Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 5, Nomor 1, Februari 2025
E-ISSN: 2827-7961; P-ISSN: 2827-8143, Hal. 01-16
DOI: https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933
Available Online at: https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie

Rizky Ruslan[1*], Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo[2], Zainal Ruma[3], Muhammad Ichwan Musa[4], Khaidir Syahrul[5]
[1-5]Universitas Negeri Makassar, Indonesia

**Korespondensi penulis: rizkyruslan537@gmail.com*

Abstract*. This study aims to determine the effect of Work Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction at Wizzmie. The method used is quantitative and uses two independent variables, namely Work Life Balance (X1), Burnout (X2) while one dependent variable is Job Satisfaction (Y). The sample used was all Wizzmie employees as many as 41 samples. The data collection techniques used in this study are primary and secondary data with data analysis in the form of instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of SPSS version 30. The results of this study indicate that (1) work life balance partially has a positive and insignificant effect on Employee Job Satisfaction at Wizzmie, (2) burnout partially has a negative and significant effect on Wizzmie employee job satisfaction, (3) work life balance and burnout simultaneously have a significant effect on Wizzmie job satisfaction.*

Keywords*: Burnout, Job Satisfaction, Work Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan menggunakan dua variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2) sedangkan satu variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Wizzmie sebanyak 41 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan Analisis data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 30. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *work life balance* secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie, (2) *burnout* secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Wizzmie, (3) *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Wizzmie.

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

1. LATAR BELAKANG

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif di antara organisasi ataupun perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan mengembangkan seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatian terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Received Januari 22, 2025; Revised Februari 10, 2025; Accepted Februari 25, 2025; Published Februari 28, 2025

kepuasan kerja dapat dijadikan indikator perbedaan apa yang karyawan harapkan dari tempat kerjanya dengan apa yang diberikan oleh perusahaan (Aliya dan Saragih, 2020). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individu karena setiap individu tentunya akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan menyesuaikan burnout karyawan agar karyawan tetap dapat merasakan work life balance atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menemukan ritme yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan, yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat meminimalisir gangguan di antara keduanya. *Work-life balance* dapat memberi pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja apabila seorang pekerja tidak mengalami keseimbangan.

Faktor kedua yang memiliki pengaruh kepuasan kerja yaitu *burnout*. Menurut Freudeberger (2020) burnout yaitu keletihan dalam jangka panjang yang diakibatkan karena tingkat pekerjaan yang terlalu tinggi tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya. Saat seseorang merasakan kelelahan secara emosional, fisik dan mental yang diakibatkan dengan keadaan yang membutuhkan keterlibatan emosional berlebihan maka seseorang tersebut dapat mengalami burnout.

Sektor Food and Beverage (F&B) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian, baik secara global maupun di tingkat domestik. Kehadiran bisnis F&B menciptakan pengalaman yang unik dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Industri *F&B* memiliki potensi besar untuk menciptakan nilai tambah dan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara (Michaeal E. Porter, 2018).

Wizzmie adalah sebuah restoran yang berfokus pada penyajian mie dengan konsep yang menarik dan harga terjangkau. Berlokasi di Makassar, tepatnya di cabang Todopuli, Wizzmie telah menjadi salah satu tempat makan yang populer di kalangan masyarakat.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Mengenai Work Life Balance

z	***Work Life Balance***	**Ya**	**Tidak**
1	Apakah Anda merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan kegiatan pribadi di luar pekerjaan?	37	4
2	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak mengganggu kehidupan pribadi Anda?	28	13
3	Apakah Anda merasa cukup istirahat setelah jam kerja?	35	6
4	Apakah Anda merasa dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dengan baik?	41	0
5	Apakah Anda merasa puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidaupan pribadi	41	0

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Mayoritas karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan sebagian besar responden memberikan tanggapan positif pada setiap pertanyaan terkait. Sebanyak 37 dari 41 karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan kegiatan di luar pekerjaan, yang menunjukkan bahwa perusahaan mendukung karyawannya dalam menjaga keseimbangan ini. Selain itu, 28 karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka, meskipun 13 karyawan masih merasakan gangguan tersebut, sehingga ada ruang untuk peningkatan fleksibilitas atau manajemen beban kerja. Sebanyak 35 karyawan juga merasa cukup istirahat setelah jam kerja, yang menunjukkan bahwa jadwal kerja saat ini memungkinkan waktu istirahat yang memadai, berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Mengenai Burnout

No	***Burnout***	Ya	Tidak
1	Apakah Anda sering merasa kelelahan yang luar biasa meskipun sudah cukup tidur?	24	17
2	Apakah Anda merasa kehilangan semangat atau motivasi dalam pekerjaan Anda?	8	33
3	Apakah Anda sering merasa stres atau tertekan oleh beban kerja Anda?	11	30
4	Apakah anda sering merasa kelelahan secara fisik setelah jam kerja?	26	15
5	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mengganggu kesejahtraan emosional Anda?	9	32

