

The Influence Of Work Life Balance And Burnout On Employee Job Satisfaction At PT XYZ

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ

Vevi Gusniar¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.vevigusniar@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,

floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and burnout on employee job satisfaction at PT XYZ. Specifically, it examines the partial effect of work life balance on job satisfaction, the partial effect of burnout on job satisfaction, and the simultaneous effect of both variables on employee job satisfaction. This research employs a quantitative approach using the survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 91 employees in the production department of PT XYZ. Data analysis was conducted using the multiple linear regression method with the aid of SPSS version 25. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, whereas burnout has a negative and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, these two variables contribute 9.8% to variations in job satisfaction, while other factors remain beyond the scope of this study. These findings highlight the importance of maintaining a balance between work and personal life in enhancing job satisfaction, while burnout negatively impacts employee well-being. Therefore, companies are advised to implement policies that support work life balance and manage burnout levels to improve employee welfare.

Keywords: *work life balance, burnout, employee job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Penelitian ini menguji pengaruh parsial *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh parsial burnout terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 91 karyawan dari departemen produksi PT XYZ. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 9,8% terhadap variasi kepuasan kerja, sementara faktor lainnya berada di luar cakupan penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara burnout dapat menurunkan tingkat kepuasan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk merancang kebijakan yang mendukung *work life balance* serta mengelola tingkat burnout guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Work life balance, burnout, kepuasan kerja karyawan.*

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang penuh persaingan, perusahaan berlomba-lomba untuk meraih keuntungan maksimal melalui efisiensi dan inovasi. Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen paling krusial. SDM berperan sebagai penggerak utama operasional perusahaan dan sebagai sumber ide, kreativitas, dan strategi yang mampu menciptakan keunggulan

kompetitif. (Dzaky Ramadhan et al., n.d.). Dalam dunia yang terus berubah kualitas SDM yang adaptif, berintegritas, dan berwawasan global menjadi kunci untuk menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang yang ada. (Arumingtyas, 2021).

PT XYZ, sebuah pabrik yang menghadapi tantangan dalam memenuhi tuntutan produktivitas yang semakin tinggi. Kondisi ini membuat banyak karyawan kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memicu gejala burnout. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara harapan perusahaan terhadap karyawan yang produktif dan puas dengan kenyataan adanya penurunan kepuasan kerja karena ketidakseimbangan dan burnout.

Kepuasan kerja melibatkan aspek emosional yang mencakup perasaan kegembiraan dan kasih terhadap tugas yang dilakukan, yang tercermin dalam etos kerja yang tinggi, disiplin yang kuat, dan kemajuan prestasi kerja yang berkelanjutan (Hasibuan buku Busro M, 2018) dalam kajian (Nabil & Dwiridotjahjono, 2024).

Tabel 1. Hasil Pra-Penelitian Work Life Balance

No	Pernyataanl Work Life Balance	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Pekerjaan saya sering mengganggu waktu pribadi atau keluarga saya.	11	2	8	2	7	30
2	Masalah pribadi saya terkadang mengganggu konsentrasi atau kinerja saya di tempat kerja.	6	3	13	4	4	30
3	Hubungan yang baik dengan keluarga dan teman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	15	12	0	0	3	30
4	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk berkembang secara pribadi.	9	10	9	0	2	30

Sumber: Hasil Pra Survei, 2024

Berdasarkan hasil Pra-Penelitian Work Life Balance pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa terdapat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, dibuktikan dengan 11 karyawan yang menjawab sangat setuju pada pernyataan pekerjaan yang mengganggu waktu pribadi. Sebanyak 13 karyawan menjawab cukup setuju pada pernyataan kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, yang menunjukkan gangguan bersifat situasional. Sebanyak 15 karyawan menjawab sangat setuju pada pernyataan hubungan baik dengan keluarga meningkatkan semangat kerja, menunjukkan dukungan positif dari kehidupan pribadi. Selain itu, 9 karyawan menjawab sangat setuju pada pernyataan pekerjaan memberi kesempatan berkembang secara pribadi, yang menjadi faktor peningkat kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Pra-Penelitian Burnout

No	Pernyataanl Burnout	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Kelelahan fisik membuat saya sulit fokus pada tugas sehari-hari.	7	11	10	2	0	30
2	Saya merasa pekerjaan ini membuat saya lelah secara emosional.	16	9	3	1	1	30
3	Saya merasa pekerjaan saya kurang memberikan kesempatan untuk berkembang.	4	4	11	11	0	30

