



## Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Burnout: Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di You N Me Store Cirebon

Arifudin<sup>1</sup>, Khansa Firzana Busana<sup>2</sup>, Mozza Juliani<sup>3</sup>,  
Anisa Fatmauli<sup>4</sup>, Khumaerahtuz Zahro<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Teknik Elektro, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon, Indonesia

<sup>2,3,4,4</sup> Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri

Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon, Indonesia

E-mail : [arifudin@untagcirebon.ac.id](mailto:arifudin@untagcirebon.ac.id)<sup>1</sup>, [khansafirzana29@gmail.com](mailto:khansafirzana29@gmail.com)<sup>2</sup>, [mozzajuliani3@gmail.com](mailto:mozzajuliani3@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[annisa21fatma@gmail.com](mailto:annisa21fatma@gmail.com)<sup>4</sup>, [khumaerahtuzz@gmail.com](mailto:khumaerahtuzz@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstract** Identifying the influence of work life balance and burnout on employee job satisfaction at You n Me Store in Cirebon City. The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between work life balance, burnout, and employee job satisfaction at the store. Thus, this study aims to provide a better understanding of the factors that affect employee job satisfaction and how management can improve better working conditions for their employees. The type of research used in this study is an association study. Population and Sample. Data Collection Techniques, Literature review Work life balance and burnout have a significant positive influence on employee job satisfaction at You n Me Store Cirebon City. Work life balance partially has a positive and significant influence of 53.6% on employee job satisfaction. Burnout partially has a positive and significant influence of 39% on employee job satisfaction. The results of hypothesis testing show that the burnout variable partially has a significant effect on employee job satisfaction Work life balance and burnout have a positive and significant effect on employee job satisfaction at You n Me Store Cirebon City. Work life balance partially has a positive and significant effect of 53.6% on employee job satisfaction. Burnout partially has a positive and significant effect of 39% on employee job satisfaction.

**Keywords :** Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction, Employees, You N Me Store, Cirebon City

**Abstrak** Mengidentifikasi pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan di You n Me Store di Kota Cirebon. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara work life balance, burnout, dan kepuasan kerja karyawan di toko tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan bagaimana manajemen dapat meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik untuk karyawan mereka. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi asosiasi, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Literature review Work life balance dan burnout memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di You n Me Store Kota Cirebon. Work life balance secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Burnout secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 39% terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel burnout secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Work life balance dan burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di You n Me Store Kota Cirebon. Work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Burnout secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 39% terhadap kepuasan kerja karyawan

**Kata kunci :** Work Life Balance, Burnout, Kepuasan kerja Karyawan, You n Me Store, Kota Cirebon

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2015), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi karena mereka adalah perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam konteks persaingan global yang kompetitif. Salah satu strategi perusahaan untuk

menghadapi persaingan ini adalah dengan memberdayakan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan.

Di era modern ini, kebutuhan masyarakat yang meningkat dan beragam membuat mereka semakin giat mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Hal ini mendorong banyak orang untuk mencari pekerjaan, termasuk perempuan. Menurut Festival Media Aliansi Jurnalis Independen (2017), jumlah pekerja perempuan di Indonesia meningkat setiap tahun, dengan persentase mencapai lebih dari 50% dari total pekerja. Banyak ibu rumah tangga yang juga berperan sebagai wanita karir untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Akibatnya, perempuan sering menghadapi peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, yang dapat memicu konflik peran atau *work family conflict*.

Howard (2008) menjelaskan bahwa *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran dalam keluarga dan pekerjaan, di mana karyawan menghadapi tekanan yang berbeda dari kedua peran tersebut. Konflik ini dapat berdampak negatif pada pekerjaan, seperti menurunkan kepuasan kerja dan menyebabkan *burnout* (Greenhaus et al., 2001). Ketika karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak, hal ini bisa mengakibatkan stres dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas dan kebutuhan karyawan, baik dalam karir maupun kesejahteraan, untuk meningkatkan prestasi dan motivasi kerja, yang berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan dan individu karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dan kepuasan yang dirasakan individu ketika merasa dihargai dan diberi imbalan yang setimpal atas hasil kerjanya. Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2016), kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan ini tidak hanya terlihat dari pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, aturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja penting karena karyawan yang puas akan membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2009).

