

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Burnout*, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Super Indo Di Kota Surakarta

The Effect Of Work-Life Balance, Burnout, And Work Stress On Employee Job Satisfaction: A Study Of Super Indo Employees In Surakarta City

Haning Lestari Dwi Pambudi^{a*}, Lukman Hakim^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100210603@student.ums.ac.id*, ^blh138@ums.ac.id

Disubmit : 8 Maret 2025, Diterima : 18 Maret 2025, Dipublikasi : 20 April 2025

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance, burnout, and job stress on the job satisfaction of Super Indo employees in Surakarta. A quantitative approach was used with a survey method through an online questionnaire distributed to employees. The research sample was randomly selected to ensure representation from various job positions and work experiences. The work-life balance variable was measured based on the balance between working hours and personal life, burnout was identified through the level of physical and emotional exhaustion due to work pressure, while job stress was analyzed from workload and job demands. The data were analyzed using multiple regression with classical assumption tests to ensure the accuracy of the research model. The results indicate that work-life balance, burnout, and job stress have a negative and significant effect on job satisfaction. These findings suggest that the worse the balance between work and personal life, the higher the level of burnout and job stress, leading to decreased job satisfaction among employees. Therefore, it is crucial for companies to manage workload and create a supportive work environment to enhance employee job satisfaction.

Keywords: *burnout, job satisfaction, job stress, Super Indo, work-life balance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, burnout, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei melalui kuesioner daring yang disebarakan kepada karyawan. Sampel penelitian dipilih secara acak untuk memastikan representasi dari berbagai jabatan dan pengalaman kerja. Variabel work-life balance diukur berdasarkan keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, burnout diidentifikasi melalui tingkat kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan pekerjaan, sementara stres kerja dianalisis dari beban kerja dan tuntutan pekerjaan. Data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk memastikan keakuratan model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, burnout, dan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin buruk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi tingkat burnout dan stres kerja, yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan agar kepuasan kerja meningkat.

Kata Kunci: burnout, kepuasan kerja, stres kerja, Super Indo, work-life balance.

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja kontemporer, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi tantangan signifikan bagi karyawan, terutama di sektor ritel yang memiliki beban kerja tinggi, jam operasional panjang, serta target yang harus dicapai dalam jangka waktu terbatas. Ketidakmampuan dalam mengatur

keseimbangan ini dapat menghambat kesejahteraan individu, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja serta tingkat kepuasan dalam menjalankan tugas. Beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan tekanan psikologis yang berujung pada stres berkepanjangan serta kelelahan kronis, yang secara kolektif menghambat performa karyawan serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Burnout, yang merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang terus-menerus (Guan et al., 2017), menjadi ancaman utama bagi karyawan yang tidak mampu mengelola stres dengan baik. Selain itu, stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menanganinya (Sartika, 2023). Ketiga faktor ini work-life balance, burnout, dan stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kelangsungan organisasi. Work-life balance sendiri merupakan pemenuhan ekspektasi terhadap pembagian peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Dousin et al., 2019). Dalam lingkungan kerja ritel, seperti Super Indo, tingkat tekanan yang tinggi serta tuntutan operasional yang ketat sering kali menjadi faktor yang memperburuk kondisi stres dan kelelahan mental karyawan.

Pekerjaan di sektor ritel umumnya menuntut fleksibilitas waktu kerja, tuntutan fisik dan mental yang signifikan, serta tanggung jawab yang besar dalam memastikan pencapaian target bisnis (Syarfina et al., 2018). Hal ini berisiko menurunkan keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan stres, serta mempercepat timbulnya burnout, yang jika dibiarkan dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun tingkat retensi karyawan. Karyawan di Super Indo Kota Surakarta menghadapi kondisi serupa, di mana mereka dituntut untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan sambil memenuhi target penjualan dan efisiensi operasional. Akumulasi tekanan kerja yang tinggi ini dapat memicu stres kronis, mengganggu kesejahteraan emosional, serta menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan angka ketidakhadiran dan pergantian karyawan (Wu et al., 2022).

