

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 2, 2024, Halaman 57-66
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10798765)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10798765>

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perbankan di Kota Palembang

Andi Gunawan¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Akuntansi,
 Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perbankan di Kota Palembang. Populasi penelitian merupakan karyawan perbankan di Kota Palembang. Sampel yang digunakan adalah karyawan bank BCA, OCBC dan Mandiri yang ada di Kota Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 110 responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

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

Abstract

This research aims to determine the effect of work life balance and burnout on job satisfaction among banking employees in Palembang City. The research population is banking employees in Palembang City. The samples used were employees of BCA, OCBC and Mandiri banks in Palembang City. The sample used was 110 respondents using the purposive sampling method. Data analysis techniques were carried out using descriptive analysis, research instrument testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis.

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

Article Info

Received date: 29 January 2024

Revised date: 20 February 2024

Accepted date: 29 February 2024

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang dimana persaingan dalam bidang bisnis semakin pesat, perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan pasti memerlukan pekerja dalam jumlah banyak. Bekerja dilakukan seseorang dalam mencukupi kebutuhannya serta dapat juga untuk memperoleh suatu pencapaian, untuk separuh orang bekerja merupakan hal yang dirasa menjadi beban sehingga saat melakukannya hanya dianggap sebagai suatu keharusan maupun tuntutan. Sumber daya manusia merupakan hal penting untuk suksesnya sebuah usaha, sehingga pekerja diminta untuk menaikkan keterampilan mereka serta mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, serta mempunyai tingkat persaingan yang tinggi di antara karyawan, sehingga produktivitas serta pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan dapat terpenuhi. Sumber daya manusia diminta dapat melindungi keberadaan perusahaan.

Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan menggunakan kegiatan *work life balance*, atau keseimbangan kehidupan suatu pekerjaan. Ini adalah unsur-unsur utama sehingga harus diamati suatu perusahaan saat mengerjakan ketentuan untuk menjaga produktivitas kerja serta kepuasan karyawan. Dudas (Pengemanan, 2017) mengatakan jika *work life balance* merupakan pengurusan yang efisien dari pekerjaan serta kegiatan lainnya yang sangat penting. Ini termasuk kegiatan komunitas, keluarga, pengembangan diri, pekerjaan sukarela, rekreasi dan wisata. (Loehr, 2019) menunjukkan keseimbangan *work life balance* saat anda bangkit di kedua sisi dengan tangan terentang, kehidupan kerja seimbang di satu sisi terhadap kehidupan pribadi di sisi lain, atau serangkaian skala dengan karier dan kehidupan pribadi yang lain dan dapat melakukan keduanya secara seimbang satu sama lain.

Selain menciptakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kelelahan kerja berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. Binder (2017), kelelahan adalah sindrom kelelahan, yang mencakup kelelahan fisik dan mental. Apabila tidak diperbaiki serta keseimbangan internal serta eksternal diperbaiki, kesehatan mental dapat terganggu. Sedangkan Leats dan Stolar (Pangemanan,

2017) mendefinisikan burnout merupakan kelelahan mental serta emosional diakibatkan dari keadaan yang sangat menuntut dan penuh tekanan terhadap ekspektasi pribadi yang tinggi terhadap kinerja yang besar. Pegawai menderita kelelahan fisik dan mental serta menurunnya prestasi pribadi berujung pada menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Rutinitas, lebih banyak bidang pekerjaan, serta tekanan dari kehidupan pribadi serta pekerjaan yang banyak sangat memengaruhi kinerja serta konsistensi. ke latar antara waktu yang dia habiskan untuk bekerja dan untuk keluarga dan dirinya sendiri. Faktor-faktor yang menyebabkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan yang bekerja dalam pekerjaan yang penuh tekanan termasuk tuntutan lingkungan dan beban pekerjaan yang berlebihan, tidak sesuai dengan keahlian mereka, perlombaan diantara kawan kerja tidak sehat, Pemberian kewajiban serta kegiatan yang tidak proporsional, kejenuhan, serta kurangnya perhatian dan apresiasi dari perusahaan terhadap kemampuan mereka.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), rata-rata masyarakat usia 15 tahun keatas menghabiskan 41,49 jam per minggu dalam bekerja selama empat tahun belakangan. Angka tersebut melewati ketentuan 40 jam per minggu. yang merupakan ketentuan yang terdapat didalam undang-undang no.13 Tahun 2003. Waktu kerja berlebih ini membuat pekerja kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi nya sehingga membuat kepuasan kerja karyawan tersebut juga menurun.

