

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI
KOTA GORONTALO**

Oleh

**SRI DEVITA HILALI
E2118015**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO

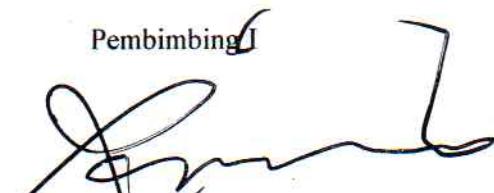
Oleh

SRI DEVITA HILALI
NIM: E.2118015

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan
Pada Tanggal.....2020

Pembimbing I



DR. Rahmisyari, SE., SE MM
NIDN. 09 29117202

Pembimbing II



Syaiful Pakaya, SE., MM
NIDN. 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO

OLEH

SRI DEVITA HILALI

E2118015

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
(Ketua Penguji)
2. Sri Meike Jusup, SE.,MM
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L. Husin, SE.,MM
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari, SE.,MM
(Pembimbing Utama)
5. Syaiful Pakaya, SE.,MM
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 16 APRIL..... 2022
Yan _____ aan

Sri Devita Hilali

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadir Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestasi Kota Gorontalo” Skripsi ini disusun sebagai penelitian guna menyusun skripsi sebagai syarat untuk memperoleh Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan Petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangannya pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari kedua orang tua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus ikhlas, dalam usaha ini mencari kesempurnaan dan manfaat dari skripsi ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

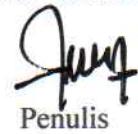
Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada Muh. Ichsan Gafffar,M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.H. Musafir,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Samsul,SE,MM Selaku Ketua Program Studi manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari,ST,SE,MM selaku pembimbing 1, Bapak Syaiful Pakaya,

SE,MM, selaku pembimbing II, dan seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang tak henti – hentinya berdoa sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Terkhusu buat sagabat saya Rahman Musa, memberikan support yang dan sumbangsih sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamin YRA.

Gorontalo, 16 APRIL 2022



Penulis

ABSTRACT

SRI DEVITA HILALI. E2118015. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND BURNOUT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO

This study aims to find out to what extent the effect of work-life balance (X_1) and burnout (X_2) on employee job satisfaction (Y) at PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. The sampling technique used in this study is a simple random sample, while the primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability. The data analysis technique used is Path Analysis. The results of hypothesis testing show that simultaneously work-life balance (X_1) and burnout (X_2) affect employee job satisfaction at PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo by 0.764 or 76.4%. The results of hypothesis testing indicate that partially work-life balance (X_1) affects employee job satisfaction (Y) by 0.349, while burnout (X_2) affects employee job satisfaction (Y) partially, namely -0.201. Other variables not included in this model are 37%.

Keywords: *work-life balance, burnout, employee job satisfaction*

ABSTRAK

SRI DEVITA HILALI, E.2118015, PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui test validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa secara simultan *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) berpengaruh terhadap *kepuasan kerja karyawan* Pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo yaitu sebesar 0.764 atau 76,4%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial *work life balance* (X1) berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.349, sedangkan *burnout* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), yaitu sebesar -0.201. Terdapat variabel lain yang tidak masuk dalam model ini sebesar 37%.

Kata kunci : *work life balance*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan



DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAC.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Praktis	8
1.4.2. Manfaat Teortis	8
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	9

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .	10
2.1.3. Keuntungan Menerapkan Program <i>Work Life Balance</i> ...	11
2.1.4. Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	12
2.1.5. Indikator-Indikator <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.6. Pengertian <i>Burnout</i>	13
2.1.7. Gejala pada <i>Burnout</i>	14
2.1.8. Faktor-Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	16
2.1.9. Indikator <i>Burnout</i>	19
2.1.10. Dampak <i>Burnout</i>	20
2.1.11. Kepuasan Kerja.....	22
2.1.12. Teori Kepuasan Kerja.....	23
2.1.13. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.1.14. Dampak Kepuasan Kerja & Ketidakpuasan Kerja	27
2.1.15. Penelitian Terdahulu.....	28
2.2. Kerangka Pemikiran.....	29
2.3. Hipotesis	30

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	32
3.2. Metode Penelitian	32
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	33
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	35
3.2.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.5 Prosedur Penelitian	38
3.2.6. Metode analisis	42
3.2.7. Pengujian Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Sejarah Lokasi Peneitians	45

4.1.2. Visi Misi	46
4.1.3. Analisis Karakteristik Responden	47
4.1.4. Analisis Variabel Penelitian	48
4.1.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4.2. Analisis Data Statistik.....	53
4.3. Pengujian Hipotesis	56
4.3.1. <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja	56
4.3.2. <i>Work life balace</i> Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	56
4.3.3. <i>Burnout</i> Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	56
4.4. Pembahasan.....	57
4.4.1. <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	57
4.4.2. <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	58
4.4.3. <i>Burnout</i> Secara Parsial Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Jawaban Quesioner	31
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia	44
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor.....	45
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Faktor Eksternal.....	46
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Faktor Internal	47
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Burnout</i>	48
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Faktor Eksternal	49
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Faktor Internal.....	49
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel <i>Burnout</i>	50
Tabel 4.11. Kefisienan Jalur, Pengaruh Langsung,Pengaruh Total Variabel X1 dan Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path.....	32
Gambar 4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Hal
1. Kuesioner	i
2. Data Ordinal.....	vi
3. Hasil Olahan Data	viii
4. Jadwal Penelitian.....	xi
5. Struktur Organisasi.....	xii
6. Surat Keterangan dari lokasi penelitian	xiii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam organisasi adalah unsur yang penting karena keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh karyawannya. Walaupun organisasi tersebut mempunyai fasilitas yang layak dan baik, bukan berarti tanpa adanya karyawan sebagai pengelolah perusahaan. Setiap karyawan mempunyai tujuan masing-masing. Selain tujuan organisasi yang harus dicapai, kebutuhan masing-masing karyawan perlu juga diperhatikan agar tujuan karyawan dapat menyatu dengan baik antara tujuan organisasi dengan tujuan individu Karyawan memiliki berragam kebutuhan. Kebutuhan itu sifatnya fisik ataupun non fisik yang harus dipenuhi agar mampu bertahan hidup dengan baik.

Kepuasan kerja sangat diperlukan oleh perusahaan terhadap karyawan sebab kesuksesan maupun keberhasilan sebuah perusahaan tergantung puas atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya . Menurut Robbins dan Judge dalam Pangemanan *et al* (2017) keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi suatu kepercayaan dasar bagi para pimpinan sejak dahulu dimana beberapa studi sudah membuktikannya. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan dan kemampuan mereka masing-masing, pemberian penghargaan diri, bekerja dengan kondisi fisik yang baik (tidak terjadinya *burnout*), dan hidup yang seimbang dalam bekerja maupun

berkeluarga (*work-life balance*) sehingga individu mampu memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Agar kepuasan kerja karyawan bisa ditingkatkan, saat ini perusahaan harus menerapkan program *work-life balance*. Program ini sangat penting sebab perusahaan menyadari bahwa karyawan bukan saja menghadapi tanggung jawab serta persoalan dalam pekerjaan, akan tetapi juga di luar pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup, karakter lingkungan karyawan diluar pekerjaannya memberi pengaruh terhadap perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu pekerjaan adalah penting dalam kehidupan, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan hidup seseorang. Perusahaan yang memberikan perhatian kesejahteraan karyawan serta menyediakan fasilitas yang baik agar karyawan bisa memberikan keseimbangan hidupnya serta mampu memuaskan pekerjaannya.