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, burnout, dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Super Indo Kota Surakarta. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sementara mereka yang mengalami stres dan burnout berpotensi mengalami penurunan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor ritel, khususnya di Super Indo Kota Surakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam menyusun strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

Work-life balance

Work-life balance (WLB) adalah kondisi di mana individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa konflik signifikan, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Greenhaus & Beutell, 1985). Faktor yang memengaruhi WLB meliputi kebijakan organisasi seperti fleksibilitas kerja (Kossek et al., 2023), budaya perusahaan yang mendukung pemisahan peran kerja dan pribadi

(Greenhaus & Allen, 2021), serta faktor individu seperti manajemen waktu dan komitmen terhadap pekerjaan atau keluarga (Frone, 2022). Dukungan sosial dari keluarga juga berperan dalam mengurangi tekanan kerja (Maertz et al., 2022), sementara kemajuan teknologi, meskipun memberikan fleksibilitas, sering kali membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur (Derks et al., 2024). Beban kerja berlebih dan tekanan kerja tinggi dapat menyebabkan stres dan gangguan kesehatan (Allen et al., 2023). Sebaliknya, WLB yang baik meningkatkan kepuasan hidup, produktivitas, serta loyalitas terhadap perusahaan, sekaligus mempererat hubungan sosial dan keluarga (Kossek et al., 2023; Frone, 2022). Dengan demikian, menjaga keseimbangan ini menjadi kunci bagi kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

Burnout

Burnout adalah kelelahan fisik dan mental akibat tekanan kerja berkepanjangan, terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981). Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutnya sebagai stagnasi dalam rutinitas yang menguras motivasi akibat ketidakseimbangan tuntutan kerja dan sumber daya. Faktor eksternal seperti hubungan kerja yang buruk dan beban kerja berlebih juga berperan dalam burnout (Leiter & Maslach, 2009). Dampaknya meliputi penurunan produktivitas, gangguan kesehatan mental dan fisik, isolasi sosial, serta meningkatnya turnover karyawan (Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli & Taris, 2014). Jika berlarut, burnout dapat menurunkan kualitas hidup dan memicu penyakit kronis (Leiter & Maslach, 2005). Penanganannya mencakup dukungan sosial, pengelolaan stres, dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, sementara pencegahannya melibatkan deteksi dini, lingkungan kerja suportif, serta keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional (Schaufeli & Bakker, 2004).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons adaptif individu terhadap tekanan yang timbul dari lingkungan, organisasi, dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik maupun mental seseorang (Gibson & Ivancevich, 1995). Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada intensitasnya, di mana stres yang menantang dapat meningkatkan kinerja, sementara stres yang menghambat justru menurunkan produktivitas (Hakim, 2016). Penyebab stres kerja dikategorikan menjadi empat faktor utama: lingkungan fisik, individu, kelompok, dan organisasi. Faktor lingkungan mencakup kondisi kerja yang tidak nyaman seperti suhu ekstrem, paparan zat kimia, serta kebisingan yang berlebihan (Lukman Hakim dkk., 2015). Faktor individu meliputi tekanan akibat masalah keluarga, kondisi finansial, serta ketidakmampuan dalam mengelola beban kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Nelson, 1990). Di sisi lain, stres akibat kelompok muncul dari dinamika interpersonal di tempat kerja, termasuk konflik antar anggota tim serta kurangnya kepercayaan dan komunikasi yang baik (Lukman dkk., 2016). Sementara itu, faktor organisasional seperti struktur organisasi yang tidak jelas, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif, serta kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja (Evans, 2000). Akibat dari stres kerja dapat beragam, mulai dari dampak positif seperti peningkatan motivasi dan kinerja, hingga dampak negatif seperti burnout, penurunan produktivitas, serta gangguan kesehatan mental dan fisik (Rahmayuliani, 2018; Greenberg, 2021). Oleh karena itu, strategi penanganan stres di tempat kerja menjadi sangat penting, di antaranya melalui

analisis peran yang lebih jelas, pembangunan budaya organisasi yang suportif, implementasi program klinis berbasis terapi dan konsultasi, serta penerapan program manajemen berbasis sasaran (MBO) untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan (Lukman Hakim & Eko Sugiyanto, 2016).

Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, di mana keselarasan ekspektasi dan realitas menciptakan kepuasan, sedangkan ketidaksesuaian menimbulkan ketidakpuasan (Robbins & Judge, 2015). Menurut Vroom (1967), kepuasan kerja adalah respons individu terhadap peran mereka, sementara Herzberg (1965) membaginya menjadi faktor higiene, seperti kebijakan perusahaan dan gaji yang mencegah ketidakpuasan, serta faktor motivator, seperti pengakuan dan tanggung jawab yang meningkatkan kepuasan. Model disonansi kognitif menekankan bahwa perbedaan harapan dan kenyataan kerja berpengaruh signifikan, sementara Noe et al. (2010) menyoroti perbedaan nilai dan persepsi individu dalam menentukan kepuasan kerja. Studi "The Cornell Studies of Job Satisfaction" mengidentifikasi lima aspek utama kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, kompensasi, supervisi, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Winardi, 2007). Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan ketidakpuasan dapat merusak lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2015). Oleh karena itu, organisasi profesional menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas guna menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner daring yang diberikan kepada karyawan Super Indo di Surakarta. Sampel dipilih secara acak untuk memastikan representasi dari berbagai jabatan dan pengalaman kerja. Variabel yang diteliti mencakup work-life balance, burnout, stres kerja, dan kepuasan kerja. Work-life balance diukur berdasarkan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, sementara burnout mencerminkan kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan pekerjaan. Stres kerja dianalisis dari beban kerja, tuntutan pekerjaan, dan dampaknya terhadap kesehatan. Kepuasan kerja dinilai melalui aspek kompensasi, hubungan kerja, serta sistem evaluasi kinerja. Data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk memastikan model yang valid. Hasil penelitian akan memberikan gambaran pengaruh work-life balance, burnout, dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan serta menjadi dasar rekomendasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di perusahaan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja Super Indo di Kota Surakarta, yang merupakan unit usaha ritel milik PT Lion Super Indo, sebuah korporasi yang bergerak di sektor distribusi kebutuhan pokok masyarakat. Super Indo, sebagai jaringan peritel global, telah beroperasi di Indonesia sejak 1997 dan terus memperluas cakupan usahanya, dengan gerai yang tersebar di kota-kota besar di Pulau Jawa serta Sumatra bagian selatan. Di Kota Surakarta sendiri, terdapat empat cabang Super Indo yang dijadikan objek penelitian, yakni Super Indo Adi Sucipto yang berlokasi di jalur utama kota dengan kemudahan akses bagi konsumen dari berbagai wilayah, Super Indo

Ronggowarsito yang berada di kawasan pemukiman padat penduduk di Banjarsari, Super Indo Banyuwangi yang berkembang pesat sebagai pusat ekonomi dengan banyaknya aktivitas bisnis dan perumahan, serta Super Indo Jebres yang melayani masyarakat di daerah Jebres yang memiliki tingkat kepadatan penduduk tinggi. Keempat gerai tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian karena jumlah tenaga kerjanya dinilai cukup representatif untuk dianalisis dalam mengkaji aspek keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan kerja, tekanan pekerjaan, serta kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta.

Deskripsi Responden

Analisa tabel merupakan penjelasan secara deskriptif dari data mengenai identitas diri responden yang dijadikan sampel. Data ini dibagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Subkategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Usia	< 20 tahun	43	43%
		20 - 30 tahun	29	29%
		40 - 50 tahun	16	16%
		> 50 tahun	12	12%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	12	12%
		Perempuan	88	88%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	35	35%
		Diploma	22	22%
4	Lama Bekerja	Sarjana (S1)	43	43%
		< 1 Tahun	10	10%
		1-3 Tahun	29	29%
		4-6 Tahun	42	42%
		7-10 Tahun	11	11%
5	Status Pernikahan	> 10 Tahun	8	8%
		Menikah	37	37%
		Belum Menikah	63	63%
Total			100	100%

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berada pada rentang usia di bawah 20 tahun (43%), didominasi oleh perempuan (88%), dan memiliki pendidikan terakhir sarjana (43%). Dari segi pengalaman kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 4-6 tahun (42%), sedangkan berdasarkan status pernikahan, lebih banyak yang belum menikah (63%) dibandingkan yang sudah menikah (37%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Worklife*

