



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 16639-16650

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang

Mega Aulia^{1✉}, Rismansyah², Maliah³

Universitas PGRI Palembang

Email: mega.aulia.marindra@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Banyak orang menghadapi tekanan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan mereka di luar jam kerja, baik melalui email, pesan instan, atau tuntutan lainnya yang tidak terduga. Hal ini menyebabkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin tidak ada, mengakibatkan stres dan kelelahan yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur sejumlah variabel dan menekankan pada pendekatan yang sistematis, terukur, dan obyektif. 1. Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikan pada variabel work-life balance (X1) kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima 2. Berdasarkan pada hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikansi variabel burnout (X2) kurang dari 0,05 ($0,029 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. 3. Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) nilai signifikansi yang mendapatkan nilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka bisa diambil kesimpulan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh secara signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat yakni *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Abstract

Many people face pressure to stay connected to their work outside of working hours, either through email, instant messaging, or other unexpected demands. This leads to an increasingly non-existent boundary between working time and personal time, resulting in sustained stress and fatigue. This research uses a quantitative approach aimed at measuring a number of variables and emphasizes a systematic, measured, and objective. 1. Based on the results of the test t (partially tested) value significant on the variable work-life balance (X1) less than 0,05 (0,021 0,05) then Ho is rejected and Ha is accepted 2. based on the result of the trial t (partly tested), value significance of variable burnout (X2) less than 0.05 (0,029,05) so Ho is refused and Ha accepted. 3. Based upon the test result F (simultaneously testing) value of significance that gets a value of 0.003 less than 0.05 (0,003,05) can be concluded simultaneous (together) there is a significant influence between the free variable on the bound variable i.e. work- life balance and burnout on employee employment satisfaction

Keyword: *Burnout, Job Satisfaction, Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Fenomena kepuasan kerja karyawan telah menjadi salah satu fenomena yang sering menjadi pusat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia pada zaman sekarang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada sumber daya manusia (SDM) di PT. Pegadaian Cabang Palembang beberapa karyawan memiliki beban kerja yang lebih besar daripada yang seharusnya dan waktu kerja yang berlebih dikarenakan mengejar target dan tugas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja dan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut bergantung pada seberapa baik karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditimbulkan oleh usahanya sendiri dan hasil kerja orang itu sendiri (Sinambela & Sinambela, 2019). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Karyawan yang menyukai pekerjaannya biasanya adalah karyawan yang puas akan pekerjaannya. Adapun salah satu masalah dalam mencapai kepuasan kerja adalah kelelahan dalam bekerja atau bisa disebut burnout. Burnout seringkali muncul sebagai akibat dari tekanan yang berkepanjangan dan tidak terkendali yang dialami oleh karyawan. Priansa (2017), burnout adalah reaksi psikologis yang disebabkan oleh stres dan ketidaknyamanan yang dialami oleh seseorang atau karyawan ketika mereka menurunkan keterlibatan mereka dalam melakukan tugas mereka yang tidak berjalan dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widiati, 2019), menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang berarti jika karyawan mengalami

kelelahan dalam bekerja itu akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan tersebut. Di sisi lain, adanya perubahan dalam dinamika keluarga dan gaya hidup telah menciptakan tantangan baru dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara karier dan kehidupan pribadi.

Beban kerja yang meningkat dan kurangnya dukungan dari atasan atau perusahaan dapat membuat individu merasa terjebak dalam siklus yang tidak seimbang, dengan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Work-life balance merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau kehidupan di luar pekerjaan (Grobler & Grobler, 2019). Pendapat karyawan tentang apakah kehidupan di luar pekerjaan mereka bertentangan dengan pekerjaan mereka atau sebaliknya harus dipertimbangkan dan dipenuhi. Dengan kata lain, keadaan yang harus seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan mereka harus dipertimbangkan dan dipenuhi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Shabrina & Ratnaningsih, 2019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan yang berarti semakin tinggi work-life balance, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Adapula penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2018), work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Pegadaian Cabang Palembang adalah salah satu cabang dari BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan jasa pembiayaan dan penjaminan kepada masyarakat.

