

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV MITRA BARA SEJATI

Celine Sosilo¹, LCA Robin Jonathan², Nurfitri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : celinesosilo30@gmail.com

Keywords :

Work Life Balance, Burnout, Employee Job Satisfaction

ABSTRACT

Currently, many companies implement Work Life Balance programs to improve employee job satisfaction. Work Life Balance is a condition of balance between work demands and personal life. This program is important because companies realize that employees face various roles outside of their work.

Another challenge in achieving job satisfaction is burnout, which is a condition of physical and mental fatigue due to prolonged work pressure. Job satisfaction itself is individual, where each employee has a different level of satisfaction according to the values they adhere to.

This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and burnout on employee job satisfaction at CV Mitra Bara Sejati. The study was conducted from November 2024 to January 2025 with 35 respondents using the purposive sampling method. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression.

The results of the study show that Work Life Balance has a significant effect on job satisfaction because employees feel they have enough time for work and personal life. Burnout also has a significant effect on job satisfaction because high work stress, such as varying work schedules, can reduce employee wellbeing. Simultaneously, Work Life Balance and burnout affect job satisfaction, where good Work Life Balance can reduce the negative impact of burnout, thereby increasing employee job satisfaction at CV Mitra Bara Sejati.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi perusahaan. Mereka berperan sebagai penggerak utama perusahaan, di mana tanpa tenaga kerja yang optimal, seluruh perencanaan dan program kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Salah satu aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge dalam Megaster et al., (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang baik, dapat membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuannya. Namun, banyak perusahaan menghadapi permasalahan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan, terutama akibat ketidakseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta tingginya tingkat kelelahan kerja (*burnout*).

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Menurut Lucy Wambui et al., (2017) *work-life balance* adalah fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan agar mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan kepentingan pribadi di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menimbulkan stres yang berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Maslach et al., (2021) mendefinisikan burnout sebagai kombinasi dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi yang disebabkan oleh stres kerja yang kronis. Burnout yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, hingga keinginan untuk berpindah kerja.

CV Mitra Bara Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang batu bara dan berlokasi di Bantuas. Perusahaan ini memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, dengan jam kerja yang panjang dan tidak teratur, sering kali melibatkan sistem shift yang bervariasi. Karyawan bisa bekerja selama 12 jam sehari dengan waktu istirahat yang terbatas, bahkan dalam beberapa kondisi mereka harus bekerja selama 14 hari berturut-turut di lokasi kerja. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) menjadi terganggu. Selain itu, pekerjaan yang monoton dalam waktu yang panjang juga berpotensi menyebabkan kebosanan dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Mitra Bara Sejati. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu secara primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden, yaitu karyawan CV Mitra Bara Sejati, dalam bentuk persepsi dan pendapat mereka mengenai *work life balance*, *burnout*, kepuasan kerja, serta informasi lainnya.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari perusahaan dan mencakup informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, tingkat perputaran karyawan, serta aktivitas perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mitra Bara Sejati, yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh.

Menurut Sugiyono, (2014: 118), “Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dengan demikian, kriteria sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di lokasi tambang, yaitu sebanyak 35 karyawan.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda.

1. Uji Instrumen

Uji Validitas: Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini berkaitan dengan tingkat akurasi suatu eksperimen.

Uji Reliabilitas: Menurut Ghozali, (2018:47) menyatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Menurut Ghozali, (2018:161) menyatakan bahwa “Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji Linieritas: Menurut Ghozali, (2018:167) menyatakan bahwa “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi modal yang digunakan sudah benar atau tidak”

Uji Multikolinearitas: Menurut menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen)”.

Uji Heteroskedastitas: Menurut Ghozali, (2018:137) menyatakan bahwa “Uji heteroskedastitas adalah uji asumsi klasik yang bertujuan menguji perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya”.

Uji Autokorelasi: Menurut Sugiyono dan Susanto (2017:333) menyatakan bahwa “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu”.

3. Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terkait dalam penelitian ini telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

X₁ = Variabel *Work Life Balance*

X₂ = Variabel *Burnout*

b₁ b₂ = Koefisien regresi variabel independen

a = Konstanta (nilai pada saat nol)

e = Standart error

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Arikunto (2016:97): “Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual terhadap variable terkait (dependen).”