Kepuasan kerja yang baik juga dapat meningkatkan moral, dedikasi, dan disiplin kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*) dan *burnout*. Setiap individu dalam perusahaan harus bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Schermerhorn dalam Ganaphati (2016), *work life balance* adalah kemampuan seseorang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah burnout, yaitu kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat keterlibatan jangka panjang dalam situasi kerja yang penuh tuntutan emosional (Pines et al., 1989). Burnout dapat muncul karena rutinitas pekerjaan yang padat dan tekanan dari kehidupan pribadi, serta dipengaruhi oleh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional. Pekerja yang mengalami burnout cenderung mudah mengeluh, menyalahkan orang lain, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka.

Penelitian oleh Eland Dzaky Ramadhan dkk. (2022) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif signifikan, sedangkan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Tekni Megaster, Fida Arumingtyas, dan Amelia Trisavianingdiah (2022) menemukan bahwa work life balance dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karyawan di You n Me Store sering menghadapi kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, yang menyebabkan keterlambatan, izin kerja, atau izin pulang lebih awal. Beberapa karyawan juga mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja yang dianggap berlebihan, yang memicu perselisihan atau konflik dengan rekan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi asosiasi. Dengan menggunakan penelitian asosiasional, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, menganalisis kuantitatif/statistik data untuk menguji hipotesis." Dalam komputasi, peneliti menggunakan alat berupa perangkat lunak komputer komputasi statistik untuk memudahkan proses komputasi dalam penelitian..

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Sugiono (2019) menyatakan bahwa: "Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek dan obyek-obyek yang mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, kemudian diambil kesimpulannya". Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan toko You n Me di Kota Cirebon yang berjumlah 50 orang

#### **Sampel**

Pengambilan sampel Sugiono (2017) menyatakan bahwa "sampel adalah himpunan

bagian dari ukuran populasi dan karakteristik”. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh informasi yang cukup dari sampel yang diambil untuk memperkirakan besarnya populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa: “Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel”. Metode pengambilan sampel ini biasanya digunakan bila total populasi kurang dari 100. Sampel jenuh sering kali juga berarti sampel maksimum, menambahkan jumlah berapa pun tidak mengubah keterwakilan. Oleh karena itu, penulis menggunakan seluruh karyawan toko You N Me Kota Cirebon yang berjumlah 50 orang sebagai sampel dalam penelitian ini

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur yang menyelidiki work-life balance dan burnout serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di You N Me Store Cirebon. Pendekatan ini melibatkan penelusuran dan analisis menyeluruh terhadap sejumlah sumber ilmiah yang relevan seperti jurnal akademis, buku, artikel, dan publikasi lain yang berhubungan dengan konsep keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan, dan kepuasan kerja karyawan. Tinjauan pustaka memungkinkan peneliti mengidentifikasi tren yang muncul, kesenjangan penelitian, dan teori di lapangan. Selain itu, tinjauan literatur memungkinkan peneliti untuk merumuskan kerangka teori yang kuat dan mendasar untuk memahami hubungan antara work-life balance dan burnout serta dampak kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan hasil tinjauan pustaka ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan landasan yang kuat untuk penelitian empiris lebih lanjut mengenai You N Me Store Cirebon.

## **DISKUSI DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Data**

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik menguji data yang diperoleh dalam suatu penelitian untuk mengetahui status data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan model analisis yang benar. Uji hipotesis klasik ini dapat dilakukan dengan lima cara yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linieritas dan uji autokorelasi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dan uji hipotesis klasik ini digunakan apabila penelitian juga menggunakan analisis model regresi berganda.

