

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (90 - 99)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>



Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)

Fadhila Jasmin Indra

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
fadhila.jasmin@upnvj.ac.id

Zackharia Rialmi

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
zac_rialmi@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Meka Eduversity Komunikasi. Total populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner online berupa google form. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Dari pengujian, diperoleh hasil (1) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (2) burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan (4) work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

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

Abstract

This research is a quantitative research with the aim of knowing the effect of work-life balance, burnout, and work environment on job satisfaction of PT Meka Eduversity Communication. The total population and sample used are 34 permanent employees of PT Meka Eduversity Communication. Researchers collected data by distributing online questionnaires in the form of google forms. The data analysis technique used quantitative data analysis using statistical methods. In this study the statistical method used is Partial Least Square (PLS). From the test, the results obtained are (1) work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Meka Eduversity Communication, (2) burnout has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Meka Eduversity Communication, (3) work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction. significant effect on job satisfaction of employees of PT Meka Eduversity Communication, and (4) work-life balance, burnout, and work environment simultaneously have a positive effect on job satisfaction of employees of PT Meka Eduversity Communication.

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

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin canggih memaksa perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, setiap perusahaan bersaing untuk mendapatkan profit yang tinggi dengan meminimalkan penggunaan sumber daya sekalipun tekanan semakin kuat dari yang sebelumnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Manusia selalu memiliki andil yang besar dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020: 10).

Manusia menjadi penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas demi meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang dapat bekerja lebih baik tentunya, sehingga dibutuhkan orang-orang yang memiliki kinerja tinggi. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika terdapat karyawan yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga akan sulit untuk menghasilkan kerja yang baik pula.

Menurut Handoko (2020: 193), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja yang timbul didasari oleh penilaian terhadap situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja dinikmati dengan memperoleh pujian dari kerja yang dihasilkan, perlakuan, penempatan, dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang

yang dirasakan karyawan, dimana karyawan tersebut merasa dihargai dan menerima imbalan yang setimpal dengan hasil kerjanya. Sehingga kepuasan kerja berkaitan dengan psikologis seseorang dalam suatu organisasi yang diakibatkan oleh respon yang dirasakan dari lingkungannya. Menurut Munandar (2020: 350) perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan cenderung menggambarkan penaksiran dari berbagai pengalaman kerja saat ini dan di waktu sebelumnya daripada harapan di masa depan.

Burnout dikatakan sebagai salah satu dampak negatif pada kesejahteraan, tingkat, tingkat fisik, dan mental. Pada dasarnya burnout bukan merupakan gejala dari stress kerja, melainkan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi hal yang cukup serius. Artinya, burnout merupakan reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik.

Burnout mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. Burnout yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017). Tidak semua perusahaan memahami kesehatan mental karyawannya karena hanya berorientasi dengan tujuan yang harus dicapai, yang sering kali membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis.

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan selama berada di ruang lingkup pekerjaannya. Menurut Afandi (2016: 51) lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena merupakan sesuatu yang ada di sekitar lingkup kerja karyawan, seperti ventilasi udara, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan fasilitas penunjang lainnya. Lingkungan kerja di suatu perusahaan harus menjadi perhatian penting bagi manajemen karena menjadi tempat bagi karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja

bahkan beristirahat sejenak dari kegiatannya.

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja dan akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawannya. Lingkungan kerja dapat terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Apabila lingkungan kerja kondusif, karyawan akan merasa aman dan nyaman serta bekerja secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang, menurut Pangemanan et al. (2017) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan apabila terdapat peningkatan pada work-life balance maka kepuasan kerja akan juga meningkat. Pada penelitian burnout menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak berpengaruh secara signifikannya ini bisa disebabkan karena faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Burnout dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah burnout, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Menurut Iswardhani et al. (2019) penelitian work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian burnout dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin menurun burnout yang dialami karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian work-life balance, burnout dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bila dimediasi oleh burnout. Semakin baik work-life balance yang dirasakan maka akan dapat menurunkan burnout yang dialami oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Junaidin et al. (2019) work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin meningkat work-life balance dalam suatu perusahaan, makin bertambah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

para karyawan. Work-life balance yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Work-life balance tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja. Penelitian burnout menunjukkan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat burnout dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian lainnya work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun menurut hasil penelitian Alianto & Anindita (2018), work-life balance tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat work-life balance yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya tingkat work life balance yang rendah tidak dapat menurunkan kepuasan kerja.

