

Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro)

Rian Falentiyo¹, Durotun Nasikah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: Rianfalentiyo524@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan temuan lapangan didapatkan permasalahan yang terjadi permasalahan yang sering dialami karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro selama pandemic belakangan ini adalah tekanan kerja meningkat disaat keadaan pandemi semakin memburuk, hal ini menyulitkan banyak karyawan dalam membagi waktu kerja baik saat di kantor maupun dirumah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan BPKAD Kota Metro. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian *explanatory survey*. Teknik penentuan sampelnya adalah teknik sampel jenuh dengan penentuan sampel yang digunakan keseluruhan dari populasi sebanyak 56 karyawan. Sebagai alat ukur digunakan 80 item kuisioner dengan pengukuran skala *likert* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) menunjukkan nilai positif dari pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,724 > 1,675$), nilai negatif dari pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,447 < 1,675$), dan nilai positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,966 > 1,675$). Sedangkan pada uji f (simultan) menunjukkan nilai dari pengaruh *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja yaitu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,662 > 2,56$). Dari perhitungan nilai *R square* kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat adalah sebesar 61,5% yang artinya terdapat 38,5% varians variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

Abstract

Based on field findings, it was found that the problems that occurred frequently experienced by employees at the Metro City BPKAD Office during the recent pandemic were increasing work pressure when the pandemic situation worsened, this made it difficult for many employees to divide their work time both at the office and at home. The purpose of this study was to determine the effect of Work Life Balance, Burnout and Work Environment on Job Satisfaction in Metro City BPKAD employees. This research is quantitative research. With this type of explanatory survey research. The sampling technique is a saturated sample technique with the determination of the sample used as a whole from a population of 56 employees. As a measuring tool used 80 questionnaire items with Likert scale measurements and analyzed using multiple linear regression. Methods of data collection by observation, interviews, questionnaires and documentation. The results of the study using the t-test (partial) showed a positive value of the effect of work life balance on job satisfaction, namely $t_{count} > t_{table}$ ($1,724 > 1,675$), the negative value of the effect of burnout on job satisfaction was $t_{count} > t_{table}$ ($1,447 < 1,675$), and a positive value from the work environment to job

satisfaction that is $t_{count} > t_{table}$ ($1,966 > 1,675$). While the f (simultaneous) test shows the value of the effect of work life balance, burnout, work environment simultaneously on job satisfaction, namely $f_{count} > f_{table}$ ($27.662 > 2.56$). From the calculation of the value of R square, the ability of the independent variable in explaining the variance of the dependent variable is 61.5%, which means that there is 38.5% of the variance of the dependent variable explained by other factors not examined.

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Work Environment, and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas.

Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun, dimana berbagai riset mulai membuktikannya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Purnaya (2016: 57) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan. *Work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan kerja menyadari betapa pentingnya *work-life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Banyak perusahaan menawarkan *program family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *job sharing*, *flextime telecommunicating*, dan lain-lain. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal. Dampak positif ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka karyawan akan bersikap jujur, mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati, mengikuti peraturan

perusahaan yang ditetapkan sehingga bekerja dengan prosedur dan aturan sesuai dengan pekerjaannya, memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan maupun atasan. (Febriyanto : 2022).

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. Burnout adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Lingkungan kerja karyawan juga menjadi faktor utama yang menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik seperti gedung fasilitas kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana di lingkungan kerja, sedangkan untuk lingkungan kerja nonfisik dapat berasal dari tekanan kerja, suasana kerja, beban kerja dan lainnya. Lingkungan kerja yang baik tentu dapat menjadi pendorong kinerja karyawannya, namun lingkungan kerja yang buruk seperti tekanan kerja, komunikasi yang buruk antar karyawan dan sebagainya dapat menghambat kinerja karyawan atau bahkan menyebabkan konflik. Dampak dari lingkungan kerja yang tidak baik juga menyebabkan *burnout* bagi karyawannya.

Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Metro dengan segala tugas dan tanggung jawab tinggi yang harus diemban tak luput juga menyebabkan suasana kerja penuh dengan tekanan, permasalahan yang sering dialami karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro selama pandemic belakangan ini adalah tekanan kerja meningkat disaat keadaan pandemi semakin memburuk, hal ini menyulitkan banyak karyawan dalam membagi waktu kerja baik saat di kantor maupun dirumah. Jam kerja yang tidak teratur ketika dihadapkan dengan lembur, tekanan kerja dan tanggung jawab yang tinggi, ditambah dengan tugas kehidupan dirumah yang sulit untuk diseimbangkan menyebabkan banyak karyawan yang merasakan kelelahan fisik, juga merasakan perubahan suasana hati. Dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja. Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(studi kasus pada karyawan BPKAD Kota Metro)”**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena yang dikemukakan di atas, peneliti memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Banyak karyawan yang mengeluh kelelahan.
2. Meningkatnya keresahan mengenai system kerja yang terjadi.
3. Karyawan merasa kesulitan membagi waktu kerja dengan waktu untuk keperluan dan tanggung jawab pribadinya..

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro ?
4. Apakah *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro?.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro.

2. Apakah *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro.
4. Pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor BPKAD Kota Metro.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut hasibuan (2018: 12) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing, memperoleh gaji atau upah yang sesuai, adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011: 23) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (dalam Ganapati, 2016: 23) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins dan Coulter (2016: 27) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. (Febriyanto : 2022).

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Larasati, 2018: 37). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan maka dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Work life balance jika diterjemahkan artinya keseimbangan antar pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Ada banyak definisi akademis dari Work Life Balance, namun secara sederhana ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik (seimbang) antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi,

rekreasi, dan kehidupan berkeluarga (Fattah, 2017: 45). Seorang yang memiliki *Work life balance* yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, ia juga lebih bahagiadan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan pertemanan mendukung pertumbuhannya (Harsuko, 2016: 36). Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *Work life balance* yang baik kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Kebanyakan hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang.

Work life balance (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik (Clark dalam Fapohunda, 2014: 7), *Work life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya. Parkes and Langford (2018: 21) mendefinisikan *Work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan (Fattah, 2017: 47). Schermerhorn (dalam Fattah, 2017: 49), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Larasati, 2018: 27). Menurut Fattah (2017: 50), keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. Karena adanya keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan karyawan itu sendiri di mana karyawan dapat menikmati dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan seperti, dapat rekreasi, berkumpul bersama teman maupun dengan keluarga. Hal tersebut akan berdampak baik bagi karyawan di mana dalam keseimbangan tersebut akan mempengaruhi kehidupan dari karyawan dalam suatu organisasi maupun perannya di luar organisasi.

Work life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Purnaya, 2016: 33). Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010). Maslach dan Leiter (dalam

Fattah, 2017: 89) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuandalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Burnout merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena burnout lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Fattah, 2017: 90). Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah burnout. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba (Harsuko, 2016: 56). *Burnout* adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu. Seseorang yang menderita burnout secara emosional kelelahan dan memiliki motivasi kerja yang rendah (Purnaya, 2016: 71).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut (Nuraini 2013: 37) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014: 51).

Menurut (Simanjuntak, 2013: 25) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015: 70) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel. Penelitian ini