Penerimaan dan penolakan dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama dan kedua diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan sebaliknya
- 2) Hipotesis pertama dan kedua ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

2. Uji Stimulan (Uji F)

Uji F dapat digunakan untuk mengavaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f statistik dalam regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 . Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikansi 0,05 maka terdapat uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hipotesis ketiga diterima, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan sebaliknya
- 2) Hipotesis ketiga ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

3. Koefisional Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa “koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel terkait”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan 35 responden, rumus yang digunakan adalah $df = N - 2$ ($140 - 2 = 138$) dengan sig. 5%. Distribusi nilai r tabel dengan signifikan 5% adalah 0,166. Kuesioner dianggap valid jika koefisien validitas masing-masing item melebihi r tabel atau tepatnya 0,166. Hasil dari validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Variabel (X_1)	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,841	0,3246	Valid
$X_{1.2}$	0,705	0,3246	Valid
$X_{1.3}$	0,542	0,3246	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel *WorkLife Balance* memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Burnout* (X_2)

Variabel (X_2)	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0,783	0,3246	Valid
$X_{2.2}$	0,790	0,3246	Valid
$X_{2.3}$	0,376	0,3246	Valid
$X_{2.3}$	0,680	0,3246	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel *Burnout* memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y _{3.1}	0,556	0,3246	Valid
Y _{3.2}	0,584	0,3246	Valid
Y _{3.3}	0,584	0,3246	Valid
Y _{3.4}	0,983	0,3246	Valid
Y _{3.5}	1	0,3246	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel Kepuasan kerja memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach's* (α). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel. Jika *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka jawaban para responden dinyatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Work Life Balance (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items
.864	6

Sumber: Data Output SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864 > 0.60, maka dapat disimpulkan variabel *Work Life Balance* tersebut reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Burnout (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items
.942	6

Sumber: Data Output SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,942 > 0.60, maka dapat disimpulkan variabel *Burnout* tersebut reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items

.906	6
------	---

Sumber: Data Output SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.6 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,906 > 0.60$, maka dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah bahwa jika signifikan dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Uji Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
35		
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57526771
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.058
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.7 dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp . Sig, (2- tailed)* sebesar 0.200 karna nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai tersebut dapat dikatakan normal.

2. Uji Linearitas

Uji ini menggunakan pengujian lagrange *Multiplier test* merupakan salah satu cara untuk menghitung linearitas dalam model regresi, dengan membandingkan nilai $X^2 < X^2$, maka variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.034	.001	.061	.78669569

Sumber: Data Output SPSS V25 (2025)

Tabel 9. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig

1 Regression	.022	2	.011	.018	.982 ^b
	19.804	32	.619		
Residual	19.827	34			
Total					

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 8 dan 9 pengujian linearitas dengan menggunakan metode *lagrange multiplier test*. Diperoleh nilai $X^2 = 35 \times 0.001 = 0,035$ yang lebih kecil dari nilai X^2 pada $\alpha=0,05 = 44,802$. Dengan demikian model persamaan ini adalah benar linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diketahui dan diuji dengan cara metode *Glesjer Test* yaitu, mengregresikan variabel independen dengan nilai *absolute residual*. Hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	8.154	1.892		4.311	.000		
TotalX1	.331	.208	.271	1.590	.122	.964	1.038
TotalX2	.137	.166	.140	.822	.417	.964	1.038

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji *Glejser* hasil signifikan dari variabel bebas yaitu terdiri dari variabel X_1 *Work Life Balance* (0,122), X_2 *Burnout* (0,417) menunjukkan nilai signifikan yang lebih besar dari nilai Sig. 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran kolerasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	11.188	1.488		7.521	.000		
TotalX1	.807	.244	.599	3.312	.002	.706	1.417
TotalX2	-.473	.208	-.411	-2.270	.030	.706	1.417

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa hasil analisis variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,706 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,417 (< 10), sehingga dapat dipastikan keduanya tidak mengalami gejala multikolinearitas.

5. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara anggota serangkaian dua observais yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atai ruang (*cross section*). Hasil uji autokolerasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Uji Autokolerasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.327 ^a	.107	2.73389	.107	1.921	2	32	.163	2.284

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Syarat tidak terjadi autokorelasi adalah $DU < DW < 4 - DU$. Berdasarkan tabel 12, nilai Durbin-Watson sebesar 2,284, dengan $DU = 1,584$ dan $DL = 1,342$ ($n = 35$, $K = 2$). Nilai $4 - DU = 2,416$, sehingga memenuhi syarat $1,584 < 2,284 < 2,416$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan terkait. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari *Work Life Balance* (X^1) dan *Burnout* (X^2), sedangkan variabel terkait adalah Kepuasan Kerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program statistik SPSS, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	11.188	1.488		7.521	.000		
TotalX1	.807	.244	.599	3.312	.002	.706	1.417
TotalX2	-.473	.208	-.411	-2.270	.030	.706	1.417

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 13 diperoleh persamaan regresi *Work Life Balance* (X_1), *Burnout* (X_2), Kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11.188 + 0,807X_1 - 0,473X_2 + e$$

