen, H. J. (2021). Fatigue and burnout in the maritime industry: A review of contributing factors. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(15), 8125.

Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The relationship between work-life balance and psychological well-being: An empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector. Frontiers in Psychology, 15, 1472885. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885

Pratiwi, D. A. (2024). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout pada pegawai negeri sipil. Jurnal Administrasi Publik, 16(2), 145–160.

Putri, A. R., & Rahyuda, I. G. (2022). Stres kerja sebagai pemediasi pengaruh work-life balance terhadap burnout pada karyawan wanita. Jurnal Psikologi, 15(1), 34–48.

Rostianti, S., Fitriani, N., & Permana, D. (2025). Hubungan work-life balance dengan burnout pada tenaga pendidik di era digital. Jurnal Pendidikan dan Psikologi, 12(2), 101–116.

Sari, A. P., & Nugroho, B. (2023). Pengaruh beban kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja dan burnout pada tenaga kerja transportasi laut Indonesia. Jurnal Maritim Nasional, 11(3), 201–218.

Sari, M., Rahayu, T., & Putri, A. (2024). Mediasi stres kerja pada hubungan work-life balance dan burnout di sektor jasa keuangan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 27(2), 156–172.

Sijabat, M., & Hermawati, A. (2021). Beban kerja, sistem kontrak, dan kesehatan mental pelaut Indonesia: Studi kualitatif. Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim, 8(1), 45–60.

Situmorang, P. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap burnout pada karyawan perusahaan logistik. Jurnal Psikologi Industri, 10(2), 67–82.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2022). Recovery from work and job stress: A review and future directions. Journal of Applied Psychology, 107(2), 245–263.

Sugiharto, D., Purnomo, H., & Wibowo, A. (2024). Beban kerja dan stres kerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi. Jurnal Kesehatan Indonesia, 12(3), 178–192.

Tarwaka. (2021). Manajemen dan ergonomi industri. Harapan Press.

United Nations Conference on Trade and Development. (2024). Review of maritime transport 2024. United Nations.

Zare, R., Kazemi, R., Choobineh, A., Cousins, R., Smith, A., & Mokarami, H. (2024). Development of a work systems stress questionnaire to predict job burnout: A mixed methods study based on a macroergonomics approach. Heliyon, 10(23), e40226. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40226

Zhao, Z., Wang, S., & Liu, J. (2022). Extended periods away from home and psychological strain among seafarers. Maritime Policy & Management, 49(5), 678–695.

Zhao, Z., Chen, Y., Wang, S., & Liu, J. (2023). Psychological well-being and fatigue in seafarers: A comprehensive study. Marine Policy, 148, 105423.