Beberapa *factor* yang mampu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan seperti faktor *psicologi*, faktor social, faktor fisik dan faktor financial (Sutrisno, 2017). Hasil survei dari Jobstreet.com tahun 2014 menunjukkan sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor. Faktor yang memiliki pengaruh paling besar ialah tidak memiliki *work-life balance*, sebanyak 85% koresponden mengaku tidak memiliki

Fisher dalam penelitian Darmawan, dkk (2015) (Junaidin, Andi Aiyul Ikhram, 2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalankan. Lebih lanjut Dundas dalam (Junaidin, Andi Aiyul Ikhram, 2019) menjelaskan bahwa

work-life balance merupakan pengelolaan yang efektif terhadap tugas serta kegiatan yang lain yang merupakan hal yang urgen misalnya keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela. Adapun Asepta dan Maruno (Junaidin, Andi Aiyul Ikhram, 2019) menemukan dalam penelitiannya *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Work life balance menurut Hutcheson (Ganapathi, 2016) adalah wujud kepuasan seorang karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Fisher, Bulger dan Smith (Thifal, 2019) menyatakan bahwa pada saat pekerjaan telah mencampuri kehidupan seseorang maka keseimbangan kehidupan kerjanya (*work-life balance*) akan terganggu. Menurut Fisher (2011), didalam *work-life balance* ada *kepuasan individu*, yang mana hal ini bisa menjadi sumber konflik dan sumber energy bagi individu. Apabila individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara bersamaan baik dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadi, maka individu akan merasakan puas dalam bekerja sebab individu bisa bekerja dengan baik di kantor tanpa ada hambatan dengan persoalan pribadi atau keluarganya.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja yakni *burnout*. *Burnout* merupakan wujud kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh keterlibatan jangka waktu yang lama dalam kondisi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam menjalankan aktivitas sehari - hari. Adapun Leats dan Stolar dalam Pangemanan dan Tumbel (2017) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat. Hasil penelitian dari Pangemanan dan Tumbel (2017) menemukan adanya *burnout* mempunyai dampak

negatif terhadap kepuasan kerja.

Pada umumnya *burnout* biasanya dialami oleh karyawan yang berasal dari berbagai bidang pekerjaan yang mendapat tekanan berlebihan serta menguras tenaga sehingga mengalami frustrasi yang berkepanjangan. Umumnya *burnout* biasanya diderita oleh karyawan dalam bidang jasa seperti dosen, dokter, perawat, hotelier, guru, konselor, petugas kepolisian serta bidang jasa lainnya, namun kecenderungan *burnout* juga dapat dialami oleh karyawan di luar bidang jasa misalnya karyawan di bidang pemasaran, apabila mengalami tekanan sehingga menguras tenaga dalam bekerja. *Burnout* adalah bentuk kelelahan baik secara fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam kondisi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Maslach et al., 2001), *burnout* memiliki tiga dimensi, yakni kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi Maslach dan Jackson (Katarini, 2017) .

PT. Karsa Utama Lestari adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan produk kebutuhan sehari-hari. Seiring berkembangnya, PT. Karsa Utama Lestari hingga kini telah memiliki beberapa unit usaha yang terdiri dari, departemen store, super market, restoran, pusat kebugaran, distributor, dan hotel. Diantara beberapa unit usaha tersebut, yang dapat memberikan keuntungan dan menjadi tolak ukur bagi perusahaan dapat dilihat dari unit usaha departemen store dan supermarket yang berlokasi di Jl. S.Parman No. 77 Kota Gorontalo.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Karsa Utama Lestari harus mampu bersaing secara menyeluruh dan mempunyai sumber tenaga kerja yang memiliki

kualitas yang baik, agar perusahaan mampu berjalan dengan semestinya dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa.. Demi mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya secara optimal, perusahaan harus mampu memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan setiap karyawannya serta tingkat kelelahan baik fisik maupun mental karyawan agar tercipta kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk jangka panjang.

Namun faktanya sesuai dengan pengamatan penelti serta interview yang dilakukan dengan pihak managemen serta beberapa karyawan didapatkan informasi bahwa karyawan merasakan kepuasan didalam melakukan pekerjaannya masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pernyataan beberapa karyawan mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan datang ketempat kerja dengan alasan membereskan urusan keluarga seperti memasak, mengantar ke sekolah terlebih dahulu dan lain – lain, masih ada karyawati yang kurang bersemangat, malas melayani pembeli seperti pada saat ada pembeli ingin menanyakan barang, karyawan sering tidak ada disekitar pembeli, hal ini disebabkan kesejahteraan belum memadai, ketidaksesuaian apa yang diharapkan karyawan dengan yang diberikan oleh perusahaan, misalnya persaingan antara sesama rekan kerja, sikap karyawan yang tidak mau bekerja samakurangnya dukungan dari atasan, kondisi kerja Masalah-masalah tersebut menunjukkan keadaan psikologys yang diduga menyebabkan terjadinya *Work-life balance* dan *burnout*

Rendahnya kepuasan kerja kemungkinan disebabkan karena rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan (*work-life balance*) dalam bekerja serta *burnout* yang sering dialami oleh karyawan, misalnya stres dan sering mengalami emosi yang kurang stabil yang menimbulkan konflik dengan sesama karyawan, kecemasan, mudah marah yang menjadi salah satu unsur yang meimbulkan kelelahan psikis. Sebab dengan makin banyaknya waktu dalam bekerja maka stress akan meningkat. Pada saat seorang karyawan tidak memperhatikan keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi,

Dalam penelitian ini penulis memilih pekerja wanita yang bekerja di PT Karsa Utama Lestari sebagai populasi yang hendak diteliti. Dasar pemilihan pekerja wanita sebagai subyek karena wanita tidak hanya bertanggung jawab untuk pekerjaannya, namun mereka juga memiliki tanggung jawab atas keluarganya. Konflik peran yang dialami oleh pekerja wanita, sangat mudah mengalami depresi dan kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan emosional

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diformulasi dalam sebuah judul penelitian **“Pengaruh Work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari”.**

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah yang diajukan yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh *Work life balance (X1)* dan *burnout (X2)* secara Simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh *Work life balance (X1)* secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh *burnout (X2)* secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

1.2. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

1.2.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance (X1)* dan *burnout (X2)* secara Simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance (X1)* secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *burnout (X2)* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang masalah beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal pemahaman tentang kondisi dan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka serta dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan kondisi yang terjadi pada para karyawan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal yang berhubungan dengan masalah pekerjaan keluarga, beban kerja dan intensi keluar karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian *Work Life Balance*

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. sebagai instrumen dalam memberikan perhatian yang seimbang antara domain kerja dengan domain non-kerja Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) yang memaparkan bahwa *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. (Anindita dan Cahyadi, 2020). Fisher (2011) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu stressor kerja yang meliputi empat komponen penting, yaitu *Time, Strain, Energy, Aim*.

Work life balance menurut Hutcheson (Ganapathi, 2016) merupakan wujud kepuasan karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan dan aktivitasnya. Fisher, Bulger dan Smith (Thifal, 2019) mengatakan bahwa pada saat pekerjaan sudah masuk dalam kehidupan seseorang maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerjanya (*work-life balance*). Sedangkan Fisher, (Thifal, 2019) berpendapat bahwa dalam *work-life balance* ada kepuasan individu, yang mana hal

ini bisa menjadi sumber konflik dan sumber kekuatan terhadap seseorang. Apabila seseorang mampu melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara bersamaan, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja sebab karyawan bisa bekerja dengan baik di tempat kerjanya tanpa terganggu dengan persoalan pribadi ataupun keluarganya.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life balance*

Ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi seorang individu meraih *work life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) sebagai berikut :

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbanga kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *Work-life Balance*.

5. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2.1.3. Keuntungan Menerapkan Program *Work-Life Balance*

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *Work-Life Balance* menurut Lazar (2010) dalam Pangemanan (2017 : 2) :

1. Bagi Organisasi

- a. Tingkat absensi dan keterlambatan pegawai dapat berkurang.
- b. Hasil kerja pegawai dapat ditingkatkan.
- c. Adanya loyalitas dan komitmen seorang pegawai.
- d. Jumlah pelanggan meningkat.
- e. Mengurangi turnover pegawai.

2. Bagi Pegawai

- a. Kepuasan kerja meningkat.

