

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NUSANTARA LESTARI**

Tekni Megaster

Fida Arumingtyas

Amelia Trisavinaningdiah

Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 65 karyawan CV Nusantara Lestari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* dengan cara semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan *burnout* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV Nusantara Lestari . Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) *work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari .

Kata Kunci : *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha menuntut terjadinya persaingan dalam bisnis yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Perusahaan membutuhkan banyak pekerja dan menargetkan sesuatu yang harus dicapai pada waktu dan periode tertentu, bekerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mendapatkan kepuasan diri terhadap pencapaian dan karya, bagi sebagian orang bekerja dianggap sebagai suatu kegiatan yang menjadi beban sehingga dalam menjalaninya hanya sebatas sebagai suatu tuntutan dan keharusan. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam berkembangnya suatu usaha, sehingga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan kemampuan profesionalnya, sekaligus harus memiliki daya saing yang tinggi antar karyawan, sehingga produktivitas dan pencapaian target diperusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensi perusahaan. Keberhasilan dalam suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dan sangat berkontribusi besar bagi perusahaan. Karena faktor manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan (Hasibuan, 2019) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan

kinerja dan pencapaian target yang maksimal bagi perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa senang dan nyaman apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan, hal ini akan berpengaruh pada konsistensi kinerja dan peningkatan produktivitas kerja, kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang, dimana ia merasa puas akan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau yang diterima melebihi yang diharapkannya. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut (Davis dan Newstrom, 1994) dalam Sinambela, (2017; 302) kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya, Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan. Kegiatan perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia akan terkait dengan upah atau gaji yang akan

diterima karyawan, kesempatan pengembangan karir hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan yang terkait langsung dengan sumber daya manusianya adalah unsur kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan mengambil langkah kebijakan dengan menerapkan program *work life balance*. *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan), hal ini merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai. Dundas dalam (Pengemanan, 2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata & rekreasi.

(Loehr,2019: 29) menggambarkan bahwa *work life balance* ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan kerja disatu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi disisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi disisi yang lain dan bisa membuat keduanya saling seimbang. Penelitian yang dilakukan (Junaidin,2019) keterkaitan mengenai *work life balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Junaidin,2019) keterkaitan mengenai *work life balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan antara variabel *work life*

balance terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (James dan Purba, 2017) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Selain *work life balance*, *burnout* juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Binder,2017:6) menyebutkan *burnout* sebagai sindrom kelelahan yaitu keadaan kelelahan mental dan fisik, jika tidak didiagnosis dan keseimbangan *internal* dan *eksternal* dipulihkan, maka mental akan terganggu.

Adapun Leats dan Stolar dalam (Pangemanan, 2017) mengartikan burnout sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan mengalami kelelahan fisik, emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berakibat turunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ismawardi,2019) menunjukan *burnout* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan (Pangemanan, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan.

Pertumbuhan penduduk yang pesat, dan semakin banyaknya berbagai bidang pekerjaan, kesempatan bekerja yang cukup luas, disertai rutinitas dan tekanan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang padat, sangat mempengaruhi kinerja dan konsistensi dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan berkurangnya

tanggung jawab dan kemauan lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan CV Nusantara Lestari, hal yang dialami yakni ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga maupun untuk pribadinya sendiri. Pekerjaan yang penuh dengan tekanan, memaksa karyawan menghadapi situasi yang tidak nyaman dan membuat stres sehingga mengalami *burnout*, seperti: tuntutan lingkungan dan pekerjaan yang terlalu banyak dan berat, tidak sesuai dengan kemampuan, terjadinya persaingan antar rekan kerja yang tidak sehat, pembagian tugas dan pekerjaan yang tidak sesuai dan seimbang, kejenuhan dalam bekerja, dan tidak adanya perhatian dan apresiasi perusahaan pada prestasi kerja atas kemampuan mencapai target dan kesuksesan dalam bekerja.

CV Nusantara Lestari merupakan salah satu perusahaan yang berada di Tangerang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa. Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, seluruh karyawan yang terlibat dituntut untuk bekerja dengan maksimal, sehingga layanan kepada konsumen semakin meningkat dan kepuasan konsumen dapat tercapai. sehingga dalam pelaksanaan para karyawan terkadang bekerja ekstra diluar beban pekerjaan demi pelayanan yang maksimal. Beban kerja yang tinggi juga akan memungkinkan *burnout* pada karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan maka CV Nusantara Lestari dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya meningkatkan *work life balance* serta menghindari *burnout*. Peranan *work life balance* dan *burnout* sangat

penting karena dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja .

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Nusantara Lestari**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Robbin & Coulter, (216:361-392) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Clark dalam Nanzushi, (2015) berpendapat adanya kolerasi *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan dan komitemn terhadap organisasi. Dengan pengalaman dapat membantu karyawan untuk menacapai keberhasilan bagi perusahaan.