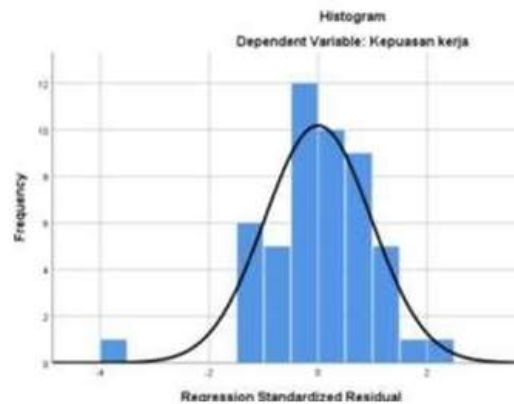
## Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan uji grafis dengan diagram P-P, histogram dan nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residu terstandar yang diperiksa berdistribusi normal atau tidak. Penyebab tidak normal adalah karena terdapat nilai ekstrim pada data yang kita ambil. Model regresi yang baik mempunyai nilai residu yang berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel, melainkan pada nilai residunya.

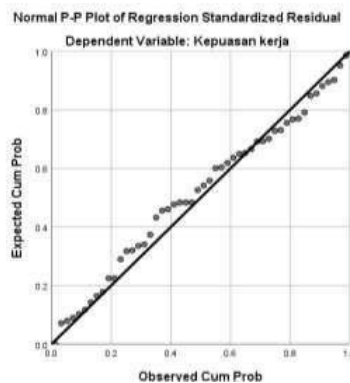
Kriteria uji normalitas dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov adalah:

- a. Angka signifikansi (SIG)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi (SIG)  $\leq 0,05$  tidak berdistribusi normal

The Kolmogorov Uji statistik -Smirnov Hasil survei berdasarkan adalah sebagai berikut:.



**Gambar 1.** Uji grafis dengan P-Plot Histogram



**Gambar 2.** Uji Normal P-P Plot

Dari grafik PP-Plot di atas terlihat bahwa residu cenderung tersebar di sekitar garis diagonal, dan histogram residual menunjukkan bentuk lonceng yang hampir sempurna. Oleh karena itu, uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residu dari model yang telah dibentuk relatif berdistribusi normal.

**Tabel 1.** Uji Normalitas Kolmogorov Sminov

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

**Hipotesis:**

H0: Residual model berdistribusi normal

Ha: Residual model tidak berdistribusi normal

**Interpretasi:**

Berdasarkan uji normalitas residual menggunakan indikator formal Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan asimptotik, diperoleh nilai statistik sebesar 0,095. Nilai ini memiliki p-value (0,200) yang lebih besar dari alpha (0,05). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% (alpha 5%), H0 diterima, yang berarti residual data berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam analisis ini terpenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Jika terdapat korelasi tinggi, berarti ada masalah multikolinieritas yang perlu diatasi. Salah satu cara mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan **melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang harus ≤ 10 dan nilai Tolerance yang harus > 0,10**, yang menandakan tidak adanya multikolinieritas.

**Dependent Variable (Kepuasan Kerja)**

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

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

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pada pengujian dengan data empiris, nilai indikator multikolinieritas dalam model, yaitu nilai tolerance, menunjukkan angka > 0,10 dan nilai VIF menunjukkan angka ≤ 10 untuk setiap variabel bebas. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinieritas antar variabel bebas,

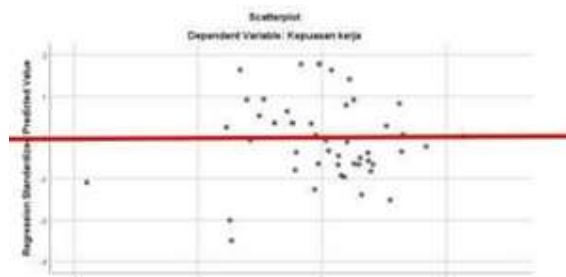
sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah model di mana varians dari residual antara pengamatan satu dan lainnya tetap atau disebut homoskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, yaitu:

1. Uji Park: Meregresikan variabel bebas terhadap nilai log-linear kuadrat.
2. Uji Glejser: Meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual absolut.
3. Uji Korelasi Rank Spearman: Mengkorelasikan nilai residual absolut dengan variabel bebas menggunakan Korelasi Rank Spearman.