Perusahaan telah menyediakan program kebijakan work-life balance seperti family-friendly benefits bertujuan untuk menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaannya. Namun, program tersebut tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang bertolak belakang berkaitan dengan burnout juga diperoleh Hafizh et al. (2021). Menurut penelitiannya burnout tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari gambaran yang telah diuraikan sebagai latar belakang, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait work-life balance, burnout dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Meka Eduversity Komunikasi. Selain itu juga terdapat hasil yang berbeda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian terkait work-life balance dan burnout dengan karakteristik subjek yang berbeda dari sebelumnya, yang ditulis dengan judul "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi."

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer

dan data sekunder merupakan dua kategori data yang digunakan dalam penelitian ini. Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data dikenal sebagai data primer. Data sekunder, seperti kepustakaan dan studi kepustakaan, merupakan sumber data tidak langsung yang diberikan kepada pengumpul data. Total populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi, agar informasi dari seluruh populasi bisa didapatkan secara akurat. Data yang dikumpulkan peneliti dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner online berupa google form kepada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

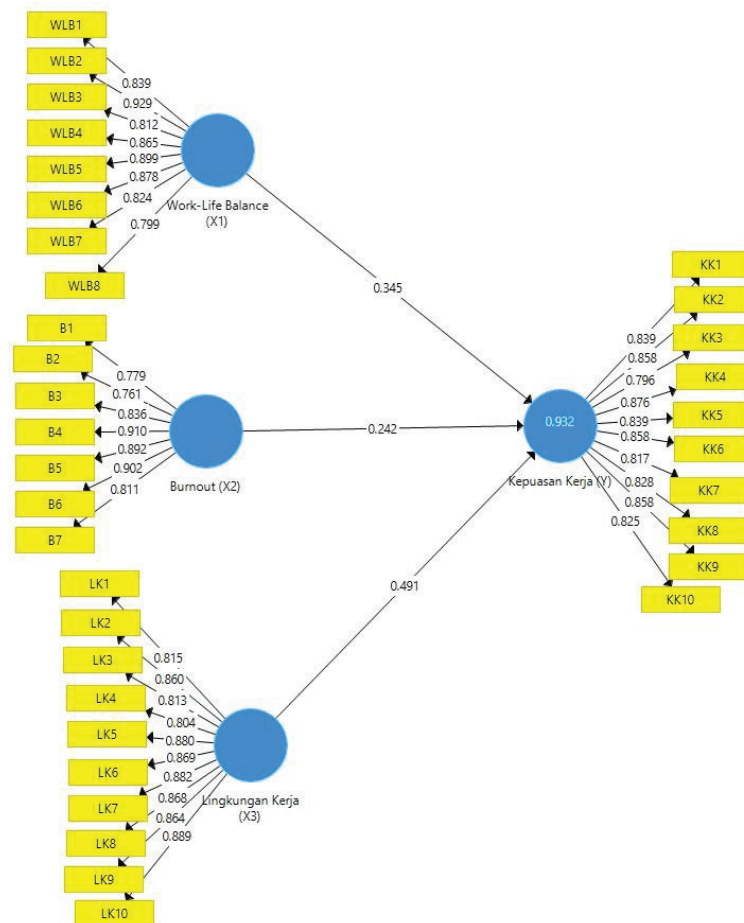
Pada penelitian ini kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel work-life balance, burnout, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan yang diukur melalui skala likert. Teknik analisis

data yang dipakai dalam penelitian kuantitatif adalah metode statistik (Sugiyono, 2019: 85). Metode statistik terdiri dari dua macam metode, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Pada penelitian ini peneliti memakai alat bantu uji statistik berupa SmartPLS.

HASIL

Uji validitas

Dalam penelitian ini, langkah pertama yang dilakukan pada analisis inferensial adalah melakukan pengujian pada model yang telah memenuhi kriteria convergent validity, yaitu melihat apakah loading factor pada setiap variabel work-life balance, burnout, lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah memenuhi syarat convergent validity yang dilihat dengan outer model. Berikut ini hasil uji validitas pada diagram jalur yang telah olah menggunakan SmartPLS 3.2.9.



Gambar 1. Outer model
Sumber: Output SmartPLS Versi 3.2.9

Pada Gambar 1, setiap instrumen pernyataan pada indikator work-life balance, burnout, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak memiliki kendala dalam setiap indikatornya karena memiliki nilai diatas 0,70 yang berarti indikator dalam penelitian memenuhi syarat, karena sesuai dengan pernyataan Setiawan, (2020: 18) secara konvensional nilai loading faktor harus lebih dari 0,70 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Dari gambar outer model nilai loading factor yang paling tinggi dari setiap variabel berada pada indikator WLB2, B4, LK10, dan KK4. Sementara nilai loading factor yang paling rendah dari setiap variabel berada pada indikator WLB8, B2, LK4, dan KK3.

Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan serta akurat variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini. Hasil output yang berasal dari SmartPLS 3.2.9 yaitu telah didapatkan nilai Fornell Lacker Criterium serta nilai AVE yang berasal dari masing-masing instrumen pernyataan dalam indikator terkait work-life balance, burnout, lingkungan kerja, dan

kepuasan kerja. Berikut tabel pengujian tersebut untuk menunjukkan bahwa variabel di dalam penelitian ini adalah valid.

Setiap konstruk nilai Fornell-Larker Criterion harus lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya atau $> 0,70$ untuk setiap variabel untuk menunjukkan validitas diskriminan yang baik (Setiawan, 2020 hlm. 20), sehingga sesuai tabel 20, Fornell-Larker Criterion yang terdiri dari variabel work-life balance (X1) sebesar 0,857, burnout (X2) sebesar 0,843, lingkungan kerja sebesar 0,855 dan kepuasan kerja sebesar 0,840 adalah valid dan sudah sesuai dengan uji validitas diskriminan.

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata Varians Diekstrak (AVE) dari variabel work-life balance (X1) sebesar 0,734, burnout (X2) sebesar 0,711, lingkungan kerja sebesar 0,731 dan kepuasan kerja sebesar 0,705. Sehingga bisa ditarik kesimpulan dari uji validitas melalui nilai AVE, yang dilakukan pada variabel work-life balance, burnout, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dikatakan sudah memenuhi uji validitas convergent (Setiawan, 2020).

Tabel 1. Fornell lacker criterium

	Work-Life Balance (X1)	Burnout	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Work-Life Balance (X1)	0,857			
Burnout (X2)	0,825	0,843		
Lingkungan Kerja (X3)	0,667	0,627	0,855	
Kepuasan Kerja (Y)	0,873	0,835	0,873	0,840

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Tabel 2. Average variance extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Work-Life Balance (X1)	0,734
Burnout (X2)	0,711
Lingkungan Kerja (X3)	0,731
Kepuasan Kerja (Y)	0,705

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian merupakan tahap untuk menentukan konsistensi (derajat kepercayaan) suatu butir soal dalam menilai variabel yang diteliti. Berikut ini uji reliabilitas pada nilai composite reliability dan cronbach alpha dari hasil output dari SmartPLS 3.2.9 :

Tabel 3. Composite reliability

Reliabilitas Komposit	
Work-Life Balance (X1)	0,956
Burnout (X2)	0,945
Lingkungan Kerja (X3)	0,964
Kepuasan Kerja (Y)	0,960

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Hasil composite reliability seluruh variabel yang memiliki nilai lebih dari 0,70 yang dapat dikatakan memenuhi syarat sesuai dengan pendapat Ghozali (2020 hlm. 65), bahwa suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika composite reliability > 0.70. Nilai composite reliability pada variabel work-life balance sebesar 0,956, composite reliability pada variabel burnout sebesar 0,945, nilai composite reliability dengan hasil tertinggi berada pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,964, dan untuk variabel kepuasan kerja, nilai composite reliability sebesar 0,960.

Hasil cronbach alpha seluruh variabel yang memiliki nilai diatas dari 0,70 yang dapat dikatakan memenuhi syarat sesuai dengan

pendapat Ghozali (2020 hlm. 65). Nilai cronbach alpha pada penelitian ini untuk variabel work-life balance sebesar 0,948, variabel burnout sebesar 0,933 sebagai nilai cronbach alpha terendah, variabel lingkungan kerja sebesar 0,959 sebagai nilai cronbach alpha tertinggi, dan nilai cronbach alpha 0,954 untuk variabel kepuasan kerja.

R square

Selanjutnya yaitu melihat nilai R-square pada pengujian model struktural (inner model). Model struktural atau inner model adalah model yang memperkirakan sebab akibat antara variabel laten (Setiawan, 2020: 23). Berikut ini nilai R square yang diperoleh dari hasil output SmartPLS 3.2.9 :

Tabel 4. Tabel R square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,932	0,926

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.932 atau 93.2%. Sementara itu sisanya 6.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel tersebut tidak termasuk di dalam penelitian ini. Sehingga model ini dapat dikatakan kuat.

Uji parsial (Uji T)

Uji t statistik berguna untuk melihat pengaruh Work-Life Balance (X1), Burnout (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) pada Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini merupakan perolehan hasil dari pengujian untuk uji statistik t.