Semenza dan Sullivan, (2015: 4) mengungkapkan bahwa hanya lebih dari 25 tahun terakhir *work life balance* menjadi topik yang didiskusikan oleh akademisi secara terbuka. Loehr, (2019: 29) menggambarkan bahwa *work life balance* ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan kerja disatu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi disisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi disisi yang lain dan bisa membuat keduanya saling seimbang.

Burnout

Pada tahun 1981, Maslach dan Jackson dalam (Kanwar,2009) juga mempelajari konsep burnout, dimana menurut mereka burnout merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stres kerja berkepanjangan. Leats dan Stolar dalam (Lailani, 2005) mengartikan burnout sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Burnout banyak terjadi hampir disetiap organisasi dikarenakan kondisi terkait berbagai masalah yang dihadapi, emosional yang tinggi, persaingan antar sesama karyawan , menghindari pekerjaan yang sulit dan lebih memilih mudahnya saja, dan berbagai evaluasi yang dihindari karena dirasa merugikan dan berdampak negatif bagi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) berkaitan dengan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge, (2015), merupakan

suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik - karakteristiknya. Seseorang dengan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. (Hasibuan,2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu

elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang rajin, produktif, malas dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dengan kepuasan kerja tersebut maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat.

Keith Davis,(1985: 96) dalam Mangkunegara,(2015: 117) mengungkapkan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view the work*”, yang artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Wexley dan Yukl, (2005: 112) dalam Indrasari (2017: 39), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

HIPOTESIS

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 = *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Nusantara Lestari ..
2. H2 = *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Nusantara Lestari .
3. H3= *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Nusantara Lestari .

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan karena yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah individu atau karyawan, masing-masing individu tersebut kemudian diperbandingkan.

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan CV Nusantara Lestari berjumlah 65 orang. Sedangkan Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Proses pengambilan sampel harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi seluruh karyawan CV Nusantara Lestari sebagai sampel dari penelitian ini berjumlah 65 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer ini dapat dilakukan dengan cara studi lapangan yaitu upaya memperoleh data berkaitan dengan masalah yang dikaji dengan mengadakan penelitian langsung pada objek penelitian yang meliputi:

a. Observasi

Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung objek dan subjek penelitian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada Karyawan CV Nusantara Lestari terkait permasalahan yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Teknik penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan masing-masing 10 pertanyaan terkait dengan variabel (X) dan variabel (Y) kepada 65 orang Karyawan CV Nusantara Lestari yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun skala

jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh data dari pengambilan data dari CV Nusantara Lestari, data-data tersebut seperti sejarah instansi, visi misi instansi, struktur instansi, dan data lainnya yang diperlukan untuk mendukung penulisan. Sumber lainnya yaitu dengan teknik studi ke perpustakaan (*library research*), merupakan upaya pengajuan teori dan informasi yang relevan dengan masalah yang dikaji dengan cara membaca *literature*, dokumen, jurnal, artikel, majalah, dan koran serta perundang-undangan yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Analisis Data

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini dengan metode sebagai berikut ;

(1) Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

(2) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini alat untuk mengumpulkan data

b. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

(3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependent* dan variabel *independent* mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel *independent*.

(4) Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

(5) Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (*work life balance* dan *burnout*) terhadap variabel *dependent* (kepuasan kerja).

(6) Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)

(7) Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mencari hubungan antar dua variabel bebas (*independent*) atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya (*dependent*), sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas (*independent*) yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya (*dependent*)

(8) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* yang dinyatakan dalam persentase

(9) Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya

b. Uji F (Simultan)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model atau uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel terikatnya.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Analisis Deskriptif

- a. Dari hasil pengujian data menunjukkan nilai minimum ,nilai maximum, dan nilai mean serta nilai standar deviasi sebesar 4,723 dari Penggunaan *Work Life Balance* (X1), menandakan sebaran data adalah baik karena nilai standar deviasi tersebut tidak melebihi dua kali dari nilai rata-rata 38,29.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	65	28	49	38.29	4.723
Burnout	65	10	45	26.18	6.896
Kepuasan Kerja	65	24	49	37.38	4.289
Valid N (listwise)	65				

- b. Dari hasil pengujian data menunjukkan nilai minimum ,nilai maximum, dan nilai mean serta nilai standar deviasi sebesar 6,896 dari *Burnout* (X2), menandakan sebaran data adalah baik karena nilai standar deviasi tersebut tidak melebihi dua kali dari nilai rata-rata 26,18.
- c. Dari hasil pengujian data menunjukkan nilai minimum ,nilai maximum, dan nilai mean serta nilai standar deviasi sebesar 4.289 dari Kepuasan Kerja (Y), menandakan sebaran data adalah baik karena nilai standar deviasi tersebut tidak melebihi dua kali dari nilai rata-rata 37.38.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa masing-masing nilai r hitung $>$ dari nilai 0,2441, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing kuesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha* memiliki $>$ nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpulan data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Yang Disarankan	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,775	0,60	Reliable
<i>Burnout</i> (X2)	0,850	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,741	0,60	Reliable

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Diketahui bahwa probabilitas sebesar $0,200 > 0,05$ maka distribusi dinyatakan normal.