- b. Keamanan kerja semakin tinggi.
- c. Lingkungan kehidupan-kerja dapat terkontrol.
- d. Tingkat stres kerja berkurang.
- e. Kesehatan fisik dan mental semakin meningkat

2.1.4. Pengukuran *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2015:3), ada tiga elemen yang dipakai dalam mengukur *work life balance*. Yakni:

1. Keseimbangan waktu

Hal-hal yang berkaitan dengan jumlah waktu yang dipakai dalam bekerja dan memiliki aktivitas di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Terdapat korelasi antara tingkat kepuasan kerja pada waktu melakukan pekerjaan dan hal-hal yang berada di luar pekerjaan.

Dengan adanya work life balance maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hochchild (1997) (Thifal, 2019) yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada “respon positif”. Penelitian lain dilakukan oleh Ganapathi (2016) (Thifal, 2019) yang menghasilkan

ada hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, dimana variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2.1.5. Indikator-Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan *et al.*,(2017) terdiri dari:

1. Time balance (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2.1.6. Pengertian *Burnout*

Maslach (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) menjelaskan mengenai definisi *burnout* secara operasional. dapat metentukan kapan seseorang telah mengalami *burnout*, dengan meneliti gejala-gejala kekeringan emosional, adanya depersonalisasi dan penurunan rasa keberhasilan dalam melakukan tugas sehari- hari.

Menurut Poerwandari (2010) *burnout* adalah kondisi seorang pekerja yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. *Burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ketampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi atau mudah sakit) dan bersifat kumulatif, maka kadang persoalan demikian tidak mudah diselesaikan.

Sedangkan, Pines dan Aronson seperti dikutip oleh Sutjipto (2011) dalam artikelnya yang dimuat secara online berjudul “Apakah anda mengalami *burnout*?”, mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental, dan emosional. *Burnout* akan dialami oleh seorang pekerja yang terus-menerus bekerja menghadapi tuntutan dari klien atau pelanggan, tingkat keberhasilan pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerjanya.

Burnout dikenal secara luas dalam dunia kerja dan secara khusus nampak pada profesi bidang pelayanan (Togia, 2015). *Burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh seorang pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode waktu tertentu.

2.1.7. Gejala Pada *Burnout*

Gejalala-gejala *burnout* merupakan suatu gejala-gejala yang tidak biasa dan sulit untuk dijelaskan Potter,(Mizmir, 2011) *Burnout* yaitu hilangnya semangat dalam bekerja sehingga yang penderita *burnout* menjadi tidak dapat bekerja. *Burnout* bukan terjadi pada waktu singkat.tetapi merupakan proses kumulatif, dimulai dengan tanda peringatan kecil, yang sewaktu diabaikan dapat

berkembang menjadi sebuah keadaan yang serius respon terhadap kondisi pekerjaan, hal itu dapat menjadi persoalan dalam diri karyawan yang menyebabkan gangguan kesehatan yang memiliki resiko sera penampilan kerja Potter, (*Mizmir*, 2011) Gejala burnout dapat dilihat dari

1. Emosi Negatif

Terkadang, perasaan frustrasi, marah, depresi, ketidakpuasan, dan kegelisahan merupakan bagian normal dari kehidupan dan bekerja. Akan tetapi pada orang yang terperangkap dalam siklus *burnout* emosi negatif ini lebih sering terjadi sehingga lama-kelamaan menjadi kronis. Dalam tahap-tahap selanjutnya terlihat kecemasan, rasa bersalah, ketakutan yang kemudian menjadi depresi. Kemurungan dan mudah marah juga merupakan tanda-tanda *burnout*.

2. Frustasi

Perasaan frustrasi di dunia kerja dalam sebagian besar waktu bekerja dan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan merupakan gejala awal *burnout*. Namun, banyak korban *burnout* menyalahkan diri sendiri dengan menunjukkan mereka frustrasi atas kegagalan mereka sendiri

3. Depresi

Perasaan depresi yang berlebihan sama halnya kelelahan emosional dimana seseorang seperti terserap energi yang banyak. Depresi muncul karena respon terhadap kondisi pekerjaan, hal ini bisa menjadi masalah dalam diri seseorang yang menimbulkan gangguan kesehatan yang beresiko dan

penampilan kerja

4. Masalah Kesehatan

Cadangan emosional penderita burnout terserap dan kualitas hubungannya buruk, ketahanan fisik mereka juga mengalami penurunan. Mereka nampaknya berada dalam kondisi tegang atau stres berlebihan. Lebih sering terkena penyakit ringan, misalnya pilek, kepala pening, tidak bisa tidur dan encok

5. Kinerja Menurun

Tingkat energy yang tinggi kesehatan yang baik, serta serta kondisi yang prima yang dibutuhkan dalam bekerja dengan kinerja tinggi semuanya bisa terkuras disebabkan karena *burnout*. *Penurunan* efisiensi dan mutu kerja. Kinerja menurun menyebabkan bekerja menjadi lebih menyakitkan dan tidak menguntungkan, tingkat absensi meningkat, selain itu penderita *burnout* sering mengalami keadaan emosional. Tinggal menunggu waktu saja sampai terjadi penurunan yang cukup besar dalam kualitas kinerja. Hasilnya adalah penurunan produktivitas.

2.1.8. Faktor-Faktor Penyebab *Burnout*

Burnout biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performasi kerja. Leiter dan Maslach (dalam Nikki Rasuna, 2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yang diantaranya adalah sebagai berikut.

1. *Work Overloaded*

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

2. *Lack of Work Control*

Setiap individu ingin memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, serta menggunakan kemampuannya untuk berpikir, menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Namun, adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki ruang yang terbatas dalam berinovasi serta merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3. *Rewarded of Work*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antara sesama pekerja dan pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan

meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

4. *Breakdown in Community*

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Adanya kesenjangan baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan pekerjaan sendiri menyebabkan hilangnya *social contact* pada lingkungan kerja. Hubungan yang baik seperti *sharing* serta bersenda gurau bersama diperlukan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana pada lingkungan kerja akan tidak nyaman. Hal tersebut membuat dukungan sosial menjadi tidak baik dan kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

5. *Treated Fairly*

Perasaan diperlakukan tidak adil menjadi salah satu merupakan faktor terjadinya *burnout*. Perlakuan tidak adil akan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan pekerja pada perusahaan. Perlakuan tidak adil cenderung melanda pekerja saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6. *Dealing with Conflict Values*

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Pada umumnya, individu akan melakukan yang usaha terbaik ketika melakukan suatu pekerja yang sesuai dengan nilai, *belief*, integritas dan *self respect* yang mereka miliki. Seperti seorang *sales* terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Hal tersebut yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja seseorang karena tidak sesuai dengan nilai yang mereka miliki.

2.1.9. Indikator Burnout

Maslach dan Jackson (Putri, 2019) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga bagian, yaitu:

1. Kelelahan Emosional

Merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2. Depersonalisasi

Merupakan tendensi kemanusiaan *terhadap* sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan

kepentingan orang lain.

3. Penurunan Pencapaian Prestasi Diri

Merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek *burnout* terbagi menjadi *emotional exhaustion* misalnya tidak dapat menuntaskan pekerjaannya, *depersonalization* seperti tidak dapat memperhatikan kepentingan orang lain, dan *reduced personal accomplishment* yakni timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil karyanya sendiri. Ketiga aspek ini akan digunakan untuk menyusun skala dalam mengungkap *burnout*.

