



## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN YOU N ME STORE KOTA CIREBON

Maydian Andriani<sup>1</sup>, Hartanto Halim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

E-mail: [maydianandriani@gmail.com](mailto:maydianandriani@gmail.com)<sup>1</sup>, [hartantohalim35@gmail.com](mailto:hartantohalim35@gmail.com)<sup>2</sup>

### INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima, 23 Maret 2024

Direvisi, 30 Maret 2024

Disetujui, 5 April 2024

### KEYWORDS

*Work Life Balance*

*Burnout*

*Job Satisfaction*

### ABSTRACT

*This research is aimed at finding out and analyzing the influence of work life balance and burnout on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. This research was carried out at the You n Me Store in Cirebon City with a total of 50 employees as respondents. The data collection techniques used in this research are observation, interviews, questionnaires and literature study. The research method used in this research is a quantitative research method. In this study, data was obtained from research instruments using questionnaires or questionnaires and then analyzed using several tests including validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing through t-test and F-test. Based on hypothesis testing, it is known that there is a positive influence and the significance of the work life balance variable (X1) and the burnout variable (X2) simultaneously on the employee job satisfaction variable (Y) is 39.777 with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . Simultaneously, it is known that the work life balance variable (X1) and the burnout variable (X2) have a significant positive effect on the job satisfaction variable (Y) with the Adjusted R Square value showing 0.613, which means that the work life balance (X1) and burnout (X2) variables has an influence of 61.3% on employee job satisfaction (Y). The remaining 38.7% was influenced by other variables not studied.*



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*

### KATA KUNCI

*Work Life Balance*

*Burnout*

*Kepuasan Kerja*

### ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada You n Me Store Kota Cirebon dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data diperoleh dari instrumen penelitian dengan menggunakan angket atau kuesioner kemudian dianalisis dengan beberapa uji diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Berdasarkan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance*

## CORRESPONDING AUTHOR

Maydian Andriani  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon  
Cirebon  
maydianandriani@gmail.com

(X1) dan variabel *burnout* (X2) secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan (Y) sebesar 39,777 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan diketahui bahwa variabel *work life balance* (X1) dan variabel *burnout* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0,613 yang artinya bahwa variabel *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) mempunyai pengaruh sebesar 61,3% terhadap kepuasan kerja pada karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi menurut Hasibuan (2015). Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan mengembangkan seluruh potensi Sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan.

Di era modern seperti sekarang ini kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan bervariasi yang menjadikan masyarakat lebih giat dalam mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, sehingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan. Tidak hanya laki-laki saja melainkan wanita juga ikut andil dalam dunia kerja, berdasarkan Festival Media Aliansi Jurnalis Independen (2017) mengatakan bahwa pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya, persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50 persen lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki, bahkan banyak seorang ibu rumah tangga merangkap sebagai wanita karir, untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Hal ini menyebabkan seorang perempuan memiliki peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Konflik yang timbul karena adanya peran ganda tersebut, biasa disebut dengan *work family conflict*.

Menurut Howard (2008) mengemukakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya dimana karyawan memiliki tekanan yang berbeda antara peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan. *Work family conflict* memiliki dampak yang negatif pada pekerjaan dalam hal kepuasan kerja dan *burnout* kerja (Greenhaus, *et al.*, 2001).

Ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan beban pikiran dan hasil produktivitas yang rendah. Maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas dan kebutuhan karyawannya, baik dalam segi karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan, dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya target dan tujuan perusahaan. Dengan tercapainya tujuan perusahaan maka akan berdampak pula terhadap tujuan karyawan secara individu. Ketika tujuan karyawan secara individu tercapai, maka akan timbul suatu kepuasan tersendiri untuk karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan dan kepuasan yang dirasakan oleh individu, dimana individu tersebut merasa telah dihargai dan diberikan imbalan yang setimpal atas hasil kerjanya. Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela, (2016) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang dimiliki karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat dilihat saat melakukan pekerjaannya tapi juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting dikarenakan

karyawan yang merasa puas akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar *et al.*, 2009).