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



**Gambar 3.** Scatter plot uji heteroskedastisitas

Pada grafik Scatter Plot di atas, tidak terlihat pola tertentu karena titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model yang terbentuk. Dengan kata lain, varian error dari model tersebut konstan dan model ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.** Uji Glejser

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

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Uji Glejser meregresikan antara variabel independent dengan variabel dependent berupa nilai absolute residual. Didapatkan bahwa nilai Sig Work Life Balance (X1) sebesar 0,396

> 0,05, nilai Sig pada variabel Burnout (X2) sebesar 0,394 > dari 0,05 artinya pada kedua variabel ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan variabel ini disebut homokedastitis.

Dengan hasil tersebut maka dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji F untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

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

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

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

### Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + s$$

$$Y = 7,860 + 0,334 X1 + 0,306 X2$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- X1 = Worklife balance
- X2 = Burnout
- $\varepsilon$  = Residual error

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,860 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas dalam model memiliki nilai nol, maka Kepuasan Kerja akan tetap sebesar 7,860 poin, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar model dianggap konstan.
- 2) Koefisien Work Life Balance sebesar 0,334 berarti bahwa setiap peningkatan Work Life Balance sebesar 1 poin akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,334 poin, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar model dianggap konstan.



- 3) Koefisien Burnout sebesar 0,306 berarti bahwa setiap peningkatan Burnout sebesar 1 poin akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,306 poin, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar model dianggap konstan

**Tabel 6. Koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.613	3.553

a. Predictors: (Constant), Burnout, Worklife balance

### Koefisien Determinasi

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

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

$$= R^2 \times 100\%$$

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

$$= 61,3 \%$$

Pengaruh variabel lain

$$= 100\% - R^2$$

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

$$= 38,7\%$$

Dari tabel di atas, koefisien determinasi model sebesar 0,613 menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Burnout berkontribusi sebesar 61,3% terhadap variasi dalam Kepuasan Kerja (Y), sedangkan 38,7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial menggunakan t-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian pengaruh variabel independen Work Life Balance dan Burnout terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis berikut:

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	(Constant)	188.51	1	188.51	11.13	.000
	Work life balance	14.1	1	14.1	0.88	.38

### Hipotesis 1:

**H0:** Diduga variabel work life balance secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan kerja.

**Ha:** Diduga variabel work life balance secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan kerja

### Kriteria pengujian:

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

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

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

### Interpretasi:

Data empiris menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel bebas adalah 7,585, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,01174, dengan nilai p sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Jika nilai  $p < \alpha$  (5%), maka kesimpulan uji hipotesis adalah menolak **H0** dan menerima **Ha**. Dengan hasil ini, pada tingkat kepercayaan 95%, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial) terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Work life balance

Tingkat keberpengaruhan hipotesis 1 yaitu antara variabel Work Life Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 53,6%.

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

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Hipotesis 2:**

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

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

**Kriteria pengujian:**

Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan melihat signifikansi statistik sebagai berikut: Jika **t-hitung** > **t-tabel**, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Jika **t-hitung** ≤ **t-tabel**, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

**Interpretasi:**

Data empiris menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel bebas adalah 5,681 dengan nilai p sebesar 0,00. Jika nilai p < alpha (5%), maka kesimpulan uji hipotesis adalah **menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>**. Dengan hasil ini, pada tingkat kepercayaan 95%, dapat disimpulkan bahwa **variabel Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial)** terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 10.** Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Burnout

Tingkat keberpengaruhan hipotesis 2 antara variabel Burnout (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 39%.