2.1.10. Dampak Burnout

Menurut Maslach (Katarini 2017) *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak *burnout*, pada individu terlihat dari adanya gangguan fisik maupun psikologis. Dampak *burnout* yang dialami individu juga dirasakan oleh orang lain. Selain itu, *burnout* juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja

dalam organisasi. Ketika mereka mengalami *burnout*, Freudenberger dan Richelson (Katarini 2017) mengidentifikasikannya sebagai berikut:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan. Keadaan ini merupakan gejala utama *burnout*. Individu tersebut akan sulit menerima, karena mereka merasa bahwa selama ini tidak pernah lelah, walaupun aktifitas yang dijalani sangat padat.
2. Lari dari kenyataan, ini adalah alat yang digunakan individu untuk menangkal penderitaan yang dialami. Pada saat individu tersebut merasa kecewa dengan kenyataan yang tidak sesuai harapannya, mereka menjadi tidak peduli terhadap permasalahan yang ada, agar dapat menghindari kekecewaan yang lebih parah, seperti misalnya sebagai karyawan tidak melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya karena tidak senang dengan kepimpinan atasannya.
3. Kebosanan dan sinisme, ketika individu tersebut mengalami kekecewaan, sulit bagi mereka untuk tertarik lagi pada kegiatan yang mereka tekuni. Mereka mulai mempertanyakan makna kegiatan, mulai merasa bosan, dan berpandangan sinis terhadap kegiatan tersebut.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung, hal ini terjadi karena selama individu mampu melakukan segalanya dengan cepat dan ketika itu pula mengalami kelelahan untuk menyelesaikannya dengan cepat.
5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan. Disini, individu tersebut mempunyai satu keyakinan bahwa hanya dirinya yang dapat melakukan sesuatu dengan baik.

6. Merasa tidak dihargai, usaha yang semakin keras namun tidak disertai dengan kemampuan yang cukup sehingga hasil yang diperoleh tidak memuaskan dan timbul perasaan tidak berharga dan dihargai oleh orang lain.
7. Mengalami disorientasi, individu merasa dirinya terpisah dari lingkungannya, karena tidak mengerti bagaimana situasinya menjadi kacau dan tidak sesuai dengan harapan. Ketika berbincang-bincang dengan orang lain, individu ini sering kali kehilangan kata-kata yang akan diucapkan.
8. Keluhan psikosomatis, individu akan sering kali mengeluh sakit kepala, mual-mual, diare, ketegangan otot, dan gangguan fisik lainnya.
9. Curiga tanpa alasan, ketika sesuatu hal tidak berjalan sebagaimana mestinya, kecurigaan muncul dalam diri individu tersebut, menurutnya hal ini dibuat oleh orang lain.
10. Depresi, yang perlu diperhatikan adalah depresi dalam konteks *burnout* yang bersifat sementara, khusus dan terbatas. Individu dapat merasa tertekan di tempat kerja, tetapi dapat bersenda gurau dan tertawa saat tiba di rumah.
11. Penyangkalan, selalu menyangkal kenyataan yang dihadapinya. Penyangkalan ini ada dua macam yaitu penyangkalan terhadap kegagalan yang dialami dan penyangkalan terhadap rasa takut yang dirasakannya.

2.11. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat perorangan sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan - perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak berkembang kearah hal -hal yang bersifat negatif yang merugikan instansi

(Juniantara & Riana, 2015). Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif individu terhadap pekerjaan. Permasalahan tentang kepuasan kerja menarik diteliti karena berdampak pada aktivitas karyawan dalam bekerja pada kesehariannya dan besar manfaatnya untuk kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri (Dewi Shabrina, 2019).

Berdasarkan uraian mengenai kepuasan kerja yang diutarakan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan seseorang yang mengalami perasaan senang maupun tidak mengenai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap tiap-tiap unsur dalam beraktivitas sebagai hasil penilaian dan perbandingan yang dilakukan seseorang mengenai pekerjaan yang akan mengarahkannya pada perbuatan atau sikap tertentu.

2.1.12. Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity – in – equity*. Wexley dan Yuki mengemukakan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*” yang artinya, *input* adalah semua nilai yang diterima seorang karyawan untuk dapat menunjang pelaksanaan kerja. Seperti, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. “*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*” yang artinya, *outcome* adalah semua nilai yang diperoleh

dan dirasakan oleh karyawan. Seperti gaji atau upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan, “*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job*” yang artinya, *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya seorang karyawan merupakan hasil perbandingan *input–outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan 2 (dua) kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila

yang didapat pegawai ternyata lebih kecil dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Opponent – *Process Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Landy dalam Gibson yang menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosional artinya, perasaan puas atau tidak puas merupakan masalah emosional. Rasa puas atau tidak puas seseorang atau individu sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosional orang tersebut terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi. Bila situasi dan kondisi yang dihadapi dapat memberikan keseimbangan emosional maka orang tersebut akan merasa puas. Sebaiknya bila situasi dan kondisi yang dihadapi menimbulkan ketidakstabilan emosi maka orang tersebut akan merasa tidak puas.

4. Teori Herzberg

Herzberg seperti yang dikutip oleh Gibson mengembangkan teori 2 (dua) faktor. Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak-adaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas. (2) Terdapat sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung

jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja.

- b. Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja, namun inti dari semua teori tersebut adalah bahwa kepuasan kerja dinilai dari perbandingan antara hasil yang diterima oleh pekerja dengan harapan pekerja terhadap hasil tersebut. Terdapat beberapa aspek yang menjadi penentu dari kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut dapat berasal dari dalam diri pekerja seperti prestasi pekerja itu sendiri dan dari luar pekerja seperti gaji atau upah yang diperoleh pekerja.

2.1.13. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (Ramadhan & Marinda, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja,
2. Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja,
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial,

besarnya tunjangan.,

2.1.14 Dampak Kepuasan Kerja & Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasa penting karena sesuatu yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka tetapi akan memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi secara menyeluruh. Berikut ini adalah beberapa dampak kepuasan kerja yang diantaranya yaitu :

1. Dampak Terhadap Kinerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat dijelaskan dengan dua model, yaitu kepuasan dapat menyebabkan kinerja yang lebih baik atau kinerja dapat menentukan kepuasan kerja. Pada model pertama, individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik pula. Sedangkan pada model yang kedua individu yang menampilkan pekerjaannya dengan baik, akan menerima imbalan dari organisasi dan imbalan itulah yang meningkatkan kepuasan kerja.

2. Dampak Terhadap Kesehatan Fisik dan Kesejahteraan Psikologis

Hasil dari penelitian longitudinal menunjukkan bahwa pengukuran kepuasan kerja merupakan peramal yang baik untuk rentang umur kehidupan (Munandar, 2008). Kepuasan kerja menunjang fungsi fisik dan mental. Adapun kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Apabila tingkat kepuasan kerja meningkat maka fungsi fisik dan mental juga akan meningkat. Apabila tingkat kepuasan kerja menurun, maka fungsi fisik dan mental juga akan menurun.

3. Dampak Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan

Kepuasan hidup merupakan perasaan seseorang secara umum terhadap dirinya yang merefleksikan kesejahteraan emosional. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka mempunyai berkemungkinan besar puas dengan kehidupannya secara umum.

4 Dampak Terhadap Absensi & Turnover

Kepuasan kerja berperan dalam keputusan karyawan untuk absen dalam bekerja. Karyawan yang kurang menyukai pekerjaannya, yang mereka lakukan adalah berusaha menghindar untuk datang bekerja. Kepuasan kerja juga berkorelasi dengan intensi karyawan untuk berhenti bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki intensi yang lebih besar untuk berhenti bekerja. Ketidakhadiran dan berhenti bekerja dari perusahaan adalah dua hal yang saling berkaitan dengan motivasi untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan.