Berdasarkan hasil survey didapatkan sebanyak 321 votes 77,3% atau sekitar 248 responden menyatakan mereka pernah mengalami kondisi stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Penyebabnya pun beragam mulai dari keharusan standby atau siap siaga 24 jam sebanyak 46,7%, banyaknya limpahan pekerjaan sebanyak 38,7% dan meeting yang datang silih berganti seakan tak usai sebanyak 14,6%. Kondisi burnout ini dapat menyebabkan performa kerja menurun sehingga kepuasan kerja karyawan pun menurun.

Dari temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nur Hasanah, Imsar, 2023) hasilnya work life balance berdampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja sementara burnout berdampak negatif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Shaban, 2023) menunjukkan hasilnya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout dan kepuasan kerja. (Indra & Rialmi, 2022) menunjukkan hasilnya work life balance dan burnout berdampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Work Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Grand theory ini bisa dipakai dalam menjelaskan pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja adalah teori Motivasi oleh Abraham maslow dimana ada 5 tingkatan hierarki kebutuhan yang melibatkan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Jika seseorang mempunyai waktu yang seimbang dalam menjalankan peran sebagai karyawan dan didalam kehidupan pribadinya, maka kebutuhan sosial nya akan terpenuhi karena waktunya tidak habis hanya untuk pekerjaan tetapi dapat digunakan untuk keperluan bersosialisasi dengan orang lain. Mereka dapat merasa lebih puas serta termotivasi di tempat kerja karena kebutuhan sosialnya terpenuhi. Hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan (Malini & Yulianty, 2023) work life balance berpengaruh secara positif serta signifikan kepada kepuasan kerja

H2 : Burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Grand theory yang dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja adalah teori job demand-resources dimana jika job demand/permintaan pekerjaan meningkat maka dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan pekerjaan, tuntutan emosional dan mental sehingga dapat menyebabkan karyawan mengalami burnout dan sumber daya manusia/job resources dapat menyebabkan umpan balik kinerja karyawan menurun yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indra & Rialmi, 2022) dimana burnout berpengaruh secara positif serta signifikan kepada kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2019) menerangkan jika jenis penelitian kuantitatif asosiatif mencakup pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memakai pendekatan asosiatif untuk menentukan

seberapa besar dampak variabel X (variabel bebas), work life balance (X1), serta burnout (X2), terhadap variabel Y (variabel terikat), kepuasan kerja, baik dengan cara parsial juga simultan. Studi ini memakai metode kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian berdasarkan positivisme. Ini dipakai dalam menyelidiki populasi maupun sampel tertentu, mengumpulkan data memakai instrumen penelitian, serta kemudian menganalisis data dengan cara kuantitatif atau statistik untuk memvalidasi hipotesis yang sudah dibuat.

Teknik Analisa Data

Uji Kelayakan Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui sejauh mana variabel yang dipakai benar-benar menaksir nilai yang diharapkan, dilakukan uji validitas. Kelayakan item dalam daftar pertanyaan diperiksa melalui uji validitas ini. Uji validitas dipakai dalam menentukan jika suatu kuesioner sah maupun tidak. Menurut Ghazali (2011), sebuah kuesioner dinyatakan valid hanya kalau pertanyaan yang diajukan dapat menunjukkan apa yang ditujukan untuk diukur. (Ghazali, 2011). Untuk menguji validitas penelitian, korelasi pearson digunakan untuk menghitung korelasi antara nilai pertanyaan. Nilai korelasi pearson dibawah 0,05 maupun $< 0,05$ menggambarkan jika data yang dikumpulkan merupakan valid. Sebaliknya, kalau korelasi diantara skor semua butir pertanyaan serta skor total penelitian memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 maupun lebih dari 0,05, kesimpulannya data yang didapat merupakan tidak valid (Ghazali, 2011)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017), didefinisikan sebagai sejauh mana nilai penaksiran melalui objek yang sama dapat memberikan data yang sama. Dengan menggunakan program SPSS, variabel dianggap reliabel berdasarkan kriteria berikut: hasil Cronbach's Alpha $> 0,6$ menunjukkan jika data itu reliabel, namun apabila hasil Cronbach's Alpha $< 0,6$ menunjukkan bahwa data itu tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai dalam mengetahui jika nilai residual didalam suatu model regresi memiliki distribusi normal. Ada 2 metode dalam menentukan apakah distribusi residual normal, menurut Ghazali (2017). Dengan melakukan analisis grafik serta analisis statistik. Uji goodness of fit, yang dipakai didalam penelitian ini merupakan Uji Kolmogorov Smirnov satu sampel, menganalisis tingkat ketepatan antara distribusi sampel dan distribusi secara teoritisnya.