Item	rx _y	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,841	0,138	Valid
2.	0,883	0,138	Valid
3.	0,982	0,138	Valid
4.	0,982	0,138	Valid
5.	0,789	0,138	Valid
6.	0,883	0,138	Valid
7.	0,982	0,138	Valid
8.	0,982	0,138	Valid

Sumber : data diolah, 2025

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,138. Tabel 2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang *worklife* (1-8) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel (0,138). Dengan demikian semua butir pernyataan angket *worklife* adalah Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Burnout

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,883	0,138	Valid
2.	0,788	0,138	Valid
3.	0,835	0,138	Valid
4.	0,835	0,138	Valid
5.	0,641	0,138	Valid
6.	0,883	0,138	Valid
7.	0,788	0,138	Valid
8.	0,835	0,138	Valid

Sumber : data diolah, 2025

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,138 Tabel 3 menunjukkan semua butir pernyataan tentang *burnout* (1-8) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket *burnout* adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,850	0,138	Valid
2.	0,693	0,138	Valid
3.	0,464	0,138	Valid
4.	0,874	0,138	Valid
5.	0,612	0,138	Valid
6.	0,459	0,138	Valid
7.	0,859	0,138	Valid
8.	0,647	0,138	Valid

Sumber : data diolah, 2025

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,138 Tabel 4 menunjukkan butir pernyataan tentang stres kerja (1-5) adalah valid, karena nilai r_x lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket stres kerja adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,720	0,138	Valid
2.	0,849	0,138	Valid
3.	0,826	0,138	Valid
4.	0,839	0,138	Valid
5.	0,641	0,138	Valid
6.	0,720	0,138	Valid
7.	0,849	0,138	Valid
8.	0,826	0,138	Valid
9.	0,839	0,138	Valid
10.	0,641	0,138	Valid
11.	0,849	0,138	Valid

Sumber : data diolah, 2025

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,138 Tabel 5 menunjukkan butir pernyataan tentang kepuasan kerja (1-11) adalah valid, karena nilai r_x lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kepuasan kerja adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Worklife	0,971	Reliabel/Handal
Burnout	0,975	Reliabel/Handal
Stres kerja	0,851	Reliabel/Handal
Kepuasan Kerja	0,933	Reliabel/Handal

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6 artinya semua instrumen yang terdapat tiap-tiap variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov - Smirrov	p-value (sig)	Keterangan
Unstandardized Residual	1,190	0,118	Normal

Sumber : data diolah, 2025

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi > 0,05 artinya hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk uji normalitas dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Worklife	0,789	1,267	Tidak terjadi multikolinieritas
Burnout	0,980	1,020	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres kerja	0,801	1,249	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah, 2025

Dari Tabel 8. dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinieritas dari persamaan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF > 10 dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Worklife	0,845	Tidak ada heteroskedastisitas
Burnout	0,709	Tidak ada heteroskedastisitas
Stres kerja	0,326	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi variabel worklife, burnout dan stres kerja lebih besar dari α (0,05) maka H_0 diterima atau H_a ditolak sehingga *t-test* tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Analisis Data

Analisa Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t _{hitung}	Sig
(Constant)	40,944	11,917	0,000
Worklife	0,322	4,870	0,000
Burnout	0,237	2,917	0,004
Stres kerja	-0,531	-5,167	0,000

R	= 0,726	F _{hitung}	= 37,755
R ²	= 0,528	Sig	= 0,000
Adjusted R ²	= 0,513		

Sumber : Data diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 10 dapat dibuat fungsi persamaan:

$$Y = 40,944 + 0,355X_1 + 0,237X_2 - 0,531X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, koefisien $b_1=0,355$ $b_1 = 0,355$ memiliki nilai positif, yang mengindikasikan bahwa apabila work-life balance meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,355. Selanjutnya, koefisien $b_2=0,237$ $b_2 = 0,237$ juga bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan tingkat burnout akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,237. Sementara itu, koefisien $b_3=-0,531$ $b_3 = -0,531$ bernilai negatif, menandakan bahwa jika tingkat stres kerja mengalami eskalasi, maka kepuasan kerja akan mengalami degradasi sebesar 0,531.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Worklife	4,870	1,984	0,000	Berpengaruh
Burnout	2,917	1,984	0,004	Berpengaruh
Stres kerja	-5,167	-1,984	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji t yang disajikan dalam Tabel 11, diperoleh bahwa variabel work-life balance, burnout, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel work-life balance, nilai t_{hitung} sebesar 4,870 melebihi t_{tabel} 1,984 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel burnout memiliki t_{hitung} sebesar 2,917 yang juga lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima, yang mengindikasikan bahwa burnout berdampak terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel stres kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -5,167 yang berada di luar rentang penerimaan H_0 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan burnout memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Worklife, Burnout dan Stres Kerja	35,755	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data diolah, 2025