Kepuasan kerja yang baik juga dapat menciptakan moral kerja, dedikasi, dan disiplin kerja yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dua diantaranya adalah *work life balance* dan *burnout*. Setiap individu dalam sebuah perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan. Menurut Schermerhorn dalam Ganaphati, (2016) *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Adapun faktor lain atau tantangan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *burnout* pada karyawan. *Burnout* adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan (Pines *et al.*, 1989). Gejala *Burnout* dalam diri karyawan dapat timbul karena adanya rutinitas pekerjaan yang padat disertai dengan tekanan dari kehidupan pribadi, *burnout* juga dapat timbul karena karakteristik individu, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional.

Pekerja yang mengalami *burnout* lebih mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah dan menjadi sinis tentang karir mereka. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eland Dzaky Ramadhan, dkk (2022) yang berkaitan dengan *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil riset dalam penelitian yang dilakukan oleh Tekni Megaster, Fida Arumingtyas dan Amelia Trisavianingdiah, (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dampak dari sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga yang dirasakan beberapa karyawan You n Me Store mengakibatkan adanya keterlambatan, ijin kerja ataupun ijin pulang. Beberapa karyawan You n Me Store juga mengalami kelelahan emosional karena beban kerja yang dianggap terlalu berlebihan, yang mengakibatkan sering terjadinya perselisihan atau konflik antar rekan kerja. Begitu juga dengan kelelahan fisik yang dialami karena terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bekerja demi mencapai keinginan dan kebutuhannya, yang mengakibatkan turunnya konsentrasi dan sakit pada fisik yang terlihat dari absensi karyawan You n Me Store, seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

**Tabel 1.** Tingkat Absensi Karyawan

No	Keterangan Absensi	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
1.	Sakit	29 Karyawan	24 Karyawan	24 Karyawan
2.	Ijin Kerja	12 Karyawan	8 Karyawan	23 Karyawan
3.	Ijin Pulang	11 Karyawan	9 Karyawan	13 Karyawan
4.	Terlambat	10 Karyawan	13 Karyawan	19 Karyawan

Sumber: Data Internal Perusahaan

Atas dasar fenomena yang terjadi dan dalam upaya membantu karyawan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya, perusahaan harus memperhatikan *work life balance* para karyawan serta menghindari *burnout* pada karyawan. Maka berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan You n Me store Kota Cirebon”**.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dengan menggunakan penelitian asosiatif, adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa:

**"Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".**

Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa *software* komputer pengolahan data statistik, guna untuk memudahkan proses perhitungan dalam penelitian.

### 2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Sugiono (2019), menyatakan bahwa :

**"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *You n Me store* Kota Cirebon yang berjumlah 50 orang.

#### b. Sampel

Sugiono (2017) menyatakan bahwa : **"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"**. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara Sampling Jenuh. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa:

**"Teknik pengambilan sampel sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel"**.

Teknik sampling ini biasanya digunakan jika populasi kurang dari 100. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan. Maka penulis menggunakan keseluruhan populasi karyawan di *You n Me store* Kota Cirebon sebanyak 50 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 3. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data, yaitu:

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

#### b. Observasi

Disamping wawancara, penelitian ini juga menggunakan metode observasi. Metode observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

#### c. Kuesioner (Angket)

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2017:192) menyatakan bahwa:

**"Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti".**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

## DISKUSI DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian data dalam penelitian untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisa yang tepat. Uji asumsi klasik ini dapat dilakukan dengan 5 cara yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, uji linearitas dan uji autokorelasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dan uji asumsi klasik ini digunakan jika dalam penelitiannya pun menggunakan analisis model regresi berganda.