1. Apabila residual < 0.05 maka residual tidak terdistribusi secara normal.
2. Apabila residual > 0.05 maka residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hubungan linier antara variabel bebas dikenal sebagai multikolinearitas. Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2017), digunakan untuk menentukan apabila terdapat korelasi yang tinggi maupun sempurna diantara variabel independen didalam model regresi. Nilai tolerance serta faktor variance inflation (VIF) digunakan dalam memperlihatkan multikolinearitas. Untuk mengidentifikasi data multikolinearitas, dasar pengambilan keputusan:

1. Gejala multikolinearitas ditemukan jika nilai Tolerance $< 0,10$ serta VIF > 10 .
2. Gejala multikolinearitas tidak ditemukan jika nilai Tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghazali (2017) menyatakan bahwa heteroskedastisitas menggambarkan jika ada variasi variabel didalam model regresi yang berbeda. Selain itu, Ghazali (2018) menjelaskan jika tujuan dari uji heteroskedastisitas merupakan untuk menentukan apabila ada perbedaan antara variabel dan residu dari satu observasi ke observasi lainnya. Studi ini memakai uji glesjer. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan yang mungkin mengalami heteroskedastisitas dalam menentukan data:

1. Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas apabila hasil signifikansi $> 0,05$.
2. Terdapat gejala heteroskedastisitas apabila hasil signifikansi $< 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai dalam menganalisis lebih dari satu variabel independen. Ini dipakai dalam menentukan arah serta pengaruh variabel independen kepada variabel dependen (Ghazali, 2018). Fokus dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan

variabel work life balance serta burnout kepada kepuasan kerja. Persamaan regresi linier yang terbentuk:

$$KK = a + b_1WLB + b_2BO + e$$

Keterangan:

KK = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

WLB = Work life balance

BO = Burnout

e = Standar Error

Uji Annova F

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa tujuan Uji F untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersamaan. Nilai Signifikansi F harus bernilai < atau sama dengan alpha 0,05 sebelum model dianggap layak.

Uji Koefisien Determinasi

Sujarweni (2015) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) dipakai dalam menghitung presentasi pergantian variabel tidak bebas (Y) yang diakibatkan variabel bebas (X). Apabila adjusted R² meningkat, maka terdapat perbedaan variabel tidak bebas (Y) yang diakibatkan dari variabel bebas (X) akan meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghazali (2017), dengan asumsi jika variabel independen yang lain tidak mengalami perubahan, uji statistik t menggambarkan seberapa besar hubungan satu variabel independen kepada variabel dependen. Tingkat signifikansi 0,05 digunakan sebagai dasar pemeriksaan ini.

- Apabila p-value < 0,05 maupun $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (ada hubungan diantara variabel X dan Y.)
- Apabila p-value > 0,05 maupun $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak ada terdapat hubungan diantara variabel X dan Y.)

HASIL

Deskripsi data

Penelitian ini mengumpulkan data dari 110 orang yang bekerja di bank BCA, OCBC, dan Mandiri di Palembang.

Tabel 1. Jumlah Kuesioner yang disebar

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarluaskan	110
Kuesioner yang dikembalikan	110
Kuesioner yang memenuhi syarat dan kuesioner yang diterima	110

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Statistik

Tabel 2. Variabel Work Life Balance

	Variabel Work Life Balance					Total Variabel	Rata-Rata	Rata-Rata Varians
	Jawaban							
	STS	TS	N	S	SS			
WLB1	1	6	13	43	47	110	4.172727273	4.231818182
WLB2	1	6	21	46	36	110	4	
WLB3	0	1	0	50	59	110	4.518181818	
WLB4	0	9	25	25	51	110	4.072727273	
WLB5	0	0	12	53	45	110	4.3	
WLB6	0	0	9	56	45	110	4.327272727	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 butir pernyataan yang mempunyai nilai paling tinggi merupakan WLB3 yaitu “Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi” sebesar 4.5. Ini menunjukkan responden setuju bahwa mereka dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi.

Tabel 3. Variabel Burnout

	Variabel Burnout					Total Variabel	Rata-Rata	Rata-Rata Varians
	Jawaban							
	STS	TS	N	S	SS			
BO1	17	27	43	11	12	110	2.763636364	2.866666667
BO2	14	30	42	22	2	110	2.709090909	
BO3	16	21	48	22	3	110	2.772727273	
BO4	10	33	44	17	6	110	2.781818182	
BO5	9	30	32	28	11	110	3.018181818	
BO6	5	21	43	34	7	110	3.154545455	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 butir pernyataan yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah BO5 yaitu “Saya merasa rendahnya motivasi saya telah berdampak negatif pada pencapaian saya dalam pekerjaan” dengan nilai 3.01. Hal ini menggambarkan jika responden netral terhadap mereka merasa rendahnya motivasi telah berdampak negatif pada pencapaian dalam pekerjaan.