2.1.15 Penelitian Terdahulu

1. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *burnout* berpengaruh negatif
2. Ganapathi (2016) yang menghasilkan ada hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, dimana variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Pangemanan, 2017, Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini, maka diperoleh bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai tithung negatif menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kepuasan kerja, yakni semakin rendah *burnout*, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

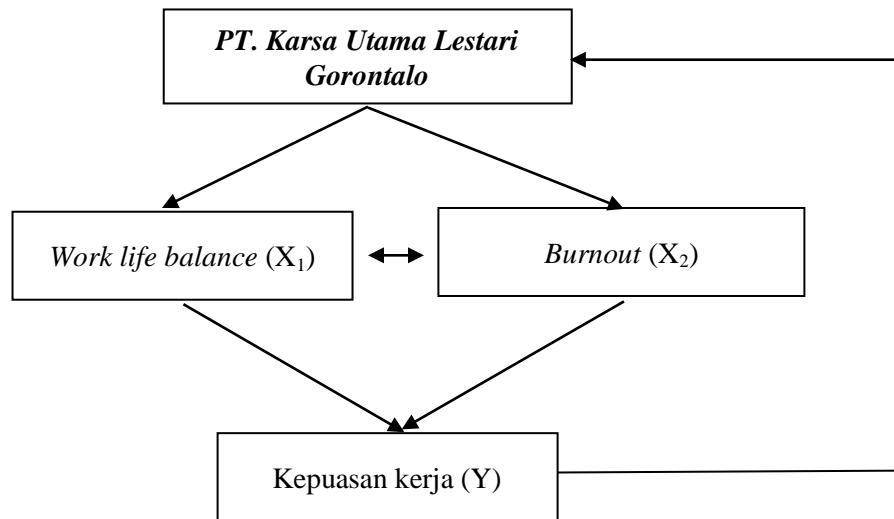
3. Arumingtyas,Fida, 2021, Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kejra, Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial *work life balance* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan *burnout* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV Nusantara Lestari . Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) work life balance dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari .

22. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja dirasa penting karena sesuatu yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka tetap akan memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi secara menyeluruh

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka akan merasa puas hal ini akan berdampak positif pada setiap apa yang menjadi

tuntutan karyawan tersebut di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan karyawan. Menurut Robbins & Judge (Saleem dkk, 2015), kepuasan karyawan akan cenderung menunjukkan tingkah laku positif pada organisasi. Sebagai pedoman dalam mengarahkan proses pengujian hipotesis nantinya maka dirasa perlu membuat suatu kerangka pemikiran perihal variabel-variabel yang diteliti. Di bawah ini disajikan alur kerangka berpikir yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. *Work life balance* (X_1) dan *burnout* (X_2) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
2. *Work life balance* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
3. *Burnout* (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah diutarakan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;68), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;85), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para

individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *work life balance* (X_1) dan *burnout* (X_2).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu kepuasan kerja Karyawan (Y)

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Work life balance</i> (X_1)	1. Keseimbangan Waktu	1. Kemampuan membagi waktu dengan keluarga 2. Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran	Ordinal
	3. Keseimbangan keterlibatan	1. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga 2. Membagi keterlibatan kerja dan keluarga	
	4. Keseimbangan kepuasan	1. Merasa puas dengan peran kerja dan keluarga 2. Berkontribusi dalam peran kerja dan keluarga	
<i>Burnout</i> (X_2)	Kelelahan emosional	1. Pekerjaan menguras emosi 2. Perasaan jemu	
	Depersonalisasi	1. Menjauh dari lingkungan sekitar 2. Tidak peduli terhadap sekitar	
	Penurunan pencapaian	1. Merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan	

	prestasi Pribadi	2 Tidak bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain	

Sumber X1. McDonald dan Bradley (Pangemanan *et al.*,(2017)

Sumber X2 : Maslach dan Jackson (Putri, 2019)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Faktor Ekstrinsik	1. Gaji/upah 2. Keamanan kerja 3. Kondisi kerja 4. Supervisi 5. Hubungan interpersonal	Ordinal
	Faktor Intrinsik	1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Pekerjaan itu sendiri	

Sumber Y : Sutrisno (Ramadhan & Marinda, 2019)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen *work life balance* (X1) dan burnout (X2), serta Variabel Dependen kepuasan kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.2 Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5

Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduan (2015;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;89) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini

adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo sebanyak 126 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (Astianto, 2017) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin dengan presensi kesalahan 10% (0,1) dengan formulasi sebagai berikut :

: Keterangan : _____

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian karena kesalaha

$$n = \frac{126}{1 + 1256 (0.1)(0.1)} \\ = 55.75 = 56$$

Jadi sampel yang digunakan dalam peneltian ini senabyak 56 orang responden

3.2.3. Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yakni

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan Karyawati pada PT. Karsa Utama Lestari gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawati pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli,

maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Tabel 3.3. Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

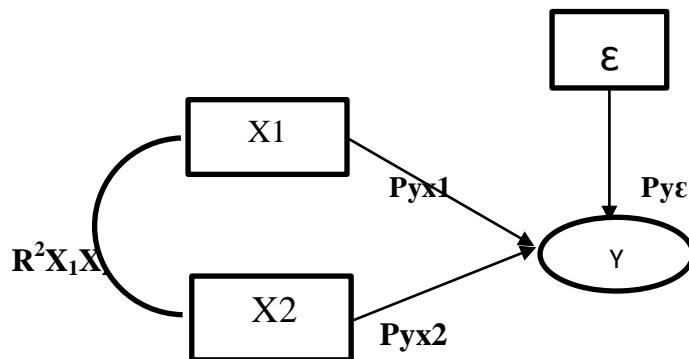
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{\text{riiel}(i-1)} - Z_{\text{riiel}(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Di mana :

PYX_1 : *Work life balance*

PYX_2 : *Burnout*

$Y.$: Kepuasan kerja

ε : variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , dan X_2 , tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Arif, 2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_y\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
 - a. Pengaruh langsung :

$$X_i \longrightarrow Y \longrightarrow X = (P_{yx_i}) (P_{yx_i}); \text{ dimana } i = 1,$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Pada mulanya perusahaan ini dirintis oleh H. Jaenal Mappe sejak tahun 1985 dengan system penjualan kredit. Aktivitas penjualan dilakukan dengan system door-to-door. Daerah pemasaran yang dipilih adalah daerah-daerah terpencil yang dianggap potensial karena jauh dari jangkauan pasar modern maupun pasar tradisional. Untuk memperlancar usaha pada saat itu, sarana transportasi yang digunakan berupa kendaraan bermotor. System penjualan ini dilakukan tahun 1985 sampai dengan 1991.

Dalam rentang waktu tersebut diatas, omset penjualan menunjukkan hasil yang sangat baik ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan dari tahun ke tahun. Meskipun demikian system penjualan yang ditempuh dalam kurun waktu tersebut dipandang perlu untuk melakukan inovasi. Oleh karena itu melalui pemikiran kreatif dan inovatif pemilik, maka system penjualan kredit mulai dikurangi, dan dialihkan ke system penjualan tunai.

Setelah melalui pertimbangan yang cukup matang oleh Pemiliki, maka didirikan Toko Karsa Utama I pada tahun 1991 yang beralamat di Jl. MT. Haryono No 72 Telp. (0435) 823339 (Sekarang Toko Emas Karsa Utama). Akan tetapi untuk menjaga kemitraan dengan pelanggan sebelumnya, system penjualan kredit tetap

dilaksanakan sambil melakukan system penjualan tunai di took, meskipun masih dalam tahap uji coba.

Beberapa tahun setelah system penjualan tunai berlangsung di toko, para pelanggan yang membeli dengan system kredit, perlahan-lahan dialihkan ke system pembelian tunai dengan harga yang jauh lebih murah dari harga dengan system kredit. Seiring dengan hal tersebut, mulai difikirkan untuk pemberian merek usaha pada toko tempat berlangsungnya penjualan tunai.

Berawal dari kesuksesan yang dirintis melalui tekad dan kemauan untuk maju, maka Bapak Jaenal Mappe terinspirasi dengan sebuah nama yaitu “Karsa Utama” yang berasal dari dua kata yaitu (1) “Karsa” yang berarti kemauan yang berasal dari hati nurani ataupun kemauan yang suci dan hakiki, (2) “Utama” yang berarti utama atau tertinggi. Dengan demikian perpaduan dua kata tersebut “Karsa Utama” berarti kemauan yang tertinggi atau yang utama.

4.1.2. Visi Misi

Visi : Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan terkemuka, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap kualitas pelayanan dan pertumbuhan secara terus-menerus.

Misi :

1. Menciptakan suasana kondusif dan kebersamaan dalam internal perusahaan.
2. Menjalin kemitraan dengan seluruh *stakeholder*.
3. Memberi pelayanan yang memuaskan serta bernilai tambah kepada seluruh *customer*.