Dukungan manajemen yang baik dan komunikasi terbuka juga merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meminimalkan risiko burnout. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam konteks kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Work-life balance menjadi aspek penting karena dapat memberikan gambaran sejauh mana karyawan dapat menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Dengan mengevaluasi work-life balance, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang apakah kebijakan di Perusahaan tersebut mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan mereka. Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan dengan judul "Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur sejumlah variabel dan menekankan pada pendekatan yang sistematis, terukur, dan obyektif dalam pengumpulan dan analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Populasi pada penelitian ini mencakup semua individu yang memenuhi kriteria sebagai karyawan di cabang tersebut, termasuk berbagai tingkat jabatan, departemen, dan latar belakang pekerjaan. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. Dalam penelitian ini, sumber data utama berasal dari karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan tiga indikator diantaranya Gaji/Imbalan, Karakteristik Pekerjaan dan Supervisi, ketiga variabel tersebut akan diukur dengan skala likert dengan variasi opsi jawaban, misalnya, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 22. Sedangkan untuk metode analisis data, peneliti menggunakan program SPSS Versi 22 dengan melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda. Untuk menguji kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya maka peneliti menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Orang	Proporsi
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	29%
Perempuan	43	71%
Jumlah	61	100%

Usia		
16-23	3	6%
23-33	21	34%
33-50	32	52%
>50	5	8%
Jumlah	61	100%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK/Sederajat	10	16,7%
D1 – D3	3	4,9%
S1	39	63,9%
S2	9	15%
Jumlah	61	100%
Masa Kerja		
< 1 tahun	5	8%
1 – 5 tahun	33	54%
6 – 10 tahun	15	25%
11 – 15 tahun	8	13%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 2, terdapat 61 responden yang memberikan tanggapan dalam survei ini. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (71%) dan berusia antara 33-50 tahun (52%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden telah menyelesaikan pendidikan S1 (63,9%). Hanya 26,7% yang menyelesaikan pendidikan SMA/SMK/Sederajat, 15% yang memiliki gelar Master atau S2 dan 4,9% yang memiliki gelar diploma. Dalam hal masa kerja, setengah dari responden (54%) memiliki masa kerja kurang dari 1-5 tahun. Secara keseluruhan, responden didominasi oleh perempuan dewasa dengan pendidikan Sarjana dan masa kerja yang singkat yaitu dalam kurun masa kerja 1-5 tahun.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel <i>work-life balance</i> (X1)	Variabel <i>burnout</i> (X2)	Variabel kepuasan karyawan (Y)	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	X2.1	Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	X2.2	Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid

X1.3	X2.3	Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	X2.4	Y.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	X2.5	Y.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	X2.6	Y.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.7	X2.7	Y.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.8	X2.8	Y.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.9	X2.9	Y.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan pada variabel *work-life balance* (X1), variabel *burnout* (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai signifikan yakni $\leq 0,05$, maka semua pertanyaan atau pernyataan pada variabel *work-life balance* (X1), variabel *burnout* (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) ini dinyatakan valid. Hal ini pun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sutrisno et al., (2022), yang menunjukkan hasil bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,723	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,723	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,720	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwasanya nilai koefisien reliabilitas untuk variabel *work-life balance* (X1), variabel *burnout* (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) lebih besar dari nilai batasan reliabilitas yakni 0,6, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1	Work-life balance	0,483	0,05	Normal
2	Burnout	0,105	0,05	Normal
3	Kepuasan kerja	0,296	0,05	Normal

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel pengujian normalitas di atas bahwa nilai signifikan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,483, 0,105, 0,296. Nilai signifikan ketiga variabel lebih besar dari 0,05 atau $> 0,05$, maka bisa diambil kesimpulan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel bebas	<i>Collinearity Statistics Tolerance</i>	VIF
1	Work-life balance (X_1)	0,972	1,028
2	Burnout (X_2)	0,972	1,028

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel work-life balance (X_1) dan variabel burnout (X_2) bernilai 0,972 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari variabel work-life balance dan burnout tersebut bernilai 1,028 lebih kecil dari 10. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1	Work-life balance	0,076	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
2	Burnout	0,060	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwasanya dengan menggunakan uji *glejser* dinyatakan signifikan dari variabel *work-life balance* sebesar 0,076, dan variabel *burnout* sebesar 0,060, sehingga dapat disimpulkan jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan program *SPSS 22*. Berikut hasil analisis dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Work-life balance* (X_1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25,142	4,326	
Work-life balance	0,299	0,122	0,304
(Constant)	26,797	4,327	
Burnout	0,241	0,122	0,249