Tabel 4. Variabel Kepuasan Kerja

	Variabel Kepuasan Kerja					Total Variabel	Rata-Rata	Rata-Rata Varians
	Jawaban							
	STS	TS	N	S	SS			
KK1	0	0	18	58	34	110	4.145454545	4.189090909
KK2	0	1	9	57	43	110	4.290909091	
KK3	0	0	16	54	40	110	4.218181818	
KK4	0	0	18	54	38	110	4.181818182	
KK5	0	0	13	62	35	110	4.2	
KK6	0	2	6	69	33	110	4.209090909	
KK7	0	2	10	60	38	110	4.218181818	
KK8	0	2	11	55	42	110	4.245454545	
KK9	0	0	18	65	27	110	4.081818182	
KK10	0	2	17	59	32	110	4.1	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 butir pernyataan yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah KK2 yaitu “Kondisi kebersihan, ventilasi, dan pencahayaan yang baik pada ruangan kerja membuat saya merasa puas” dengan nilai 4.29. Hal ini menggambarkan jika responden setuju jika kondisi kebersihan, ventilasi, dan pencahayaan yang baik pada ruangan kerja membuat mereka merasa puas.

Profil Responden

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	110	100%
Total	110	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menjelaskan sebanyak 110 kuesioner didalam penelitian ini semuanya memiliki jenis kelamin perempuan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Frekuensi Relatif
22-26 tahun	83	75%
27-31 tahun	27	25%
Total	110	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan sebanyak 110 kuesioner yang disebar sebanyak 83 responden berusia 22-26 tahun dan sisanya 27 responden berusia 27-31 tahun

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi Relatif
2 tahun	51	46%
3 tahun	50	45%
Lebih dari 3 tahun	9	8%
Jumlah	110	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dari 110 kuesioner yang disebar terdapat 51 responden telah bekerja selama 2 tahun, 50 orang telah bekerja selama 3 tahun, dan 9 orang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 8 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Work Life Balance

Correlations

		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	TWLB
TWLB	Pearson Correlation	.622**	.585**	.696**	.556**	.725**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa semua item pertanyaan dari variabel work life balance semuanya valid (dikarenakan nilai signifikansi pearson correlation dibawah 0,05)

Tabel 9 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Burnout

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	TBO
TBO	Pearson Correlation	.879**	.890**	.863**	.886**	.908**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa semua item pertanyaan dari variabel burnout semuanya valid (dikarenakan hasil signifikansi pearson correlation dibawah 0,05)

Tabel 10 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	TKK
TKK	Pearson Correlation	.754**	.615**	.731**	.738**	.749**	.777**	.619**	.732**	.649**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 10 terlihat jika semua butir pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja semuanya valid (dikarenakan hasil signifikansi pearson correlation dibawah 0,05)

Uji Reliabilitas

Tabel 11 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Work Life Balance
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	6

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 11, terlihat jika setiap butir pernyataan dalam variabel work life balance sudah reliabel (dikarena hasil Cronbach alpha > dari 0,6)

Tabel 12 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Burnout
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	6

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 12, terlihat jika setiap butir pernyataan dalam variabel burnout sudah reliabel (dikarena hasil Cronbach alpha > dari 0,6)

Tabel 13 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Kepuasan kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 13, terlihat jika setiap butir pernyataan dalam variabel kepuasan kerja sudah reliabel (dikarena hasil Cronbach alpha > dari 0,6)

Uji Normalitas

Tabel 14 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	110
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 14 dengan nilai signifikansi KS > 0,05, hasil penelitian residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 15 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TWLB	.955	1.047
	TBO	.955	1.047

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 15 terlihat bahwa model penelitian tidak terdapat gejala multikolinearitas (dikarenakan nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,1)

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 16 Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a**

Model		Sig.
1	(Constant)	.086
	TWLB	.794
	TBO	.057

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 16 dikarena hasil signifikansi setiap variabel independen $> 0,05$, jelas jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 17 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b**

Model	Adjusted R Square	Sig. F Change
1	.044	.033

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 17 terlihat jika hasil signifikansi $F < 0,05$. Ini menggambarkan jika model dalam penelitian layak (Semua variabel independen didalam penelitian dapat menggambarkan variabel dependen). Selain itu, hasil koefisien determinasi sebesar 0,44 menggambarkan jika variabel X didalam penelitian dapat menggambarkan variabel Y sebesar 44% sedangkan 56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis**Tabel 18 Uji Hipotesis Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Sig.
1	(Constant)	31.404	.000
	TWLB	.285	.067
	TBO	.189	.027