Diketahui bahwa probabilitas sebesar $0,200 > 0,05$ maka

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.65852066
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.085
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

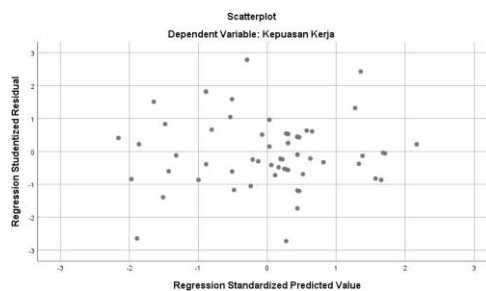
distribusi dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas. Di bawah ini merupakan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) nilai tolerance $0.751 > 0,1$ dan nilai VIF $1.332 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen

a. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 19,473. Artinya, jika *Work Life Balance* (X_1) nilainya 0, maka tingkat Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 19,473. Dan apabila Penggunaan Media Sosial mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja sebesar 0,468..

Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 42.767. Artinya, jika *Burnout* (X_2) nilainya 0, maka tingkat Kepuasan Kerja (Y) nilainya sebesar 42.767 Dan apabila *Burnout* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja berkurang 0,206.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi berganda sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 22.762, artinya bahwa nilai konsisten variabel Kepuasan kerja adalah sebesar 22.762.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.423 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai *work life balance*, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0.423.

- c. Koefisien regresi X2 sebesar -0,061 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai *burnout*, maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar 0,061.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.762	5.666		4.018	0.000
	Work Life Balance	0.423	0.114	0.466	3.729	0.000
	Burnout	-0.061	0.078	-0.098	-0.782	0.437

5. Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y secara terpisah

1. Analisis Korelasi *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa, koefisien korelasi variabel total work life balance dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,515. maka hubungan antara variabel *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja karyawan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori “Cukup Kuat”.

2. Analisis *Burnout* (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)
Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa, koefisien korelasi variabel *Burnout* dengan kepuasan kerja adalah sebesar -0.330. Maka hubungan antara variabel

Burnout terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori “Rendah”.

Uji Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat secara bersama-sama.

Dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,522. Angka tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman penentuan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), maka hubungan antara variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori “Cukup Kuat”.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	0.272	0.249	3.717

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance

6. Uji Koefisien Determinasi

- a. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 26,5% sedangkan 73,5% sisanya ditemukan oleh faktor lain.
- b. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja sebesar sebesar 10.9% sedangkan 89,1% sisanya ditemukan oleh faktor lain.
- c. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap (X1) dan *Burnout* (X2)

terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar adalah sebesar 27,2% sedangkan 72.8% sisanya ditemukan oleh faktor lain.

7. Uji Hipotesis t (Parsial)

- a. Dapat diketahui $t_{hitung} = 4,769$ hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,669$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.473	3.784		5.147	0.000
	Work Life Balance	0.468	0.098	0.515	4.769	0.000

- b. Dapat diketahui $t_{hitung} = -2,779$ hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,779 < -1,669$) dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.767	2.002		21.367	0.000
	Burnout	-0.206	0.074	-0.330	-2.779	0.007

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	0.272	0.249	3.717

Uji Hipotesis F (Simultan)

Dari hasil perhitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 11.608 hal ini

menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.608 > 2,75$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan CV Nusantara Lestari

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.759	2	160.380	11.608	.000 ^b
	Residual	856.625	62	13.817		
	Total	1177.385	64			

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari uji t variabel *Work Life Balance* dengan nilai $t_{hitung} 4,769 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari .
- Hasil penelitian dari uji t variabel *Burnout* dengan nilai $t_{hitung} -2,779 < t_{tabel} -1,669$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari .
 - Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai F_{hitung} sebesar 11.608 nilai tersebut lebih besar dari $F_{tabel} 2,75$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Maka dapat disimpulkan *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari .

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini penulis ingin memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

- CV Nusantara Lestari hendaknya memperhatikan kondisi stress kerja para karyawan dengan memberi kenyamanan lingkungan kerja seperti ruang kerja yang dengan suasana baru demi meningkatkan *work-life balance* yang dirasakan oleh para karyawan.
- CV Nusantara Lestari hendaknya melakukan kegiatan bersama untuk lebih mempererat hubungan antar karyawan seperti liburan untuk mengurangi kepenatan agar *burnout* yang dialami karyawan semakin berkurang.

- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tentang ilmu manajemen khususnya yang terkait *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja yang kemudian bisa diteliti lebih mendalam dengan tambahan variable independen lain ataupun dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Imaniar , R. L., & Sularso , R. A. (2016). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, *Self -Efficacy*, dan Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur*, 5(2), 46-56.
- Binder, I. P. (2017). *Mindful Prevention of Burnout in Workplace Health Management*. Switzerland: Springer Nature.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,
- Indirasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka .
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(2), 1-13.

- James, A., & Purba, S. D. (2017). Efek Moderasi Dukungan Organisasi dan Mediasi Work-Life Balance Pada Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Manajemen*, 14(1), 53-73.
- Junaidin, Ikhran, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. 2009. Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12
- Lailani, F. Saputro, Edy P. dan Nurdiana, F. 2005. Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*. Vol. 9, No. 1, pp. 86-96.
- Loehr, T. (2019). *How to Have a Work Life Balance*. Canada: Mitara Empresa Pty Ltd.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nanzushi, C. (2015). The Effect of Workplace Environment On Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firm in Noirobi City Country. *University Of Noirobi*. Retrived From <https://pdfs.semanticscholar.org/9a0/10c4259af6c992e93bb4826deb66cfe9fb5.pdf>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3), 1-8.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2016. *Management*. Global Edition, thirteenth Edition London: Pearson.
- Semenza, G. C., & Sullivan, G. A. (2015). *How to Build a Life in The Humanities*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sinambela, P. L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2022). THE IMPLEMENTATION OF A MANAGEMENT AUDITON HR RECRUITMENT TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 243-251.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2023). Determinant of company value: evidence manufacturing Company Indonesia. *Calitatea*, 24(192), 183-189.
- Ariyana, A., Enawar, E., Ramdhani, I. S., & Sulaeman, A. (2020). The application of discovery learning models in learning to write descriptive texts. *Journal of English Education and Teaching*, 4(3), 401-412.
- Astakoni, I. M. P., Sariyani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 620-631.

- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88.
- Gunawan, G. G., Wening, N., Supono, J., Rahayu, P., & Purwanto, A. (2021). Successful Managers and Successful Entrepreneurs as Head of Successful Families in Building a Harmonious Family. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57(9), 4904-4913.
- Hidayat, I., Ismail, T., Taqi, M., & Yulianto, A. S. (2022). Investigating In Disclosure Of Carbon Emissions: Influencing The Elements Using Panel Data. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(3), 721-732.
- Immawati, S. A., & Rauf, A. (2020, March). Building satisfaction and loyalty of student users ojek online through the use of it and quality of service in tangerang city. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 7, p. 072004). IOP Publishing.
- Joko Supono, Ngadino Surip, Ahmad Hidayat Sutawidjaya, Lenny Christina Nawangsari. (2020). Model of Commitment for Sustainability Indonesian SME's Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 8772-8784. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/18715>
- Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. B. (2021). E-service quality, customer trust and satisfaction: market place consumer loyalty analysis. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(2), 237-254.
- Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001: 2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808-24817.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Riyadi, S. (2021). Effect of E-Marketing and E-CRM on E-Loyalty: An Empirical Study on Indonesian Manufactures. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 5290-5297.
- Setyaningrum, R. P., Kholid, M. N., & Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs Performance and Green Competitive Advantage: The Role of Green Creativity, Business Independence and Green IT Empowerment. *Sustainability*, 15(15), 12096.
- Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.
- Suharti, E., & Ardiansyah, T. E. (2020). Fintech Implementation On The Financial Performance Of Rural Credit Banks. *Jurnal Akuntansi*, 24(2), 234-249.
- Sukirwan, S., Muhtadi, D., Saleh, H., & Warsito, W. (2020). PROFILE OF STUDENTS' JUSTIFICATIONS OF MATHEMATICAL ARGUMENTATION. *Infinity Journal*, 9(2), 197-212.
- Surip, N., Sutawidjaya, A. H., Nawangsari, L. C., & Supono, J. (2021). Effect of Organizational Commitment on the Sustainability Firm Performance of Indonesian SMEs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(2), 6978-6991.
- Wamiliana, W., Usman, M., Warsito, W., Warsono, W., & Daoud, J. I. (2020). USING MODIFICATION OF PRIM'S ALGORITHM AND GNU OCTAVE AND TO SOLVE THE MULTIPERIODS INSTALLATION PROBLEM. *IIUM Engineering Journal*, 21(1), 100-112.
- Wulandari, I., & Rauf, A. (2022). Analysis of Social Media Marketing and Product Review on the Marketplace Shopee on Purchase Decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11, 274-284.
- Zatira, D., & Suharti, E. (2022). Determinant Of Corporate Social Responsibility And Its Implication Of Financial Performance. *Jurnal*

Akuntansi, 26(2), 342-357.