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 9. uji regresi linier sederhana diatas dapat dijelaskan besarnya variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai konstanta $a = 25,142$ angka ini adalah angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika bernilai nol (0) *work-life balance* (X_1), maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 25,142 dan nilai $b = 299$ angka koefisien regresi, sehingga angka ini mengandung arti bahwa setiap terjadi peningkatan 1% tingkat *work-life balance* (X_1), maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 299. Dan sebaliknya jika terjadinya penurunan 1% *work-life balance* (X_1), maka kepuasan kerja (Y) pun akan menurun sebesar 299. Untuk nilai error (e) sebesar 0,122 yang mengandung arti bahwa penyimpangan faktor-faktor yang tidak dimasukkan di dalam uji regresi linier sederhana tersebut, sehingga angka ini mengandung arti bahwa estimasi terhadap parameter populasi akan lebih tepat. Dengan demikian nilai dari koefisien regresi bernilai plus (+), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang secara signifikan bernilai positif. dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2022), menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7. uji regresi linier sederhana diatas dapat dijelaskan besarnya variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai konstanta = 26,797 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika bernilai nol (0) *burnout* (X_2), maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 26,797 dan nilai $b = 241$ angka koefisien regresi, yang mana angka ini mengandung arti bahwa setiap terjadi peningkatan 1% tingkat *burnout* (X_2), sehingga kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 241. Dan sebaliknya jika terjadinya penurunan 1% tingkat *burnout* (X_2) maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 241. Untuk nilai error (e) sebesar 0,122 yang mengandung arti bahwa penyimpangan faktor-faktor yang tidak dimasukkan di dalam uji regresi linier sederhana tersebut, sehingga angka ini mengandung arti bahwa estimasi terhadap parameter populasi akan lebih tepat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Variabel Bebas (X)	Koefisien	Sig.	Keterangan
Terikat (Y)		Regresi	t	

a.	(konstanta)	8,979	7,180		
Kepuasan Kerja	Work-life balance (X ₁)	0,374	0,157	0,285	Signifikan
	Burnout (X ₂)	0,356	0,160	0,268	Signifikan

Sumber: Data Olahan (2024)

Nilai a sebesar 8,979 adalah *constant* atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* (X₁) dan *burnout* (X₂). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan. b₁ nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,374 menunjukkan bahwasanya variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel *work-life balance* maka bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,374. b₂ nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,356 menunjukkan bahwa variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel *burnout* maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,356.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Sig (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Work-life balance Burnout Kepuasan kerja	0.000	< 0.05	Mempunyai Hubungan

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antar variabel bebas yaitu *work-life balance* dan *burnout* dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Untuk melihat hasil dari kriteria pengukurannya yaitu: Disimpulkan bahwasanya nilai dari koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,639 yang berarti berada pada nilai 0,80-1,000 dan menunjukkan jika korelasi antara *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dikategorikan sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam menentukan seberapa besar pengaruh koefisien dari variabel *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Work-life balance (X ₁)	.726 ^a	.781	.693	1.434

Burnout (X2)

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,693 atau 69,3 – 100% dan sisanya 30,7 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *work-life balance* dan *burnout* di dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 69,3 dan 30,7 dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Dependen	Variabel Indipenden	t-hitung	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y)	Work-life balance	2,378	0,021
	Burnout	2,231	0,029

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian secara parsial (uji-t) di atas bisa dijelaskan dibawah ini sebagai berikut Hasil pengujian uji secara parsial (uji-t) pada tabel di atas bahwasanya nilai signifikansi pada variabel *work-life balance* (X1) lebih dari 0,05 ($0,021 > 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (uji -t) pada tabel di atas bahwasanya nilai signifikansi pada variabel *burnout* (X2) kurang dari 0,05 ($0,029 > 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat bisa disimpulkan bahwasanya variabel *burnout* (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan apabila mengalami burnout maka dapat membuat seseorang lebih memahami batas-batasnya, kebutuhan pribadi, prioritas mereka dan bisa mendapatkan perubahan pola hidup yang lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sekaligus dapat memperkuat hasil dari jawaban responden penelitian yang menunjukkan jika setiap pertanyaan yang berhubungan dengan *burnout* ditanggapi dengan jawaban yang baik dan sesuai dengan teori dari Ibrahim (2019) *burnout* adalah sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respon terhadap stres dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan. Hal ini pun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Caniago & Mustafa (2023), menunjukkan hasil bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Variabel	Sig.	$\alpha = 5\%$	F-hitung	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X_1)	0,003	0,05	6,525	Signifikan
<i>Burnout</i> (X_2)				

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel pengujian uji F (uji secara simultan) di atas, bahwa nilai signifikan 0,003 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan secara simultan atau bersamaan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *work-life balance* dan *burnout* (independen) terhadap variabel kepuasan kerja (dependen).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Palembang. Berdasarkan pembahasan analisis data yang telah diuraikan dalam penelitian diatas dapat peneliti simpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikan pada variabel *work-life balance* (X_1) kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa disimpulkan bahwasanya *work-life balance* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikansi variabel *burnout* (X_2) kurang dari 0,05 ($0,029 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel *burnout* (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) nilai signifikansi yang mendapatkan nilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka bisa diambil kesimpulan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh secara signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat yakni *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151–159.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan

- Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62.
- Ganapathi, I. M. D. (2018).). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: the mediating effect of work locus of control—Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1–15.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Penukuran dan Implikasi Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Widiati, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende*, 1(1), 1–8.