Penelitian ini diawali dengan perumusan hipotesis, yaitu hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan bahwa work-life balance, burnout, dan stres kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan ($\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$), sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan adanya pengaruh signifikan ($\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, dengan nilai Ftabel ditentukan berdasarkan df (derajat kebebasan) ($k-1; n-k$), yaitu (3-1; 100-3) yang menghasilkan Ftabel sebesar 3,15. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan software SPSS 21.0 for Windows, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 35,755. Berdasarkan kriteria pengujian, hipotesis nihil (H_0) ditolak jika Fhitung > Ftabel, dan karena 35,755 > 3,15, maka H_0 ditolak. Hal ini menegaskan bahwa work-life balance, burnout, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria goodness of fit.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726a	.528	.513	2.23637

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,513. Hal ini berarti bahwa 51,3% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *worklife, burnout* dan stres kerja sedangkan sisanya yaitu 48,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa *work-life* menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,870 > t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (α).

Berdasarkan hasil analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

Hasil di lapangan menunjukkan semakin meningkat *work life balance* karyawan Super Indo maka makin bertambah pula tingkat kepuasan yang dirasakan para karyawan Super Indo. Sedangkan di dalam Super Indo memberi pengaturan kerja yang membantu karyawannya dalam mengatur waktu, memberikan dukungan dan perhatian terhadap karir serta selalu memperhatikan kondisi tingkat stres kerja para karyawan dan adanya teknologi yang disediakan untuk membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* yang tidak seimbang dapat menyebabkan peningkatan stres dan penurunan kepuasan kerja (Cahyadi & Prastyani, 2020). Selain itu, penelitian oleh Hakim & Sugiyanto (2017) juga menemukan bahwa *work-life balance* yang buruk dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, terutama bagi karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa kondisi, *work-life balance* yang buruk tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja, melainkan dapat menyebabkan konflik peran yang lebih besar.

Berdasarkan teori Semenza dan Sullivan (2015) mengungkapkan bahwa hanya lebih dari 25 tahun terakhir *work life balance* menjadi topik yang didiskusikan oleh akademisi secara terbuka sedangkan menurut Loehr (2019) menggambarkan bahwa *work life balance* ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan kerja di satu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi disisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi sisi yang lain dan bisa membuat keduanya saling seimbang. Dari teori ini membuktikan bahwa hasil penelitian di dukung dengan teori Semenza dan Sullivan (2015) dan Loehr (2019).

Pengaruh antara *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa *burnout* menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,299 > t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$.

Berdasarkan hasil analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

Hasil di lapangan perusahaan Super Indo pekerjaan yang dilakukan setiap hari sebagai rutinitas terbilang berat karena kebutuhan pokok setiap hari yang dijual dan kurangnya karyawan semangatnya dalam bekerja meskipun karyawan memiliki kepuasan akan tetapi mereka menganggap ini memang pekerjaan saya yang harus saya lakukan untuk menghidupi keluarga.

Burnout ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Megaster et al. (2021) dan Dzaky Ramadhan et al. (2022), yang menunjukkan bahwa *burnout* menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka cenderung mengalami kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, dan bahkan kehilangan minat dalam pekerjaannya, yang berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan teori Maslach dan Leiter (2016) *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Sedangkan sinisme ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja dan ketidakefektifan kerja ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat.

Pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa stress kerja menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar -7,998 > t_{tabel} sebesar -1,984 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$.