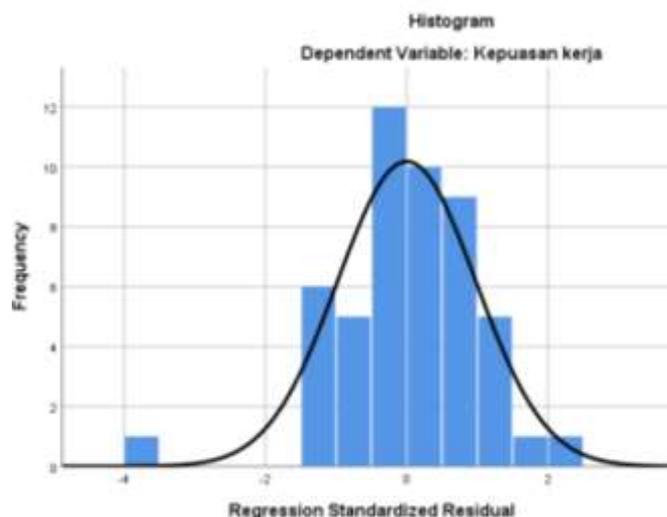
##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji grafis dengan P-P Plot, histogram dan nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov smirnov*. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Penyebab tidak normal adalah karena terdapat nilai ekstrim dalam data yang kita ambil. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

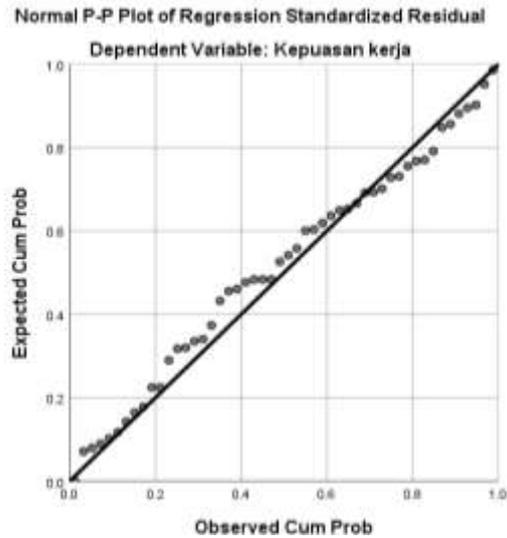
Kriteria Uji Normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

- Angka Signifikansi (**SIG**) > **0,05** maka data berdistribusi normal
- Angka Signifikansi (**SIG**) ≤ **0,05** maka data tidak berdistribusi normal

Adapun hasil penelitian berdasarkan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini adalah:



Gambar 1. Uji grafis dengan P-P Plot Histogram



Gambar 2. Uji Normal P-P Plot

Pada grafik PP-Plot di atas terlihat bahwa residual cenderung menyebar di sekitar garis diagonalnya dan histogram dari residual cenderung telah membentuk lonceng sempurna. Oleh karena itu, uji normalitas didapatkan bahwa nilai residual dari model yang telah terbentuk dikatakan secara relatif telah berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47982023
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.065
	Negative	-.095
<b>Test Statistic</b>		<b>.095</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Hipotesis:**

H<sub>0</sub>: Residual model berdistribusi normal

H<sub>a</sub>: Residual model tidak berdistribusi normal

**Interpretasi:**

Dari hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan indikator formal Kolmogorov Smirnov pada pendekatan asymptotic didapatkan statistik hitung variabel sebesar 0,095. Nilai ini memiliki p-value (0,200) > alpha (0,05). Dengan hasil ini didapatkan kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dikatakan menerima H<sub>0</sub> bahwa **residual data telah berdistribusi normal**, artinya asumsi normalitas dalam analisis ini terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda, jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Cara mendeteksi gejala multikolinieritas salah satunya adalah dengan melihat **nilai VIF (*Varian Inflating factor*)  $\leq 10$**  dan **nilai Tolerance  $>$  dari 0,10** maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3.** Uji Multikolinieritas: Nilai VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Worklife balance</i>	.723	1.382
	<i>Burnout</i>	.723	1.382

### a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada pengujian dengan data empiris didapatkan bahwa nilai indikator multikolinieritas dalam model yakni nilai tolerance menunjukkan nilai *Tolerance*  $>$  0,10 dan nilai VIF menunjukkan nilai  $\leq 10$  untuk setiap variabel bebas. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa model **tidak mengalami gejala multikolinieritas** antar variabel bebas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