4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 56 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Usia dan tingkat pendidikan,

1. Usia Responden

Tabel 4.1 : Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	17	30,4
31- 40	30	53,4
41-50	9	16,1
>50	-	-
Jumlah	56	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 30,4%, usia antara 31 – 40 sebanyak 30 orang atau sekitar 53,4% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 9 orang atau sekitar 16,1%

2 Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)

1.	SMU	18	32,1
2.	Sarjana	38	67,9
3.	Pasca sarjana	-	-
	Jumlah	56	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 56 responden, diketahui bahwa responden dengan berdasarkan jenjang pendidikan SMU 18 orang (32,1%) sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 38 orang (67,9%) dan Magister tidak ada

4.1.4. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 56 = 280$

Jumlah skor rendah : $1 \times 56 = 56$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu } \frac{280 - 56}{5} = 44,8 \text{ dibulatkan } 45$$

Tabel : 4.3 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
56 – 101	Sangat rendah
102 – 147	Rendah
148 – 193	Sedang
194 – 239	Tinggi
240 – 285	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 56 responden yang

ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Work life balance (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang *work life balance* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang work life balance (X1)

No	Bobot	Variabel <i>work life balance</i>								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	11	55	20	11	55	20	1	5	2
2	4	37	148	67	39	156	70	48	192	86
3	3	4	12	7	4	12	7	6	18	10
4	2	2	4	4	2	4	3	1	2	2
5	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Jumlah		56	220	100	56	227	100	56	217	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	<i>work life balance</i>								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	0	0	0	0	0	0	10	50	18
2	4	46	184	82	30	120	54	40	160	71
3	3	8	24	14	6	18	11	5	15	9
4	2	2	4	4	20	40	35	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		56	212	100	56	178	100	56	227	100
Ket		Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4, data item (no.1) yang diperoleh dari 56 responden, mendapat skor item 1 sebesar 220 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor

yaitu 227 tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 217 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 212 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 178 tergolong sedang. Data item (no.6) mendapat skor 227 tergolong tinggi.

2. Burnout (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel Bornout (X2)

No	Bobot	Variabel <i>Bornout</i>											
		Item 1			Item 2			Item 3					
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	12	60	21	1	5	2	26	130	46	5	25	9
2	4	34	136	61	29	116	52	20	80	36	39	156	70
3	3	7	21	13	17	51	30	8	24	14	10	30	18
4	2	3	6	5	8	16	14	2	6	4	2	4	3
5	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Jumlah		56	223	100	56	189	100	56	240	100	56	215	100
Ket		Tinggi			Sedang			Sangat Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Burnout										
		Item 5			Item 6			Item 7				
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%		
1	5	18	90	32	12	60	21	13	65	24		
2	4	30	120	54	34	136	61	37	148	66		
3	3	6	18	11	7	21	13	3	9	5		
4	2	2	4	3	2	4	3	3	6	5		
5	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0		
Jumlah		56	232	100	56	222	100	56	228	100		
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 56 responden, mendapat skor item 1 sebesar 223 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor

yaitu 189, tergolong sedang. Data item (no.3) mendapat skor 240 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 215 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 232 tergolong tinggi, Data item (no.6) mendapat skor 222 tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 228 tergolong tinggi.

3 Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	15	75	27	11	55	20	10	50	18	9	45	16
2	4	38	152	68	37	148	66	41	164	73	45	180	80
3	3	3	9	5	8	24	14	4	12	7	1	3	2
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		56	236	100	56	227	100	56	226	100	56	230	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

N o	Bobo t	Variabel Kepuasan Kerja											
		Item 5			Item 6			Item 7			Item 8		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	16	15	75	27	14	70	25	12	60	21
2	4	41	164	73	38	152	68	38	152	68	36	144	65
3	3	6	18	11	3	9	5	4	12	7	5	15	9
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	5
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		56	227	100	56	236	100	56	234	100	56	225	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 56 responden, mendapat skor 136, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 227, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 226, kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 230, dengan kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 227, kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 236, kategori tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 234, kategori tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 225, kategori tinggi.

4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 56 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Work life balance*

Tabel 4.7. Hasil Uji validitas dan reliabilitas *Work life balamce* (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,604	Valid	$0,792 > 0,60$	Reliabel
	2	0,447			
	3	0,584			
	4	0,393			
	5	0,689			
	6	0,415			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.7 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk *work life balamce* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya

sebesar $0,792 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas *Burnout*

Tabel 4.8. Hasil uji validitas dan reliabilitas *Burnout* (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,506	Valid	$0,808 > 0,60$	Reliabel
	2	0,655			
	3	0,659			
	4	0,575			
	5	0,763			
	6	0,686			
	7	0,691			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.8. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *burnout* (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,80 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.9. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,564	Valid	$0,865 > 0,60$	Reliabel
	2	0,559			
	3	0,437			
	4	0,696			
	5	0,416			
	6	0,432			
	7	0,456			
	8	0,496			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.9. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan Kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,865 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh *work life balance* dan *burnout* sebagai variabel tidak terikat pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

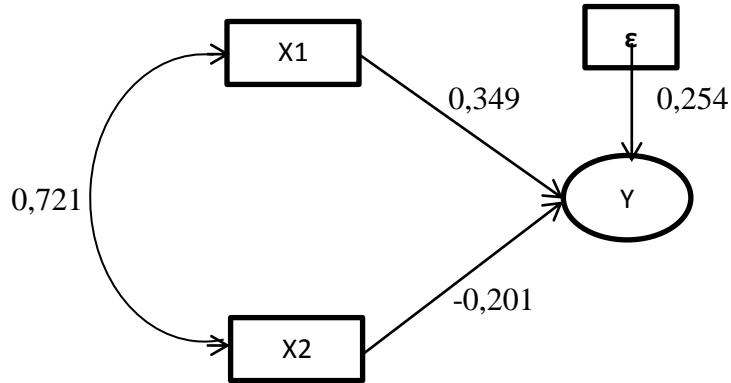
Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 56 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan *burnout* maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 tehadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,349X_1 - 0,201X_2 + 0,254e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coefficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel *work life balance* (X_1) adalah 0,349 dan positif, menandakan variabel *work life balance* (X_1), yang memiliki kontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, jika *work life balance* meningkat satu point, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,394
2. *Burnout* (X_2) sebesar -0,201 dan bertanda negatif menandakan variabel *burnout* (X_2), memiliki kontribusi yang negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, bahwa apabila *burnout* menurun satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar -0,201
3. Epsilon (e) sebesar 0,254 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,4.%
4. Koefisien korelasi sebesar 0,864 dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,746 menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang terdiri dari *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh secara bersama terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karsa Utama Lestari Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Langsung	Total	
X1	0,349	0,349	34,9%	0,746 (74,6 %)
X2	-0,201	-0,201	-0,201%	
e	0,254	0,254	25,4%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. *Work life balance* dan *Burnout* Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabiltas alpha* (0,05) lebih besar

atau sama dengan nilai *probabilitas sig* ($0,05 < \text{sig}$), atau apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya sig sebesar 0,007 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha $0,05 > \text{sig } 0,007$ dan F hitung (12,815) $> 3,15$ maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa *work life balance* (X1), dan *burnout* (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.3.2. *Work life balance* Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana *work life balance* mempunyai nilai sig sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,003$) dan nilai t hitung ($7,276 >$ nilai t tabel (1,671), maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa *work life balance* berpengaruh positif *significant* terhadap Kepuasan Kerja

4.3.3. *Burnout* Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana *burnout* (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,012, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,012$) dan nilai t hitung ($3,391 <$ nilai t tabel (1,671) maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi tidak terbukti bahwa *burnout* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.12. Signifikansi Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,007	0,05	Signifikan
Pyx1	0,003	0,05	Signifikan
Pyx1	0,012	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.4. Pembahasan

4.4.1. *Work Life Balance* dan *Burnout* Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari kajian ini didapatkan ialah secara bersama - sama terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan *burnout* terhadap *Kepuasan Kerja*. Hal ini memberikan penjelasan bilamana *work life balance* diterapkan oleh organisasi dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta apabila *burnout* yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi

Work-life balance merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah burnout. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya burnout. Burnout sendiri diawali dengan munculnya stress kerja yang berkepanjangan. Tidak adanya “balance” atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga akan berakibat pada *burnout*.