merupakan penelitian lapangan atau *field research* dan dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode yang dikombinasikan antara kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara secara terstruktur.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih antara variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono, 2013:59).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, regresi linear berganda, uji t dan uji determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS 25 for windows. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) 0,200. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan *test of homogeneity of variances* dapat dilihat *levene statistic* adalah variabel *Work Life Balance*(X1) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan signifikansi sebesar 0,370 > dari 0,05 maka dapat dinyatakan data bersifat homogen, pada variabel *Burnout* (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) didapat taraf signifikansi sebesar 0,100 > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel *Burnout* bervariasi homogen. Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) didapat taraf signifikansi sebesar 0,200 > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Lingkungan Kerja bervariasi homogen. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai tolerance seluruh variabel independent adalah lebih besar dari 0,10 yaitu pada variabel *Work Life Balance* nilai tolerance sebesar 0,819, pada variabel *burnout* nilai tolerance sebesar 0,381, dan pada variabel Lingkungan Kerja nilai tolerance sebesar 0,346. Dan diperjelas dengan nilai VIF pada variabel *Work Life Balance* sebesar 1.220, dan nilai VIF pada variabel pemahaman akutansi sebesar 2.628, juga nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.628, yang berarti nilai VIF dari keseluruhan variabel bebasnya adalah kurang dari 10.00. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas maka dinyatakan variabel tingkat *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (independent) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian coefficients^a di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 79,16 + 0,204 X_1 - 0,516 X_2 + 0,280 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi dapat diperoleh hasil yaitu:

- 1) Variabel *work life balance* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,001 < 0,05$ dapat diartikan variabel *work life balance* berpengaruh signifikan dan nilai $t_{hitung} (1,724) < t_{tabel} (1,675)$, maka variabel *work life balance* berpengaruh positif. Jadi dalam hal ini variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Variabel *Burnout* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dapat diartikan variabel *burnout* berpengaruh signifikan dan nilai $t_{hitung} (1,447) < t_{tabel} (1,675)$, maka variabel *burnout* berpengaruh negatif. Jadi dalam hal ini variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,046 < 0,05$ dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan

nilai t_{hitung} (1,966) > t_{tabel} (1,675), maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif. Jadi dalam hal ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 27,662 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (27,662) > F_{tabel} (2,56) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung yang berarti bahwa *work life balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari perhitungan diperoleh koefisien determinasi diketahui nilai *R square* adalah 0,615, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 61,5%. Berarti terdapat 38,5% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dibuktikan, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. *Burn Out* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan.
4. *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel *Burn Out* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya serta beberapa hasil analisis yang ditemukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi BPKAD Kota Metro
Diharapkan BPKAD Kota Metro dapat terus mempertahankan serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu melalui program-program tempat kerja yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja, sosial, dan kehidupan pribadi. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif kepada individu namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunkan produktifitas kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel yang belum ada untuk penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat *mengkaji lebih banyak sumber mengenai Work-Life Balance, Burn Out*, dan lingkungan kerja agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian dengan lebih baik.
 - c. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah menggunakan responden dengan skala kecil yaitu sebanyak 56 responden. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya

menambahkan skala responden yang lebih luas sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambawani, S., & Febriyanto, F. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Metode IPA (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 248-252.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Murdiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1 . Cet.1. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Fapohunda. & Tinuke, M. (2014). An exploration of the effects of work-life balance on productivity. *Journal of Human Resources Mangement and Labor Studies*, 2(2), 71-89.
- Harsuko, Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1 . Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen: Dasar,Pengertian, dan Masalah EdisiRevisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru.
- Kreitner, Robert and Angelo *Kinicki*, 2011. *Organizational Behavior*. Fifth. Edition. Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Ed.1. Cet.1. Yoyakarta:Deepublish.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Parkes, Louise P. ; *Langford*, Peter H. 2018, *Journal of management & organization* : journal of Australian and New Zealand Academy of management.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Yoyakarta. Andi.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter.2009.*Manajemen Edisi Kesepuluh*.Terjemahan oleh Bob Sabran dan Putera,Devri Barnadi. 2010 . Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter.2016.*Manajemen Edisi Ketiga Belas*.Terjemahan oleh Bob Sabran dan Putera, Devri Barnadi. 2016 . Jakarta: Erlangga.
- Sarinah dan Mardalena. 2017.*Pengantar Manajemen*. Ed. 1. Cet. 1. Yogyakarta:Deepublish.
- Simanjuntak*, Payaman J, 2013, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang*. Lingkupnya, Prisma, Jakarta.