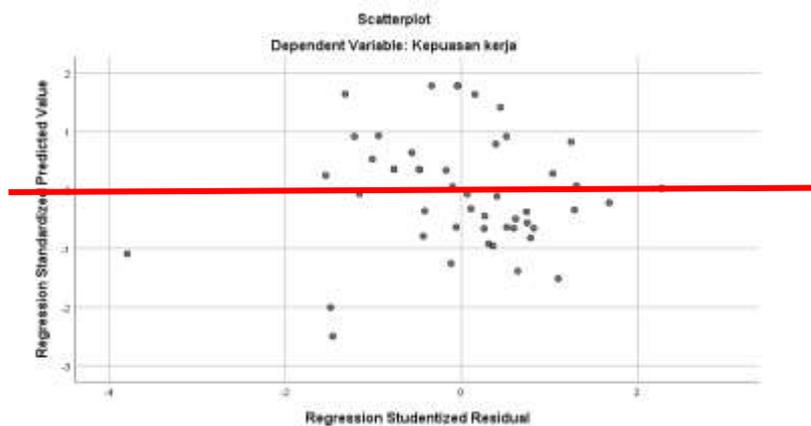
## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Dan cara untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas ada beberapa cara yaitu diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) *Dengan Uji Park* :Yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai log-linear kuadrat.
- 2) *Dengan Uji Glejser* : yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlak.
- 3) *Dengan Uji Korelasi Rank Spearman*, yaitu : Mengkorelasikan nilai residual mutlak dengan variabel bebas menggunakan *Rank-spearman Correlation*

Penelitian ini menggunakan grafik scatter plot dengan mengamati pola scatter yang terbentuk antara variabel SRESID (*studentized residual*) dan ZPRED (*standartized predicted value*) dan uji glejser.



**Gambar 3.** Scatter plot uji heteroskedastisitas

Pada Grafik Scatter Plot di atas, tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas** pada model yang telah terbentuk. Dengan kata lain varian error dari model telah konstan dan model dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

**Tabel 4.** Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.707	1.809		3.155	.003
	<i>Worklife balance</i>	-.034	.040	-.142	-.857	.396
	<i>Burnout</i>	-.052	.061	-.143	-.861	.394

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Uji Glejser meregresikan antara variabel independent dengan variabel dependent berupa nilai absolute residual. Didapatkan bahwa nilai Sig *Work Life Balance* ( $X_1$ ) sebesar 0,396 > 0,05, nilai Sig pada variabel *Burnout* ( $X_2$ ) sebesar 0,394 > dari 0,05 artinya pada kedua variabel ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan variabel ini disebut homokedastitas. Dengan hasil tersebut maka dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## B. Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara simultan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>7.860</b>	2.805		2.803	.007
	<i>Worklife balance</i>	<b>.334</b>	.062	.560	5.355	.000
	<i>Burnout</i>	<b>.306</b>	.094	.340	3.250	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

$$\hat{Y} = 7,860 + 0,334 X_1 + 0,306 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = *Worklife balance*

$X_2$  = *Burnout*

$\varepsilon$  = *residual error*

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta bernilai 7,860 mengindikasikan bahwa jika semua variabel bebas pada model yang telah terbentuk memiliki nilai nol, maka nilai Kepuasan kerja akan bernilai tetap sebesar 7,860 poin, dengan asumsi faktor lain diluar model dianggap konstan.
- 2) Koefisien *Work life balance* bernilai 0,334 memiliki arti bahwa setiap kenaikan *Work life balance* sebesar 1 poin, maka nilai Kepuasan kerja akan bertambah 0,334 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.
- 3) Koefisien *Burnout* bernilai 0,306 memiliki arti bahwa setiap kenaikan *Burnout* sebesar 1 poin, maka nilai Kepuasan kerja akan bertambah 0,306 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 6.** Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	<b>.613</b>	3.553
a. Predictors: (Constant), Burnout, Worklife balance				