Tabel 5. Uji statistik T

	Sampel Asli (O)	T Statistik ((O/STDEV)	P Values
Work-Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,345	2,979	0,003
Burnout (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,242	2,227	0,026
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,491	4,604	0,000

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,042 yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, sehingga didapatkan $df = 34 - 4 = 30$, dengan derajat atau tingkat kebenaran sebesar 95% atau alpha sebesar 0,05. Pada tabel 26 hasil pengujian yang diperoleh pada variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,345. Dilihat dari hasil pengujian uji t statistic, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,979 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel work-life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya pada tabel 4, hasil pengujian yang diperoleh pada variabel burnout terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,242. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,227 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel burnout mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga dapat diartikan variabel burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada Tabel 4, hasil pengujian yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,491. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,605 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F dapat disebut juga tentang kebaikan model regresi (goodness of fit). Tujuan

dilakukannya uji F adalah untuk menyimpulkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja dapat mempunyai dampak secara simultan yang berhadapan dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berikut perhitungan uji F pada variabel kepuasan kerja.

$$F_h = \frac{R^2/K}{1-R^2/(n-k-1)}$$

$$F_h = \frac{0,932/3}{1-0,932/(34-3-1)}$$

$$F_h = \frac{0,310}{0,002}$$

$$F_h = 155$$

Nilai f tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3.32 yang diperoleh dari rumus $DF1 = k - 1$ dan $DF2 = n - k - 1$, di mana k adalah jumlah variabel independent dan n adalah jumlah sampel sehingga $DF1 = (3 - 1 = 2)$ dan $DF2 = (34 - 3 - 1 = 30)$, dengan nilai F-tabel pada signifikansi 5%. F hitung $155 > F_{tabel} 3,32$, sehingga dapat diartikan variabel work-life balance, burnout dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X1 yaitu work-life balance didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,345. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,979 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel work-life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,003 < 0,05$ dan dapat diartikan variabel work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa work-life balance berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dikarenakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini akan membuat karyawan dapat focus pada pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Aliya & Saragih, 2020) dengan objek penelitian di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X2 yaitu burnout didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,242. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dapat diartikan variabel burnout mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan variabel burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti burnout berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Putra & Mayliza, 2019) dengan objek penelitian di PT PLN Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin menyatakan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu didukung pula dengan penelitian (Dwinijanti et al., 2020) dengan objek penelitian di Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta yang menyatakan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan perawat menyenangi pekerjaannya dan Rumah Sakit Medika Permata Hijau adalah tempat kerja

yang baik, sehingga dengan tingkat burnout yang sedang atau normal mengakibatkan kepuasan kerja sedang atau normal.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X3 yaitu lingkungan kerja didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,491. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dapat diartikan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi. Sehingga dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan ruangan yang ditempati karena selalu bersih dan rapi. Hal ini akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Setioningtyas & Dyatmika, 2020) dengan objek penelitian di PT Cipta Aneka Selera Indonesia, menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X1, X2, dan X3 yaitu work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja didapati hasil yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil pengujian uji f statistik, yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3.32. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel work-life balance, burnout,

dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh Pangemanan et al (2017) dengan objek penelitian di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, menyatakan bahwa work-life balance dan burnout berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Rodhiyatu Aliya & Saragih (2020) dengan objek penelitian di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat menyatakan secara simultan work-life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan pada work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah di uji menggunakan software SmartPLS 3.2.9 dengan uraian penjelasannya mengenai work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu pada variabel work-life balance, mayoritas responden mendapatkan dukungan dari keluarga akan pekerjaannya. Namun waktu karyawan tersita untuk pekerjaan sehingga tidak leluasa menghabiskan waktu dengan lingkungan sosialnya. Selain itu dikarenakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini akan membuat karyawan dapat fokus pada pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Pada variabel burnout, mayoritas responden ketika jenuh tidak merasa perlu menarik diri dari lingkungan pekerjaan walaupun kejenuhan yang dirasakan dapat dikatakan sering namun masih sebatas normal. Kendati karyawan merasa jenuh, namun motivasi kerja karyawan tetap meningkat karena rata-rata usia karyawannya berumur 21-25

tahun sehingga semangat kerjanya masih tinggi dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan juga gaji yang diterima. Kemudian pada variabel lingkungan kerja, mayoritas responden merasakan keadaan lingkungan kerja yang ditempatinya selalu bersih dan rapi, akan tetapi tone ruangan kerja yang ditempati dan peralatannya kurang sesuai. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan ruangan yang ditempati karena selalu bersih dan rapi, hal ini akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Sesuai dengan hasil pengujian pada variabel work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja. Ketiga variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, masukan, dan bantuan. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). The Effect of Compensation and Work Life Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 79–87.
- 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.
- Costa, B. R. C., & Pinto, I. C. J. F. (2017). Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review. *Journal of Psychology*

- and *Brain Studies*, 1(1), 1–8.
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., Kusumapradja, R., & PPs, M. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67–77.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/HJBS.V1I2.212>.
- Junaidin, Aiyul Ikhrum, A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Mandar (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34. <https://doi.org/10.31605/MANDAR.V1I2.319>.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Univesitas Indonesia.
- Pangemanan, L. F., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Putra, Y. S., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.
- Setiaman, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. Tutorial, 1–95.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.