Berdasarkan hasil analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Super Indo di Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

Hasil di lapangan perusahaan Super Indo ketika beban kerja melebihi kemampuan fisik dan mental karyawan mereka cenderung mengalami gangguan berupa stres kerja karena beban kerja yang terlalu banyak dan dituntut selesai hari itu juga dan faktor fisik, umur dan pikiran sudah kelelahan dalam bekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahmayuliani (2018) dan Attar et al. (2021), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja mereka akan menurun. Stres kerja yang tinggi dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, tekanan dari atasan, serta target yang ketat, yang semuanya berkontribusi terhadap penurunan kesejahteraan karyawan.

Menurut teori Robbins & Judge (2008), stres adalah suatu kondisi anda yang dinamis saat seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Dr. Hans Selye, pelopor penelitian stres, mengemukakan stres sebagai eustress (dari kata Yunani 'eu' yang berarti baik) adalah merangsang dalam arti positif.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa work-life balance memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama dapat dikonfirmasi. Selain itu, burnout juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hal yang sama berlaku untuk stres kerja, di mana variabel ini berkontribusi secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Berdasarkan temuan ini, perusahaan sebaiknya mengelola beban kerja agar tidak terlalu membebani karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Sementara itu, pekerja diharapkan menjaga kesehatannya agar mampu menjalankan tugas sesuai ekspektasi perusahaan serta mencapai target yang telah ditetapkan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

6. Daftar Pustaka

- Allen, T. D., Byram, K. E., & O'Neill, J. W. (2023). Work-life balance and employee well-being: The role of organizational support and workload. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 784-804. <https://doi.org/10.1002/job.2671>
- Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-kareem, A. (2021). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49, 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 45-56. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>

- Derks, D., van Duin, D., & Tims, M. (2024). The impact of technology on work-life balance: A review and research agenda. *Journal of Business and Psychology*, 39(1), 1-14. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09898-4>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306-319. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Edison, D. E., Anwar, D., & Komariyah, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Freudenberger, H. J. (1974). Introduction and acknowledgment. *Journal of Social Issues*, 30(1), 1-7. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00689.x>
- Frone, M. R. (2022). Work and family: A research agenda for the new millennium. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 17, 41-64. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520220000017003>
- Greenberg, J. (2021). *Managing behavior in organizations* (7th ed.). Pearson.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). *Work and family: A practical guide for professionals*. Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J., & Ng, T. B. (2017). Effect of job strain on job burnout, mental fatigue and chronic diseases among civil servants in the Xinjiang Uygur autonomous region of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8), 872. <https://doi.org/10.3390/ijerph14080872>
- Hakim, L. (2016). *Pengantar manajemen: Kajian teori, analisis, dan syariah*. Muhammadiyah University Press.
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). Manajemen stres kerja pengusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan di industri batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 45-56.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00289.x>
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x>
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2023). Workplace flexibility and its implications for work-life balance. *Journal of Applied Psychology*, 108(7), 930-944. <https://doi.org/10.1037/apl0001065>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. Jossey-Bass.
- Maertz, C. P., Kelliher, C., & Veld, M. (2022). Family support and work-life balance: A meta-analysis. *Journal of Management*, 48(4), 894-912. <https://doi.org/10.1177/01492063211035421>
- Martono, N. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder* (Revisi 2 ed.). Rajawali Pers.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout, the cost of caring*. Malor Books.
- Megaster, T., Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-77.
- Rahmayuliani. (2018). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros* [Undergraduate thesis, Universitas Hasanuddin].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 4, 112-120.
- Sartika, D. (2023). *Stres kerja*. CV Widina Media Utama.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Syarfina, A., Bakar, A., Ahmad, J., Zaini, M. F., Raihan, N., & Rahim, A. (2018). Employees stress, burnout and work performance analysis: A systematic review. *Proceeding International Conference on Educational Leadership and Management*, 341-350.
- Tavassoli, T., & Sunyer, A. (2020). Employee work-life balance, satisfaction and burnout in Iran and Spain. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 779-791. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8384>
- Tumbel, T. M., & Pangemanan, F. L. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-8.
- Winardi, J. (2007). *Manajemen perilaku organisasi* (Revisi ed.). Kencana.
- Wu, Y., Wei, Y., Li, Y., Pang, J., & Su, Y. (2022). Burnout, negative emotions, and wellbeing among social workers in China after community lockdowns during the COVID-19 pandemic: Mediating roles of trait mindfulness. *Frontiers in Public Health*, 10, 952261. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.952261>