4	Saya merasa kehilangan antusias terhadap pekerjaan saya.	5	0	11	8	6	30
---	--	---	---	----	---	---	----

Sumber: Hasil Pra Survei, 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 dari hasil Pra-Penelitian Burnout, dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala burnout pada karyawan, terutama pada aspek fisik dan emosional. Hal ini dibuktikan dengan 7 karyawan yang menjawab sangat setuju dan 11 setuju pada pernyataan kelelahan fisik yang mengganggu fokus kerja. Sebanyak 16 karyawan sangat setuju dan 9 setuju bahwa pekerjaan membuat mereka lelah secara emosional. Pada pernyataan tentang kurang kesempatan berkembang, 11 karyawan menjawab cukup setuju dan 11 tidak setuju, menunjukkan pandangan yang beragam. Selain itu, sebanyak 5 karyawan sangat setuju dan 11 cukup setuju bahwa mereka kehilangan antusiasme terhadap pekerjaan, yang dapat menjadi indikator menurunnya motivasi kerja di lingkungan PT XYZ.

Tabel 3. Hasil Pra-Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Kuesioner	Kepuasan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Beban kerja saya sering membuat saya merasa stres dan tertekan.			5	10	15	0	0	30
2	Jumlah kompensasi yang saya terima mencukupi kebutuhan saya.			5	20	5	0	0	30
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk promosi di pekerjaan ini.			5	0	5	20	0	30
4	Pengawasan dari atasan membantu saya bekerja dengan lebih baik.			5	5	15	0	5	30
5	Saya merasa memiliki rekan kerja yang kooperatif dan mendukung.			5	10	15	0	0	30

Sumber: Hasil Pra Survei, 2024

Berdasarkan hasil Pra-Penelitian Kepuasan Kerja pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa terdapat beban pekerjaan yang cukup tinggi yang dibuktikan sebanyak 10 karyawan yang menjawab setuju pada pernyataan beban kerja. Sebanyak 20 karyawan menjawab tidak setuju pada pernyataan promosi, artinya karyawan merasa kurang kesempatan dipromosikan. Selain itu sebanyak 5 karyawan menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan pengawasan dari atasan yang bisa menjadi faktor yang menurunkan tingkat kepuasan kerja di PT XYZ.

Dalam dunia kerja modern, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Aliya dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan termotivasi.

Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Endeka et al. (2020), yang menyatakan bahwa work-life balance tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, burnout sering dianggap sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja akibat kelelahan emosional dan fisik. Penelitian oleh Indra dan Rialmi (2022) menemukan bahwa burnout justru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa tingkat burnout tertentu tidak selalu menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Caniago dan Mustafa (2023) menyimpulkan bahwa burnout

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menyoroti adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan.

Meskipun demikian pada penelitian lain menyatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Septia Ningrum et al., n.d.) Kepuasan kerja dapat diciptakan melalui kombinasi lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Fasilitas seperti pemberian penghargaan yang adil, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini ditemukan beberapa *research gap* jika ditinjau dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 4. Research Gap

Variabel	Hasil Penelitian	Peneiti
Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh	(Aliya & Saragih, 2020)
	Tidak Berpengaruh	(Endeka et al., 2020)
Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh	(Indra & Rialmi, 2022)
	Tidak Berpengaruh	(Caniago & Mustafa, 2023)

Sumber : Penelitian terdahulu

Pada Tabel 2 diatas, penelitian di PT XYZ akan memberikan wawasan baru terkait pengaruh *work life balance* dan *burnout* dalam sektor manufaktur, yang bisa memiliki dinamika kerja dan tekanan yang berbeda dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur lebih spesifik hubungan antara *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja karyawan secara numerik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta tingkat *burnout* memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh pasial *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh pasial *burnout* terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Follet dalam Batlajery (2016) dalam jurnal (Savitri & Anggela, 2020) "Manajemen sebagai proses, karena dalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, misalnya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Kegiatan-kegiatan itu satu sama

lainnya tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling terkait (terpadu), sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan”.

Menurut temuan penelitian (Fadillah et al., 2023) manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur cara terbaik untuk memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai pada kajian (Buana & Karawang, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek yang menyeluruh.

Menurut Hasibuan dalam kajian (Marpaung et al., 2022), manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang bertujuan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya. Sebagai ilmu manajemen didasarkan pada prinsip, teori, dan metode yang sistematis untuk memahami dan memecahkan masalah organisasi. Sebagai seni, manajemen melibatkan keterampilan, kreativitas, dan intuisi dalam mengambil keputusan, memimpin tim, serta beradaptasi dengan dinamika lingkungan.