- Konstanta (α) dalam persamaan regresi berganda sebesar 11,188, yang berarti jika *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) konstan atau bernilai 0, maka Kepuasan Kerja (Y) tetap sebesar 11,188.
- Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien regresi $b_1 = 0,807$. Semakin tinggi *Work Life Balance* (X_1), semakin meningkat Kepuasan Kerja (Y), dan sebaliknya.
- Burnout* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan

koefisien regresi $b_2 = -0,473$. Semakin tinggi Burnout (X_2), semakin menurun Kepuasan Kerja (Y), dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 14. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc e	VIF
1(Constant)	11.188	1.488		7.521	.000		
TotalX1	.807	.244	.599	3.312	.002	.706	1.417
TotalX2	-.473	.208	-.411	-2.270	.030	.706	1.417

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Uji parsial yang meliputi variabel *Work Life Balance* (X_1), *Burnout* (X_2). Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujian adalah $n-k-1 = 35-3-1 = 31$, maka dapatlah $t_{tabel} = 1,656$.

Berdasarkan tabel 14, didapat hasil t_{hitung} variabel *work life balance* (X_1) adalah 3,312, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,656, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel 14, didapat hasil t_{hitung} variabel *burnout* (X_2) adalah 2,270, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,656, dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *burnout* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

2. Uji F (Stimulan)

**Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	122.223	2	61.111	5.644	.008 ^b
Residual	346.463	32	10.827		
Total	468.686	34			

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 15, nilai uji F sebesar 5,644 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,06 pada $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change

1	.327 ^a	.107	.051	2.73389	.107
---	-------------------	------	------	---------	------

Sumber: Data *Output* SPSS V25 (2025)

Berdasarkan tabel 16 dapat diperoleh nilai R sebesar 0,327 yang berarti hubungan yang kuat antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karena nilai mendekati 1. Kemudian didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,107 yang artinya 10,7% proposi perubahan kepuasan kerja ditentukan oleh *Work Life Balance* dan *Burnout*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV Mitra Bara Sejati.

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel *Work Life Balance* (X_1) memperoleh nilai t_{tabel} 1,656. Dan dikatakan nilai signifikan sebesar X_1 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Work life balance mencerminkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawabnya dengan baik serta menjaga kesehatan mental. Organisasi yang mendukung *work life balance* cenderung memiliki tingkat turnover lebih rendah, karena karyawan merasa dihargai dan bertahan lebih lama. Secara keseluruhan, *work life balance* yang baik meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan motivasi karyawan.

2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel *burnout* (X_2) memperoleh nilai variabel *burnout* t_{hitung} sebesar -2.270 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.656. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,030 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga semakin tinggi *burnout* maka pengaruhnya akan semakin menurun kepuasan kerja.

Burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mitra Bara Sejati. Stres kerja muncul akibat jam kerja panjang dan tidak teratur, seperti shift bervariasi, kerja 12 jam sehari dengan istirahat minim, serta pola kerja 14 hari berturut-turut dengan 7 hari libur. Pekerjaan juga dapat berlangsung pada malam hari sesuai kebutuhan produksi dan cuaca. Padatnya pekerjaan dan jam kerja yang lama membuat karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

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

Work life balance (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai uji F sebesar 5,644, lebih besar dari F_{tabel} 3,06 pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga peningkatan *work life balance* dan *burnout* akan berdampak pada Kepuasan Kerja.

Work life balance yang buruk dapat menurunkan efektivitas kerja, yang berujung pada penurunan kualitas pekerjaan dan ketidakpuasan. Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik mendukung kesehatan mental dan fisik, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan kehidupan yang lebih memuaskan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja menunjukkan adanya interkasi yang positif antara Karyawan. Kepuasan kerja yang mendukung serta merasakan memiliki cukup waktu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka juga memiliki keseimbangan yang baik antara tanggung jawab kerja dan kegiatan pribadi, puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan saat ini.
2. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan karyawan mengalami berbagai bentuk stres kerja. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga
3. *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja di karenakan *Burnout* dapat mengganggu karyawan kelalahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan stres kerja yang berkepanjangan. Oleh karna itu *Work Life Balance* yang mendukung untuk memiliki waktu yang cukup untuk pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadinya yang mendukung untuk kepuasan kerja karyawan pada CV Mitra Bara Sejati.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan
CV Mitra Bara Sejati sebaiknya memperhatikan *Work Life Balance* dan *Burnout* karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja agar memperoleh informasi lebih lengkap mengenai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Pendekatan Modern*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). *Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning*. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Maslach, Christina, Leiter, P. M. (2021). *How to Measure Burnout Accurately and Ethically*. Harvard Business Review.
- Megaster, Tekni, Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Sugiyono. (2014). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*. Alfabeta.