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, sebanyak 24 dari 41 karyawan sering merasa kelelahan luar biasa meskipun sudah cukup tidur, sementara 26 karyawan mengaku sering mengalami kelelahan fisik setelah jam kerja. Hal ini menunjukkan adanya faktor kelelahan yang cukup tinggi di kalangan karyawan, yang dapat mengurangi energi mereka dalam menjalankan pekerjaan dan berdampak pada kesehatan fisik mereka. Meski demikian, mayoritas karyawan (33 orang) tidak merasa kehilangan semangat atau motivasi dalam pekerjaan, yang menunjukkan adanya aspek-aspek pekerjaan yang tetap memotivasi mereka.

Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam memahami hubungan antara tingkat burnout dan kepuasan kerja serta bagaimana strategi perusahaan dapat mengatasi burnout untuk menjaga kesehatan dan produktivitas karyawan di jangka panjang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti terkait “Pengaruh work life balance dan burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Menurut Witriaryani (2022), *work life balance* terjadi ketika seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadinya, dan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya tanpa mengorbankan kinerja atau tugasnya di tempat kerja. Menurut Fadilah *et.,al*, (2022), *work life balance* mengacu pada konsep menyeimbangkan tuntutan kehidupan profesional seseorang, termasuk pekerjaan dan ambisinya, dengan kehidupan pribadinya, termasuk kesehatan, kesenangan, keluarga, dan pertumbuhan spiritualnya.

Dari beberapa definisi yang telah di kemukakan diatas, peneliti dapat menyimpukan bahwa *work life balance* adalah suatu kondisi dimana peran seorang pekerja mampu mengatur waktu dan energi yang menyeimbangkan antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi koflik dalam kehidupan.

Indikator *Work Life Balance*

Menurut Pangemanan *et.,al*, (2017) terdapat indikator untuk mengukur mengenai aspek *work life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Burnout

Menurut Maslach (2023) burnout adalah sebagai suatu sindrom kelelahan secara emosioanl dan sinisme dengan frekuensi yang sering pada individu yang pekerjaanya berhubungan dengan individu lainnya. Sedangkan menurut Anandani dan Rahmasari, (2023) bahwa *burnout* adalah suatu kondisi seseorang mengalami kelelahan yang diakibatkan oleh intensitas kerja yang berlebihan dimana pegawai bekerja terlalu lama serta terlalu banyak sehingga mengabaikan kebutuhannya sebagai karyawan.

Dari beberapa definisi yang telah di kemukakan maka dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami kejenuhan serta kelelahan yang diakibatkan oleh intensitas kerja yang berlebihan dimana pegawai bekerja terlalu lama yang menyebabkan kurang antusias untuk melanjutkan pekerjaanya.

Indikator *Burnout*

Hayati dkk., (2018) menyatakan Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau physical exhaustion, kelelahan emosional atau emotional exhaustion, dan kurangnya aktualisasi diri atau diminished personal accomplishment, depersonalization atau depersonalisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan kepada karyawannya sendiri. Keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan sendiri tidak lepas dari kepuasa karyawan terhadap posisi serta tugas yang dimiliki sehingga dapat memberikan nilai positif terhadap organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan wajib diawasi serta dijaga kualitas karyawan agar meningkat. Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan memperhatikan taraf kepuasan kerja karyawan (Hartini, *et al*. 2023).

Menurut Rini dan Setiawan, (2019) Serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan atau pegawai yang berkenan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Safitri dan Astutik, (2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kinerjanya.

Dari beberapa definisi yang telah di kemukakan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja

Rondonuwu *et.,al*, (2018) mengemukakan terdapat indikator kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada wizzmie. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 bulan, dimulai pada bulan Oktober 2024 dan berakhir pada bulan Februari 2025, bertempat di Jl. Todopuli Raya No.36/37 Makassar, Sulawesi Selatan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu *work life balance* (X_1) dan *burnout* (X_2), serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Desain penelitian dibuat secara sistematis untuk memastikan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian mencakup 41 karyawan, sementara teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, karena populasi relatif kecil sehingga seluruh karyawan Wizzmie yang berjumlah 41 responden

Sumber data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden melalui Google Form dan Observasi, serta data sekunder yang diperoleh dari artikel, jurnal, majalah, koran, dan referensi lain yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, kuesioner dengan skala Likert (1-5).