Work Life Balance

Menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam jurnal (Sari & Hasyim, 2022), keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan seseorang dengan menjalankan semua peran dalam kehidupannya, baik di dalam maupun di luar pekerjaannya

Menurut Wcaksana dalam kajian yang dikutip oleh Juniar et al., (2024), terdapat empat dimensi utama dalam pengelolaan *Work-Life Balance*. Pertama, *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga atau aktivitas sosial. Kedua, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, yang menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi dapat memengaruhi performa kerja, misalnya masalah keluarga yang mengganggu konsentrasi di tempat kerja. Ketiga, *Work/Personal Life Enhancement (WPLE)*, yaitu sinergi positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana keduanya saling mendukung dan memperkaya. Keempat, *Work/Personal Life Segmentation (WPLS)* yang menekankan pada kemampuan untuk memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tidak saling tumpang tindih. Keempat dimensi ini menjadi kerangka penting dalam menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi.

Burnout

Menurut (Santi et al., 2020) dalam jurnal (Wijaya, 2022). Burnout adalah perilaku dan perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka karena paparan yang lama terhadap stresor emosional.

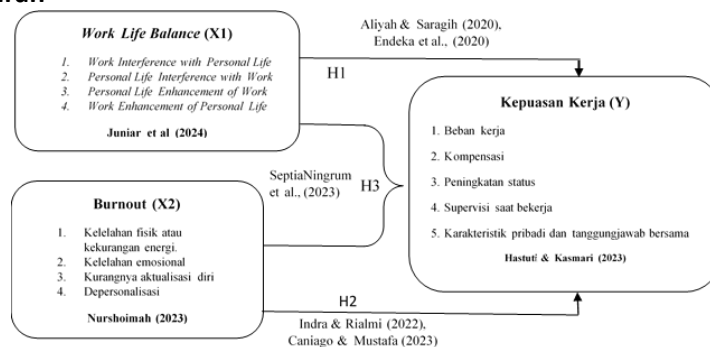
Menurut Hayati & Fitria (2018) dalam (Nurshoimah et al., 2023) Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang berlangsung lama atau tidak terkendali. Kondisi ini ditandai oleh tiga aspek utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian diri. Burnout sering terjadi karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya atau dukungan yang tersedia, sehingga berdampak negatif pada kesehatan, produktivitas, dan hubungan interpersonal. Indikator utamanya meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri, dan depersonalisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam jurnal (Cv & Pratama, 2022), Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari keseimbangan antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman kerja yang diterima.

Menurut Robbins dan Judge pada kajian (Hastuti & Kasmari, 2023), kepuasan kerja dapat diukur dengan berbagai cara. Misalnya dimensi pekerjaan itu sendiri menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan; dimensi gaji menunjukkan jumlah kompensasi yang diterima atas hasil kerja; dimensi promosi menunjukkan peningkatan status; dimensi pengawasan menunjukkan bahwa ada pengawasan saat bekerja, dan dimensi rekan kerja menunjukkan karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber : Aliyah & Saragih (2020), Endeka et al., (2020), SeptiaNingrum et al., (2023), Indra & Rialmi (2022), Caniago & Mustafa (2023), Juniar et al (2024), Nurshoimah (2023), Hastuti & Kasmari (2023)

Hipotesis :

1. H1 = Terdapat Pengaruh Parsial *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. H2 = Terdapat Pengaruh Parsial Burnout (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3. H3 = Terdapat Pengaruh Simultan *Work Life Balance* (X1) dan Burnout (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pengaruh *Work Life Balance* dan Burnout terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ dikaji. Penelitian ini melihat populasi dari 988 pekerja Departemen Produksi, kriteria tertentu memilih 91 pekerja sebagai sampel purposive. Data diperoleh melalui studi pustaka, observasi, dan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5. Data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari literatur dan penelitian sebelumnya membentuk sumber data. Untuk mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen data dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 25.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas instrumen bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu merepresentasikan isi dan karakteristik yang hendak diukur. Berdasarkan perhitungan, nilai r tabel untuk $N=30-2$, $N = 28$ dengan tingkat signifikansi dua arah sebesar 5% adalah 0,361. Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R tabel (5%)	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,684	0.361	VALID
	X1.2	0,655	0.361	VALID
	X1.3	0,665	0.361	VALID
	X1.4	0,716	0.361	VALID
	X1.5	0,499	0.361	VALID
	X1.6	0,721	0.361	VALID
	X1.7	0,529	0.361	VALID
	X1.8	0,402	0.361	VALID
	X1.9	0,589	0.361	VALID
	X1.10	0,501	0.361	VALID
	X1.11	0,383	0.361	VALID
	X1.12	0,444	0.361	VALID
	X1.13	0,449	0.361	VALID
	X1.14	0,422	0.361	VALID
	X1.15	0,392	0.361	VALID
Burnout (X2)	X2.1	0,725	0.361	VALID
	X2.2	0,446	0.361	VALID
	X2.3	0,635	0.361	VALID
	X2.4	0,662	0.361	VALID
	X2.5	0,717	0.361	VALID
	X2.6	0,497	0.361	VALID
	X2.7	0,608	0.361	VALID
	X2.8	0,533	0.361	VALID
	X2.9	0,464	0.361	VALID
	X2.10	0,414	0.361	VALID
	X2.11	0,402	0.361	VALID
	X2.12	0,440	0.361	VALID
	X2.13	0,735	0.361	VALID
	X2.14	0,751	0.361	VALID
	X2.15	0,639	0.361	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,403	0.361	VALID
	Y.2	0,371	0.361	VALID
	Y.3	0,421	0.361	VALID
	Y.4	0,649	0.361	VALID
	Y.5	0,580	0.361	VALID
	Y.6	0,732	0.361	VALID
	Y.7	0,545	0.361	VALID