Berdasarkan tabel, maka nilai-nilai tersebut signifikan sehingga dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Nilai Adjusted R square = 0,613 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
- 2) Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja
 
$$= R^2 \times 100\%$$

$$= 0,613 \times 100\%$$

$$= 61,3 \%$$
 Pengaruh variabel lain
 
$$= 100\% - R^2$$

$$= 100\% - 61,3\%$$

$$= 38,7\%$$

Dari tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi model adalah sebesar 0,613. Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* dan *Burnout* memiliki kontribusi sebesar 61,3% terhadap pembentukan variasi nilai Kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya 38,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

## C. Uji Hipotesis

### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan t-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian variabel independen *Work life balance* dan *burnout* secara parsial terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan langkah - langkah analisis sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji-t *Work Life Balance* (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	12.561	2.632		4.773	.000
	Work life balance	.441	.058	.738	7.585	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Hipotesis 1:**

**H<sub>0</sub>:** Diduga variabel *work life balance* secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan kerja.

**H<sub>a</sub>:** Diduga variabel *work life balance* secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan kerja

**Kriteria pengujian:**

Kriteria pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi statistik hitung sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> di terima dan H<sub>a</sub> ditolak

Dengan menggunakan jumlah responden sebesar 50, maka nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh melalui  $df = n - k - 1$ , dimana (n) adalah total sampel dan (k) merupakan jumlah variabel. Jadi  $df = 50 - 2 - 1 = 47$  dengan taraf signifikan 5%, maka  $t_{tabel} = 2,01174$

**Interpretasi:**

Dengan data empiris didapatkan bahwa pada nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas sebesar  $7,585 > t_{tabel}$  yaitu 2.01174 dengan nilai p value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa **variabel *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial) terhadap Kepuasan kerja**.

**Tabel 8.** Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.536	3.891

a. Predictors: (Constant), Work life balance

Tingkat keberpengaruhan hipotesis 1 yaitu antara variabel *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 53,6%.

**Tabel 9.** Hasil Uji-t *Burnout* (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.490	3.160		4.585	.000
	Burnout	.571	.101	.634	5.681	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Hipotesis 2:**

**H<sub>0</sub>:** Diduga variabel *burnout* secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>a</sub>:** Diduga variabel *burnout* secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

**Kriteria pengujian:**

Kriteria pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi statistik hitung sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

**Interpretasi:**

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas sebesar 5,681 dengan nilai p value sebesar 0,00. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa **variabel Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial)** terhadap Kepuasan kerja.

**Tabel 10.** Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.390	4.461

a. Predictors: (Constant), Burnout

Tingkat keberpengaruhan hipotesis 2 antara variabel *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 39%.

**2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah untuk menguji pengaruh antara *work life balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 11.** Hasil uji-F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.332	2	502.166	39.777	.000 <sup>b</sup>
	Residual	593.348	47	12.624		
	Total	1597.680	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work life balance

**Hipotesis:**

**H<sub>0</sub>:** Diduga variabel bebas dalam model secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>a</sub>:** Diduga variabel bebas dalam model secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kriteria Pengujian:**

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Ketentuan: taraf signifikansi = 0,05 dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df1) = k - 1 dengan (k) adalah jumlah variabel. Kemudian derajat kebebasan atau degree of freedom (df2) = n - k, dimana (df1) = 3 - 1 dan (df2) = 50 - 3 maka hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  adalah **3,20**.

**Interpretasi:**

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar **39,777** >  $F_{tabel}$  sebesar **3,20**. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah  **$H_0$  ditolak**. Pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa terdapat cukup bukti untuk mengatakan bahwa **variabel bebas dalam model secara simultan berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan kerja.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan You n Me Store Kota Cirebon dengan mayoritas responden adalah wanita (86%) dan sebagian besar berusia  $\leq 25$  tahun (56%).

**1. Pengaruh Work Life Balance ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dengan bantuan perhitungan program *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 29 For Windows* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,585 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = 50 - 2 = 48 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) sebesar 2,01174. Dengan demikian **7,585 > 2,01174** jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja karyawan pada You n Me Store Kota Cirebon.