Sumber : Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 18 terlihat jika nilai signifikansi t dari variable independent TWLB di atas 0,05 sedangkan TBO dibawah 0,05. Hal ini menggambarkan H1 didalam penelitian ini ditolak. Sementara H2 dalam penelitian ini terbukti (diterima). Terlihat bahwa pengaruh work life balance tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja tetapi arahnya positif. Sementara burnout terdapat pengaruh positif kepada kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1. H1 (Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di kota Palembang.) ditolak

Work life balance tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja namun arahnya positif. Hal ini sejalan dengan teori motivasi oleh Abraham maslow dimana ada 5 tingkatan hierarki kebutuhan yang melibatkan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika seseorang memiliki waktu yang seimbang dalam menjalankan peran sebagai karyawan dan didalam kehidupan pribadinya, maka kebutuhan sosial nya akan terpenuhi karena waktunya tidak habis hanya untuk pekerjaan tetapi dapat digunakan untuk keperluan bersosialisasi dengan orang lain. Mereka dapat merasa lebih puas serta termotivasi di tempat kerja karena kebutuhan sosialnya terpenuhi. Hal ini tidak sejalan terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nur Hasanah, Imsar, 2023), (CANIAGO, 2021), (Malini & Yulianty, 2023), (Indra & Rialmi, 2022), (Megaster et al., 2021), (Wenno, 2018), (Aliya & Saragih, 2020), (Sukur & Susanty, 2022) dimana hasilnya menunjukkan jika work life balance berpengaruh secara positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

2. H2 (Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di kota Palembang.) diterima
- Burnout berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Hal ini tidak sama dengan teori job demand-resources dimana jika job demand/permintaan pekerjaan meningkat maka dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan pekerjaan, tuntutan emosional dan mental sehingga dapat menyebabkan karyawan mengalami burnout dan sumber daya manusia/job resources dapat menyebabkan umpan balik kinerja karyawan menurun yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Hal ini juga sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Indra & Rialmi, 2022) dimana hasilnya menunjukkan jika burnout berpengaruh secara positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Serta bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan (Nur Hasanah, Imsar, 2023), (CANIAGO, 2021) dimana hasilnya menunjukkan jika burnout berpengaruh negatif namun tidak signifikan kepada kepuasan kerja dan bertolak belakang terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan (Malini & Yulianty, 2023), (Megaster et al., 2021) dimana menggambarkan hasil burnout berpengaruh secara negatif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

IMPLIKASI

1. Implikasi Praktis. Berdasarkan hasil penelitian work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan semakin baik keseimbangan seseorang dalam bekerja tidak memengaruhi kepuasan kerja mereka. Burnout berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan dapat naik apabila tingkat burnout karyawan meningkat.
2. Implikasi Teoritis. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipakai sebagai referensi dalam penelitian berikutnya dengan judul yang sama di masa mendatang.

SIMPULAN

1. Work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan perbankan di kota Palembang
2. Burnout berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan perbankan di kota Palembang

SARAN

Bagi penelitian berikutnya dianjurkan untuk menambah jumlah variabel lain diluar penelitian karena nilai adjusted R square didalam penelitian ini hanya sebesar 44% dimana belum mampu menjelaskan setengah dari variabel kepuasan kerja dimana dapat menambahkan variabel seperti lingkungan kerja oleh Indra dkk (2022). Selain itu juga dapat melakukan penyebaran kuesioner secara offline agar terhindar dari jawaban central tendency.

REFERENSI

- Akhmad Ridwan, Praja Hadi Saputra, N. E. R. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*. 3(2017), 419–428.
- 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 Manajemen, Ekonomi, & ...* <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- CANIAGO, M. A. I. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan*.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Maiti, & Bidinger. (2018). Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Malini, H., & Yulianty. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan*. 2(September), 18–27.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Comparative : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–76. <https://jurnal.umat.ac.id/index.php/jceb/article/view/4663>
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management*

- Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nur Hasanah, Imsar, J. N. (2023). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota*. 5(2), 117–127.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2011). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 1–8.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2019). Konsep Keterlibatan Kerja Atau Work Enggement. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2019, 12–26.
- Shaban, S. H. (2023). *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat , Johor The Relationship Between Burnout And Job Satisfaction Among Employees In Social Security*. 8(Ii), 55–67.
- Sirait, L. P., & Afrindo. (2021). Pengaruh Desain Produk, Daya Tarik Iklan, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda PCX (Studi Pada Honda PCX Club Jakarta). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*, 45.
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>