Y.8	0,636	0.361	VALID
Y.9	0,572	0.361	VALID
Y.10	0,659	0.361	VALID
Y.11	0,731	0.361	VALID
Y.12	0,693	0.361	VALID
Y.13	0,653	0.361	VALID
Y.14	0,783	0.361	VALID
Y.15	0,684	0.361	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Pada tabel 3 nilai r hitung untuk setiap item lebih besar dari r tabel (0,361 pada taraf signifikansi 5%), seperti yang ditunjukkan dalam ini menunjukkan bahwa semua variabel yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, *Burnout*, dan *Kepuasan Kerja* valid. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana 0,6 merupakan batas minimal dari reliabilitas. Jika alpha cronbach $< 0,6$, ukuran yang digunakan dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.829	0,60	Reliabel
Burnout (X2)	0.848	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.879	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Tabel 4 menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka untuk semua variabel dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah **reliabel**.

Uji Normalitas

Untuk memastikan bahwa model tidak bias, uji hipotesis harus dilakukan sebelum menganalisis data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas digunakan. Residual dari model regresi berdistribusi normal jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil uji normalitas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.98811646
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.057
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Tabel 5 Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan linier yang kuat di antara salah satu atau semua variabel yang dijelaskan dalam model regresi. *Factor Variance Inflation* (VIF) digunakan untuk melakukan pemeriksaan ini; jika VIF kurang dari 10, multikolinieritas tidak ada. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat di sini:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WLB	.998	1.002
	Burnout	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Hasil ditemukan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 6 karena nilai toleransi variabel work life balance dan burnout keduanya $> 0,1$, dan nilai VIF keduanya < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah ada perbedaan varian residual selama periode pengamatan. Jika keduanya sama dapat disebut heteroskedastisitas, dan jika keduanya sama disebut homoskedastik. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.467	4.500		.104
	WLB	.014	.060	.024	.820
	Burnout	.079	.053	.156	.142

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* (0,820) dan Burnout (0,142), yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tujuan regresi linier adalah untuk menganalisis hubungan antara satu atau lebih variabel independen (prediktor) dengan variabel dependen (respon). Regresi linier bertujuan untuk memodelkan hubungan tersebut dalam bentuk persamaan matematis yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Dalam regresi linier sederhana, tujuan utamanya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan dalam regresi linier berganda, tujuan utamanya adalah untuk memahami pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Regresi linier juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola atau tren dalam data dan mengukur kekuatan serta arah hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis. Berikut Uji Analisis Berganda.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55.705	7.065		7.885
	WLB	.205	.094	.222	2.192
	Burnout	-.174	.083	-.212	-2.091

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 8, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 55,705 + 0,205X_1 - 0,174X_2$$

Keterangan:

- Konstanta (55,705): Kepuasan Kerja (Y) muncul ketika Work Life Balance (X1) dan Burnout (X2) bernilai nol.
- Koefisien X1 (0,205): Setiap peningkatan satuan Work Life Balance akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,205 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien X2 (-0,174): Setiap peningkatan satuan Burnout akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,174 satuan

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji t juga digunakan untuk menguji hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji parsial (t):

Tabel 11. Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	55.705	7.065		7.885
	WLB	.205	.094	.222	2.192
	Burnout	-.174	.083	-.212	-2.091