**2. Pengaruh Burnout ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dengan bantuan perhitungan program *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 29 For Windows* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,681 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = 50 - 2 = 48 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) sebesar 0,002 Dengan demikian **5,681 > 2,01174** jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya *burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 39% terhadap kepuasan kerja karyawan pada You n Me Store Kota Cirebon.

**3. Pengaruh Work Life Balance ( $X_1$ ) dan Burnout ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dengan bantuan perhitungan program *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 29 For Windows* diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,777 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df1) = 3 - 1 dan (df2) = 50 - 3 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) sebesar 0,00 Dengan demikian **39,777 > 3,20** dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Jadi  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Artinya *work life balance* dan *burnout* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada You n Me Store Kota Cirebon.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan rumusan masalah mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian variabel *work life balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t menjelaskan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana **7,585 > 2,01174** dengan

tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  yang berarti variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja pada karyawan You n Me Store Kota Cirebon.

2. Hasil pengujian variabel *burnout* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t menjelaskan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $5,681 > 2,01174$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  yang berarti variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 39% terhadap kepuasan kerja pada karyawan You n Me Store Kota Cirebon.
3. Dari hasil pengujian variabel *work life balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji F menjelaskan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $39,777 > 3,20$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang artinya keadaan ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan You n Me Store Kota Cirebon.

## REFERENSI

- Annisa Widhiastuti (2020) *Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat Kamar Operasi RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro*. Thesis, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Arrozak, Muhammad. (2020). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang*. Sarjana Thesis, Universitas Islam Malang.
- Atmanegara, Weda, S. (2022) *No More Burnout*. Klaten Jawa Tengah : Caesar Media Pustaka.
- Dewi, Nadya Novia (2020) *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Fitriani, Aulia Anisa (2022) *Peran Religiosity Dan Work-Life Balance Dalam Mengatasi Job Burnout*. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Halim, Hartanto. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Sumber Utama Ciperna Kota Cirebon*. Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon.
- Khoirunnisa, Siti Salwa (2022) *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Lapangan Cv Putra Mandiri*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Komari, Nurul., & Sulistiowati. (2022). *Kajian Teoritis Work Life Balance*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
- Maudul, Angel., & B. Medina Nilasari. (2022). *Pengaruh Supervisor Support Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Work Engagement Pada Pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.
- Megaster, Tekni., Fida, Arumingtyas., & Amelia, T. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja CV Nusantara Lestari*. *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang. Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.3 (No.1)
- Mubarak, Nabil Dzaky (2021) *Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Nadhifa, Farah Aqmarin., Rusman, & Firman Shakti.F. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat*. *Bandung Conference Series: Business and Management*. ISSN: 2828-2531. Vol. 3 No. 1.

- Pratama, Hanisa, Putri., & Iwan Kresna Setiadi. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. ISSN : 2655-3813 (Media Online). 2623-0690 (Media Cetak). Vol 4, No 2.
- Qodrizana, Diah Lailatul (2018) *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Ramadhan, Eland Dzaki., Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. *Bandung Conference Series: Business and Management*. Vol. 2 No. 1
- Ratnasari, Agatha, Septianna Sri. (2023). *Analisis Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Salesman Perusahaan Farmasi Di Palembang*. Forum Bisnis dan Kewirausahaan. ISSN (Online) : 2777-094X. ISSN (Cetak) : 2089-0001. Vol 12 No 2.
- Septiana Heryawati , 7311413139 (2017) *Pengaruh Burnout Pada Kepuasan Hidup Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BPD Kantor Pusat Bank Jateng)*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Siregar, Andar Musfii (2021) *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada pt. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso*. Other thesis, Universitas Islam Riau.
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. ISSN: 2614-0462. Vol. 6 No. 1.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Swasti, Maria Goretti Firman (2021) *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kebanggaan Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta*. Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wardani, Laila, Meiliyandrie Indah., & Rahmat Firmansyah. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja Buruh*. Pekalongan Jawa Tengah : Penerbit NEM – Anggota IKAPI.
- Wardani, Laila, Meiliyandrie Indah., & Wulan Nur Amalia. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout..* Pekalongan Jawa Tengah : Penerbit NEM – Anggota IKAPI.