**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah menguji pengaruh secara simultan work-lifebalance dan job burnout terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil uji-F (Simultan)

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

### Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Diduga variabel independen model secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H<sub>a</sub> : Variabel independen model diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersamaan

### Kriteria Pengujian:

Jika **Fhitung** > **Ftabel**, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Jika **Fhitung** ≤ **Ftabel**, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

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

### Interpretasi :

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh **Fhitung** sebesar **39,777** > **Ftabel** sebesar **3,20**. Jika p value < alpha (5%), kesimpulan uji hipotesis adalah **H<sub>0</sub> ditolak**. Pada tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa terdapat cukup bukti yang menyatakan bahwa **variabel independen dalam model mempunyai pengaruh simultan yang signifikan** terhadap kepuasan kerja.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerjakaryawan You n Me Store Kota Cirebon. Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan (86%) dan sebagian besar berusia ≤ 25 tahun (56%).

### Pengaruh work-life balance (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan program The Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 29 Windows diperoleh nilai thitung adalah 7,585, sedangkan tabel derajat kebebasan (df) = 50 - 2 = 48 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua

sisi) 2,01174. Dengan demikian,  $7,585 > 2,01174$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya work-life balance berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja karyawan You n Me Store Kota Cirebon.

### **Pengaruh burnout (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan The Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 29 for Windows diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,681. Sedangkan derajat kebebasan ( $df$ ) pada tabel =  $50 - 2 = 48$  pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) sebesar 0,002. Jadi  $5,681 > 2,01174$  yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya burnout berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 39% terhadap kepuasan kerja karyawan You n Me Store Kota Cirebon

### **Pengaruh work-life balance (X1) dan burnout (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perhitungan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 29 Nilai yang diperoleh untuk program Windows adalah  $F_{hitung}$  39,777, sedangkan  $F_{tabel}$  derajat kebebasan ( $df_1$ ) =  $3 - 1$  dan ( $df_2$ ) =  $50 - 3$  pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua sisi) adalah 0,00. Jadi  $39,777 > 3,20$  dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Artinya work-life balance dan burnout berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan You n Me Store Kota Cirebon.

## **KESIMPULAN**

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

1. Hasil pengujian parsial work-life balance. Variabel kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan uji t menjelaskan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $7,585 > 2,01174$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  yang berarti variabel work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja karyawan You n Me Store Kota Cirebon.
2. Hasil pengujian parsial kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan uji t menjelaskan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $5,681 > 2,01174$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 > 0,05$  yang berarti variabel burnout berpengaruh signifikan terhadap pegawai. Keadaan ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar 39% terhadap kepuasan kerja karyawan You n Me Store Kota Cirebon.
3. Dari hasil pengujian simultan variabel work-life balance dan exhaustion terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $39,777 > 3,20$  pada taraf

signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti It Keadaan tersebut menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan burnout secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan You n MeStore Kota Cirebon.

#### **REFERENSI**

- Annisa Widhiastuti. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat Kamar Operasi RSUD Dr. Soeradji Tirtonegoro. Thesis, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Arrozak, M. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. Sarjana Thesis, Universitas Islam Malang.
- Atmanegara, W. S. (2022). No More Burnout. Klaten Jawa Tengah: Caesar Media Pustaka.
- Attiq, K., & Hamdani, M. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kecenderungan Burnout (Studi pada Badan Pusat Statistik Kota Semarang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi PRESTASI*, 14(1).
- Caesaria, D. W. (2010). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Nusantara. Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Fakultas Psikologi, Yogyakarta.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Fitriani, A. A. (2022). Peran Religiosity Dan Work-Life Balance Dalam Mengatasi Job Burnout. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Halim, H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Sumber Utama Ciperna Kota Cirebon. Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon.
- Khoirunnisa, S. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Lapangan Cv Putra Mandiri. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Komari, N., & Sulistiowati. (2022). Kajian Teoritis Work Life Balance. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
- Maudul, A., & Medina Nilasari, B. (2022). Pengaruh Supervisor Support Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Work Engagement Pada Pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun

2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1).

Megaster, T., Fida, A., & Amelia, T. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja CV Nusantara Lestari. *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang. Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).

Mubarak, N. D. (2021). Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.

Nadhifa, F. A., Rusman, & Shakti, F. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management. ISSN: 2828-2531, Vol. 3(1)*.