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 9, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- *Work Life Balance* (X1): t hitung = 2,192, p-value = 0,031 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.
- Burnout (X2): t hitung = -2,091, p-value = 0,039 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Burnout terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah model regresi secara keseluruhan memberikan penjelasan yang signifikan terhadap variasi dalam variabel dependen. Berikut adalah hasil uji simultan (F):

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.708	2	238.854	4.782	.011 ^b
	Residual	4395.039	88	49.944		
	Total	4872.747	90			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, WLB

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 4,782, p-value = 0,011 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *Work Life Balance* dan Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi, yang biasanya dinyatakan dengan nilai R Square (R^2), bertujuan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dalam Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu *Work Life Balance* dan Burnout.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.078	7.067

a. Predictors: (Constant), Burnout, WLB

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 11, Nilai R Square = 0,098, yang berarti bahwa 9,8% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan Burnout. Sisanya, 90,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *t* hitung sebesar 2,192 (*p*-value = 0,031) yang artinya lebih dari 0,05. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Aliya & Saragih (2020), yang juga menyatakan bahwa *work life balance* berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dalam pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Uji parsial menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *t* hitung sebesar -2,091 (*p*-value = 0,039) yang artinya lebih dari 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Megaster et al. (2021), yang menyatakan bahwa burnout berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kelelahan emosional, fisik, dan mental yang dialami karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

3. Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa secara simultan, *work life balance* dan burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *F* hitung sebesar 4,782 (*p*-value = 0,011) yang artinya lebih dari 0,05. Hasil ini mendukung penelitian oleh Septia Ningrum et al. (n.d.), yang menyatakan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,098 menunjukkan bahwa 9,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan burnout, sementara 90,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* dan burnout memiliki kontribusi, ada faktor eksternal lain yang perlu diperhatikan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Burnout terhadap Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa peningkatan tingkat burnout akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
3. Secara simultan, Work Life Balance dan Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji *F* menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan, meskipun hanya menjelaskan 9,8% variasi dalam kepuasan kerja.

Implikasi

Penelitian yang dilakukan penulis ini, ada beberapa implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengembangkan program Work Life Balance, seperti program kesehatan mental, untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pengelolaan burnout harus menjadi prioritas dengan cara memberikan beban kerja yang seimbang serta

menyediakan pelatihan manajemen stres bagi karyawan. Mengingat Work Life Balance dan Burnout hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi Kepuasan Kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain seperti kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, agar tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Arumingtyas, F. & T. A. 2021. (2021). Pengaruh Worklife Balance Dan Burnout terhadap Kepuasan Karyawan CV NUSANTARA LESTARI arumingtyas 2021. *Ekonomi Dan Bisnis, Vol.3 (No.1)*, 62–76.
- Buana, U., & Karawang, P. (2022). *Keywords: performance, employees.* 9(2), 657–662.
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>
- Cv, D. I., & Pratama, I. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI CV. INSAN PRATAMA SURABAYA Yudha Putra Dinata Universitas Wijaya Kusuma INFORMASI ARTIKEL ABSTRAK Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Yudha Putra Dinata*, 6(7), 420–430.
- Dzaky Ramadhan, E., Frendika Prodi Manajemen, R., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). *Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat*. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1007>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fadillah, A. Z., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang*. 1(3), 760–765. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Fakhriyah, P. (2020). Pengaruh Layanan Transportasi Online (Gojek) Terhadap Perluasan Lapangan Kerja Bagi Masyarakat Di Kota Cimahi. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(1), 34. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i1.3719>
- Hastuti, P. D., & Kasmari, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1043–1055. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6685>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Juniar, A., Mohammad, U., Fadli, D., & Rosmawati, E. (2024). *The Influence of*

- Burnout and Job Satisfaction on Work-Life Balance in Part-Time Students of Buana Perjuangan Karawang University.* 5(1), 111–122. <https://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb>
- Marpaung, S. K., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 468. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.432>
- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i10.2564>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- Savitri, C., & Anggela, F. P. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Xxx. *Buana Ilmu*, 4(2), 234–252.
- Septia Ningrum, D., Wahyu Sulistyani, N., & Imawati, D. (N.D.). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RETAIL DI KOTA SAMARINDA THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB SATISFACTION IN RETAIL EMPLOYEES IN SAMARINDA CITY. In *Motiva: Jurnal Psikologi 2023* (Vol. 6, Issue 2).
- Wijaya, C. (2022). *PENGARUH BURNOUT , IKLIM ORGANISASI , DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PRIMA BINTANG PERMATA* *PENGARUH BURNOUT , IKLIM ORGANISASI , DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION*.