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang mencakup uji validitas dengan Coefficient Correlation Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan keandalan data sebelum analisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
***Work Life Balance* (X1)**				
1	X1.1	0,614	0,308	VALID
2	X1.2	0,631	0,308	VALID
3	X1.3	0,513	0,308	VALID
4	X1.4	0,672	0,308	VALID
5	X1.5	0,683	0,308	VALID
6	X1.6	0,595	0,308	VALID
***BurnOut* (X2)**				
1	X2.1	0,592	0,308	VALID
2	X2.2	0,660	0,308	VALID
3	X2.3	0,545	0,308	VALID
4	X2.4	0,590	0,308	VALID
5	X2.5	0,460	0,308	VALID
6	X2.6	0,640	0,308	VALID
7	X2.7	0,501	0,308	VALID
8	X2.8	0,367	0,308	VALID
Kepuasan Kerja (Y)				
1	X3.1	0,507	0,308	VALID
2	X3.2	0,653	0,308	VALID
3	X3.3	0,590	0,308	VALID
4	X3.4	0,508	0,308	VALID
5	X3.5	0,725	0,308	VALID
6	X3.6	0,610	0,308	VALID
7	X3.7	0,470	0,308	VALID
8	X3.8	0,318	0,308	VALID
9	X3.9	0,321	0,308	VALID
10	X3.10	0,361	0,308	VALID

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel yang telah di uraiakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Hal ini didasarkan pada nilai korelasi setiap item yang lebih tinggi daripada nilai kritis sebesar 0,308. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan. Oleh karena itu, setiap butir instrumen pada masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Realibilitas *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.673	6

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 6 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.673. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Realibilitas *Burnout*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.665	8

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 8 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.665. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel

Tabel 6. Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.665	10

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 10 pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.665. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36075128
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.067
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Data residual dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,104, yang lebih besar dari 0,05 (0,104 > 0,05). Oleh karena itu, karena nilai signifikansi melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dan tersebar secara normal.

Tabel 8. Uji Multikolineartitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.085	5.331		9.207	.000		
	Work Life Balance	.151	.161	.141	.940	.353	.992	1.008
	Burnout	-.292	.127	-.346	-2.302	.027	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai tolerance variabel X1 sebesar 0.992 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.008 < 10. Nilai tolerance variabel X2 sebesar 0.992 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.008 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9. Uji Haterokadesitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.888	3.355		1.159	.254
	Work Life Balance	-.074	.101	-.119	-.735	.467
	Burnout	-.008	.080	-.017	-.104	.918

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas terdapat nilai sig. variabel *Work Life Balance sebesar* 0.467 > 0.05 dan nilai sig. variabel *Burnout* sebesar 0.918 > 0.05, yang artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.085	5.331		9.207	.000
	Work Life Balance	.151	.161	.141	.940	.353
	Burnout	-.292	.127	-.346	-2.302	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 49{,}085 + 0{,}151 + (-0{,}292) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta = 49,085 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance*, *Burnout* memiliki nilai konstan, maka variabel Kepuasan Kerja akan bernilai sebesar 49,085.
b. B_1= Koefisien regresi untuk *Work Life Balance* (X1) = 0,151 menunjukkan bahwa apabila nilai *Work Life Balance* semakin tinggi atau terjadi peningkatan sebesar 1% maka dapat terjadi kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan).
c. B2= Koefisien regresi untuk Burnout (X2) = -0,292 dapat diartikan apabila nilai *Burnout* semakin tinggi atau terjadi peningkatan sebesar 1% maka dapat terjadi penurunan Kepuasan Kerja sebesar -0,292 dengan asumsi variabel lain memiliki nilai tetap (konstan).

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.085	5.331		9.207	.000
	Work Life Balance	.151	.161	.141	.940	.353
	Burnout	-.292	.127	-.346	-2.302	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel pengolahan uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Diketahui bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai Coefficient Beta sebesar 0,151 serta nilai signifikansi untuk pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,353 > 0,05 dan nilai t hitung 0,940 < 2,024. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akibatnya, H1 yang menyatakan *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Ditolak.
b. Diketahui bahwa *Burnout* (X2) memiliki nilai Coefficient Beta sebesar -0,292 serta nilai signifikansi untuk pengaruh *Burnout* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,027 < 0,05 dan nilai t hitung 2,302 > 2,024. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

tabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akibatnya, H2 yang menyatakan *Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Diterima.

Tabel 12. Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.879	2	19.440	3.314	.047[b]
	Residual	222.926	38	5.866		
	Total	261.805	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: *Output* SPSS, 2025

Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Work Life Balance (X1) dan Burnout (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,047 < 0,05 dan nilai F hitung 3,314 > 3,24. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akibatnya, H3 yang menyatakan *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385[a]	.149	.104	2.42208

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel hasil olahan data pada Model Summary, ditemukan nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,104. Nilai ini menunjukkan bahwa 10,4% dari variabel dependen Kepuasan Kerja ini dipengaruhi oleh variabel independen *Work Life Balance* dan *Burnout* dalam model regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar 89,6% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai Coefficient Beta sebesar 0,151 serta t hitung , t tabel 0,940 < 2,024 dan Sig 0,353 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, artinya *work life balance* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wizzmie. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan umumnya berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, aspek kepuasan terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kompensasi, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja, memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Kedua, meskipun sebagian besar karyawan merasa memiliki waktu yang cukup bersama keluarga setelah bekerja, masih terdapat tantangan dalam aspek keterlibatan dan kepuasan, seperti menjaga kedisiplinan saat menghadapi masalah pribadi serta mempertahankan motivasi kerja. Ketiga, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, terlihat bahwa aspek kepuasan terhadap pengawasan dan rekan kerja memiliki nilai yang sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa dukungan dari lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kebahagiaan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, meskipun *work life balance* berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak terlalu signifikan karena karyawan lebih menekankan faktor lain seperti kompensasi, jenjang karier, serta hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja

Secara keseluruhan, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih langsung berhubungan dengan aspek profesional dan finansial. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan kebijakan *work life balance* dengan strategi peningkatan gaji, promosi, serta lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Lumunon *et al*. (2019), yang menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, temuan ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Adapun Studi yang dilakukan Sudibjo dan Suwarli (2020), serta Susanto *et al.* (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan, di mana semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh *Burnout* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian, mengenai pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai Coefficient Beta sebesar -0,292 serta t hitung , t tabel 2,302 > 2,024 dan Sig 0,027 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. artinya penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Wizzmie. Tingginya tingkat kelelahan fisik dan emosional, serta kurangnya aktualisasi diri, menjadi faktor utama yang menurunkan kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin rendah pula kepuasan kerja mereka. Karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaan, gaji, promosi, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan stres yang lebih efektif, seperti menyeimbangkan beban kerja, memberikan peluang pengembangan karier yang lebih jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tekni Magester, Fida Arumningtyas, dan Amelia Trisavinaningdiah (2021), Ramadhan dan Frendika (2022), dan Malini dan Yulianty (2023).

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian, mengenai pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai nilai signifikansi untuk pengaruh work life balance (X1) dan burnout (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,047 < 0,05 dan nilai F hitung 3,314 > 3,24. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka hipotesis yang menyatakan *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ria Astuti (2023) yang berjudul "Pengaruh *work life balance, burnout,* dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie". Dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh *work life balance, burnout,* dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada Wizzmie, dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,151, t-hitung sebesar 0,940 lebih kecil dari t-tabel 2,024, dan signifikansi 0,353 yang lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, burnout secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar -0,292, t-hitung sebesar 2,302 yang lebih besar dari t-tabel 2,024, dan signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, work-life balance dan burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Wizzmie, dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F-hitung sebesar 3,314 (lebih besar dari F-tabel 3,24).

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran. Pertama, bagi perusahaan Wizzmie, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Mengingat burnout memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk memahami karakteristik dan kemampuan individu karyawan sebelum menetapkan target kerja. Selain itu, pembagian tugas sebaiknya dilakukan secara adil dan sesuai kapasitas masing-masing karyawan. Strategi pencapaian target yang tepat juga penting agar upaya kerja dapat berjalan secara terarah dan mudah dievaluasi oleh manajemen. Kedua, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel-variabel lain guna memperluas dan memperdalam analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini penting mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga penelitian lanjutan di masa depan sangat diperlukan untuk terus mengkaji aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih komprehensif.

REFERENSI

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(3), 84–95.

Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai perusahaan startup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(2), 103–115.

Astuti, R. (n.d.). Pengaruh work-life balance, burnout, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie. *Jurnal Manajemen Update*, *12*(2).

Fadillah, A., Puspa, T., & Survia, D. (2024). Job satisfaction dipengaruhi oleh psychological well-being dan dimoderasi oleh work–life balance pada karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, *4*(2), 33–40.

Freudenberger, H. J. (2020). Burn-out: The high-cost of high levels of living. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, *17*(2), 84–91.

Hayati, I. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, *2*(1), 50–66.

Herman, H., Hartini, S., & Mulyaningsih, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *9*(3), 1420–1431.

Lumunon, R., & Rekan. (2019). The influence of work-life balance, occupational health and workload on employee job satisfaction at PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 4671–4680.

Malini, H., & Yulianty. (2023). Pengaruh work-life balance, burnout, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja kesehatan. *Health Management Research*, *2*(September), 18–27.

Maslach, C. (2023). *Burnout: A guide to understanding and preventing burnout in the workplace*. New York: HarperCollins.

Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, *3*(1), 62–75.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *5*(3).

Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Update*, *2*(1), 170–174.

Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 30–39.

Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *11*(8), 311–331.

Sulistyowati, E. E., Purwatiningsih, P., & Rini, R. S. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, *2*(3), 149–160.

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.987643

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *4*(7), 932–947.