Hasil penelitian ini memiliki koefisien korelasi positif hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara *work life balance* dan Burnout. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tingginya *work life balance* karyawan maka akan

menyebabkan menimbulkan menurunnya *burnout* yang dialami oleh karyawan. Dan untuk nilai koefisien deretminasi R^2 dan *adjusted R Square* menandakan adanya kontribusi variable *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *Adjusted R Square* memiliki makna bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh variable *work life balance* dan *burnout* sedangkan lainnya sebesar 25,4% disebabkan oleh variable lain diluar model ini

4.4.2. Work Life Balance Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karsa Utama Lestari Gorontalo. Hal ini berarti semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak secara signifikan terhadap meningkatnya Kepuasan Kerja. *Work life balance* memberikan pengaruh terhadap variable Kepuasan Kerja secara signifikan dimana nilai *coefficient* yang terbangun sebesar 0.349) yang berarti memberikan dampak kepada Kepuasan Kerja sebesar 34,9%.

Ganapathi (2016) mendukung penelitian ini, dimana hasil penelitiannya menghasilkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, dimana variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan variable *burnout*. Hal ini didasarkan atas tanggapan responden mengenai *work life balance* dengan nilai rata-rata skor yang tinggi dimana

para responden memberi jawaban dengan rata-rata skor yang termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan oleh dimensi yang ada di dalamnya yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan yang pada dimensi tersebut diantaranya berkaitan dengan jumlah waktu kerja yang tidak berlebih sehingga wanita yg bekerja pada PT. Karsa Utama Lestari masih memiliki waktu melakukan aktivitas lainnya diluar pekerjaan, kesempatan yang seimbang untuk melibatkan diri dalam tanggung jawab pada pekerjaan sebagai pekerja diluar rumah, keluarga dan lingkungan sosial, dan puas atas kontribusi yang diberikan untuk organisasi dna keluarga serta puas atas dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan dan karir.

Wanita diperlukan untuk menunjukkan peran yang berbeda-beda secara bersamaan dengan bebannya masing-masing. Peran berbeda - beda yang dijalankan oleh wanita dapat memberikan efek positif sekaligus negatif pada kesehatan mental dan kesejahteraan wanita bekerja. Efek positif tersebut misalnya tampak pada kondisi fisik dan kesehatan psikologis yang baik, sedangkan efek negatif dapat terlihat pada kondisi mental dan fisik wanita seperti misalnya insomnia, kekurangan nafsu makan, kesenangan berlebih, dan sakit punggung (Reddy, dkk, 2010).

4.4.3. *Burnout Secara Parsial Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara *burnout* dan *Kepuasan Kerja* karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika faktor burnout menurun akan semakin

meningkatkan Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian empiris sebelumnya yang diakukan oleh. (Junaidin et al., 2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gejala burnout akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seoarang pekerja, akibat yang akan di timbulkanya akan menyebabkan individu kehilangan orientasi dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun Agusthina dkk (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan dan dampak negatif pada kepuasan kerja sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah *burnout*. *Burnout* adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Adapun Leats dan Stolar dalam Pangemanan dan Tumbel (2017) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat. Hasil penelitian dari Pangemanan dan Tumbel (2017) menemukan bahwa *burnout* memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan

Temuan penelitian ini secara empiric mengenai *burnout* dan kepuasan kerja diperoleh bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin menurun *burnout* yang dialami oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terlihat dari tanggapan responden mengenai *burnout* dengan nilai rata-rata skor yang tinggi dimana para karyawan memberi jawaban dengan rata-rata skor dengan kategori tinggi. Artinya bahwa *burnout* yang dialami

oleh para karyawan adalah tinggi, yang berarti pada saat ini para karyawan sedang mengalami gejala *burnout* seperti merasakan kepenatan, tertekan akan pekerjaan, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang- orang sekitarnya, bersikap sinis, kinerja yang menurun

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan mengungkapkan bahwa dirinya sering mengalami tekanan, sehingga harus mengkonsumsi obat secararutin sebelum berangkat bekerja. Hal ini dirasakan setelah karyawan tersebut menjalankan dua tugas sekaligus, yakni sebagai pekerja dluar rumah sekaligs sebagai ibu rumah tangga. Gejala-gejala munculnya *burnout* yang ditandai dengan adanya rasa lelah, kondisi fisik yang menurun, mudah marah, keinginan untuk mengundurkan diri,

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara beban kerja yang terdiri dari *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo
2. *Work life balance* secara parsial pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo
3. *Burnout* secara parsial pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui *burnout* memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya intensitas pekerjaan yang diterima oleh karyawan tidak melebihi batas kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan

tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Sehingga tingkat stress berkepanjangan yang berujung *burnout* dialami karyawan dapat diminimalisir

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya Pengembangan karir. Menurut Anoraga (2014) apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti dia memiliki suatu harapan, dan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja

DAFTRA PUSTAKA

- Anindita, R., & Cahyadi, L. (2020). Aplikasi Model Rasch dalam Mengukur Komitmen Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 220-231.
- Anoraga, Panji, 2014, Psikologi Kerja, , Rinneka Cipta , Jakarta
- Arumingtyas, Fida,2021, Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* CV Nusantara Lestari,*Comparative : Ekonomi dan Bisnis*,Vo. 3 No 1 2021
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-
- Dewi Shabrina, I. Z. R. (2019). Hhubugan Antara Woerk Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PERTANI (Persero). *Empati*, 8(1), 27–32
- Fisher, G.G. 2011. Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Ganapathi, I.M.D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT Bio Farma Persero). *E - journal Ecodemica*, IV (1),125-135.
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: The mediating effect of work locus of control - Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1–15
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* Hudson,2015, *The case work Life Balance*, Australia:Hudson Highland Group
- Junaidin, Andi Aiyul Ikhram, H. (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.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kartini,2017, *Pengaruh Work Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Diunduh dari: e-journal.uajy.ac.id

- Mizmir,2011, Developing individual and organizational *work-life balance* strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relation*, 37 (3), 354-379.
- Moedy, Dinda Mega Rulita. 2013. Analisis *work-life balance*, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Puerwandari,2010, Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101
- Putri, D. P. (2019). Pengaruh Tres Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Ruang Tawat Inap D RSUD Kota Madiun. *Ayan*, 8(5), 55.
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Ramadhani, Malika. 2013, Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Saleem,2015, Impact of job stress and job satisfaction among pharmaceutical sales representative. *Research J. Pharm and Tech*, 11(9), 3759-3762.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- _____,2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua. *INSAN*, 13(02), 74–84. <https://doi.org/10.1895/wormbook.1.67.2>

Thifal, G. R. (2019). *Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada wanita yang bekerja.*

Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.* 1–8

Wibowo,2015,Manajemen KinerjaEdisi ke lima,PT. Rajagrafindo Persada,jakarta

LAMPIRAN 1: QUESIONER

QUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Pendidikan:
 - c. Usia :

I. VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X1)

1. Saya mampu membagi waktu dan keluarga
 - a. Sangat mampu membagi waktu dan keluarga
 - b. Mampu membagi waktu dan keluarga
 - c. Kadang-kadang mampu membagi waktu dan keluarga
 - d. Tidak mampu membagi waktu dan keluarga
 - e. Sangat Tidak pernah mampu membagi waktu dan keluarga
2. Saya dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas lain
 - a Selalu dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
 - a. Sering dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
 - b. Kadang-kadang dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
 - c. Jarang dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
 - e Tidak pernah dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
3. Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - a. Selalu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - b. Sering membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - c. Kadang-kadang membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - d. Jarang membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - e. Tidak pernah membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
4. Saya dapat membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - a. Selalu membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - b. Sering membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - c. Kadang-kadang membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - d. Jarang membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - e. Tidak pernah membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga

5. Saya merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - a. Selalu merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - b. Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - c. Kadang-kadang merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - d. Jarang merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - e. Tidak pernah merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
6. Saya merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga
 - a. Selalu merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - b. Kadang-kadang merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - c. Jarang merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - d. Tidak pernah merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - e. Tidak pernah merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga

II. VARIABEL BURNOUT (X2)

1. Saya merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan
 - a. Selalu merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan
 - b. Sering merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan
 - c. Kadang-kadang merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan
 - d. Jarang merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan
 - e. Tidak pernah merasakan emosi yang terkuras karena pekerjaan
2. Saya merasa jenuh karena pekerjaan saya
 - a. Selalu merasa jenuh karena pekerjaan saya
 - b. Sering merasa jenuh karena pekerjaan saya
 - c. Kadang-kadang merasa jenuh karena pekerjaan saya
 - d. Jarang merasa jenuh karena pekerjaan saya
 - e. Tidak pernah merasa jenuh karena pekerjaan saya
3. Bekerja sehari penuh membuat saya tertekan
 - a. Selalu membuat saya tertekan
 - b. Sering membuat saya tertekan
 - c. Kadang-kadang membuat saya tertekan

- d. Jarang membuat saya tertekan
 - e. Tidak pernah membuat saya tertekan
4. Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
- a. Selalu lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - b. Sering lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - d. Jarang lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - e. Tidak pernah lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
5. Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
- a. Selalu tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - b. Sering tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - c. Kadang-kadang tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - d. Jarang tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - e. Tidak pernah tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
6. Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja sayadengan efektif
- a. Selalu tidak mampu mengurus masalah rekan kerja sayadengan efektif
 - b. Sering tidak mampu mengurus masalah rekan kerja sayadengan efektif
 - c. Kadang – kadang tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif
 - d. Jarang tidak mampu mengurus masalah rekan kerja sayadengan efektif
 - e. Tidak pernah tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif
7. Saya tidak mampu menciptakan suasana yang santaidengan rekan kerja
- a. Selalu tidak mampu menciptakan suasana yang santaidengan rekan kerja
 - b. Tidak mampu menciptakan suasana yang santaidengan rekan kerja
 - c. Kadang – kadang tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja
 - d. Jarang tidak mampu menciptakan suasana yang santaidengan rekan kerja
 - e. Tidak pernah tidak mampu menciptakan suasana yang santaidengan rekan kerja

III. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

1. Kesesuaia tugas dengan minat yang saya miliki
- a. Selalu sesuai tugas dengan minat yang saya miliki
 - b. Sesuai tugas dengan minat yang saya miliki
 - c. Kadang – kadang sesuai tugas dengan minat yang saya miliki
 - d. Tidak sesuai tugas dengan minat yang saya miliki
 - e. Sangat tidak sesuai tugas dengan minat yang saya miliki

2. Ketentraman dalam melaksanakan tugas
 - a. Selalu tentram dalam melaksanakan tugas
 - b. Sering tentram dalam melaksanakan tugas
 - c. Kadang – kadang tentram dalam melaksanakan tugas
 - d. Tidak tentram dalam melaksanakan tugas
 - e. Sangat tidak tentram dalam melaksanakan tugas
3. Kesediaan teman kerja untuk dijadikan tempat bercerita mengenai berbagai hal
 - a. Selalu bersedia
 - b. Sering bersedia
 - c. Kadang – kadang bersedia
 - d. Jarang bersedia
 - e. Tidak pernah bersedia
4. Kemampuan atasan dalam menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahannya
 - a. Selalu mampu
 - b. Mampu
 - c. Kadang – kadang mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
5. Kesesuaian pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat
 - a. Selalu sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
 - b. Sering sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
 - c. Kadang – kadang waktu kerja dan waktu istirahat
 - d. Tidaksesuai waktu kerja dan waktu istirahat
 - e. Sanat tidak sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
6. Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu saya melakukan tugas
 - a. Selalu lengkap
 - b. Sering lengkap
 - c. Kadang – kadang lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap
7. Kesesuaian gaji yang saya terima dengan prestasi kerja saya
 - a. Selalu sesuai dengan prestasi kerja saya
 - b. Sering sesuai dengan prestasi kerja saya
 - c. Kadang – kadang sesuai dengan prestasi kerja saya
 - d. Tidak sesuai dengan prestasi kerja saya
 - e. Sangta tidak sesuai dengan prestasi kerja saya

8. Adanya jaminan sosial yang saya terima ditempat kerja
 - a. Selalu sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kadang - kadang
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangta tidak sesuai

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL

VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	4	4	4	2	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	4	2	4
4	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	2	4
6	2	2	4	3	2	4
7	1	4	4	2	2	3
8	5	5	4	4	2	5
9	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	2
11	4	5	4	3	2	4
12	4	4	5	4	2	4
13	4	4	4	3	2	3
14	5	4	4	4	2	4
15	5	5	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	5
21	4	4	4	4	4	5
22	4	4	4	4	3	4
23	5	5	4	3	4	4
24	5	5	4	4	4	5
25	4	4	3	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	2	5
28	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	2	4	5
31	5	5	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	5
34	2	2	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	5
36	3	3	4	4	4	4

37		4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	2	4	
39	4	4	4	4	4	5	
40	4	4	3	3	3	3	
41	5	5	4	4	2	4	
42	5	5	4	4	2	4	
43	4	4	3	4	2	4	
44	3	3	4	3	4	3	
45	4	4	4	4	3	4	
46	4	5	4	4	2	4	
47	4	4	3	4	2	4	
48	4	4	4	4	2	4	
49	3	3	4	4	2	4	
50	4	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	
54	4	4	4	4	4	4	
55	4	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	TOTAL
3.349	3.067	3.651	3.518	1.000	3.355	17.940
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	1.000	3.518	1.000	3.355	15.289
3.349	3.067	1.951	3.518	2.786	1.888	16.560
3.349	3.067	3.651	3.518	1.000	3.355	17.940
1.644	1.000	3.651	1.922	1.000	3.355	12.573
1.000	3.067	3.651	1.000	1.000	1.888	11.606
4.856	4.610	3.651	3.518	1.000	4.924	22.558
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
2.109	1.716	1.951	1.922	1.818	1.000	10.517
3.349	4.610	3.651	1.922	1.000	3.355	17.887
3.349	3.067	5.924	3.518	1.000	3.355	20.213
3.349	3.067	3.651	1.922	1.000	1.888	14.878
4.856	3.067	3.651	3.518	1.000	3.355	19.446
4.856	4.610	3.651	3.518	1.818	3.355	21.807
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	4.924	21.296
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
4.856	4.610	3.651	3.518	2.786	3.355	22.775

3.349	3.067	3.651	3.518	1.818	4.924	20.328
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	4.924	21.296
3.349	3.067	3.651	3.518	1.818	3.355	18.758
4.856	4.610	3.651	1.922	2.786	3.355	21.180
4.856	4.610	3.651	3.518	2.786	4.924	24.344
3.349	3.067	1.951	3.518	2.786	3.355	18.027
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	1.000	4.924	19.509
4.856	4.610	3.651	3.518	2.786	3.355	22.775
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
4.856	3.067	3.651	1.000	2.786	4.924	20.284
4.856	4.610	3.651	3.518	2.786	3.355	22.775
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	1.000	4.924	19.509
1.644	1.000	3.651	1.922	2.786	3.355	14.359
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	4.924	21.296
2.109	1.716	3.651	3.518	2.786	3.355	17.135
0.000	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	16.377
3.349	3.067	3.651	3.518	1.000	3.355	17.940
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	4.924	21.296
3.349	3.067	1.951	1.922	1.818	1.888	13.996
4.856	4.610	3.651	3.518	1.000	3.355	20.989
4.856	4.610	3.651	3.518	1.000	3.355	20.989
3.349	3.067	1.951	3.518	1.000	3.355	16.240
2.109	1.716	3.651	1.922	2.786	1.888	14.073
3.349	3.067	3.651	3.518	1.818	3.355	18.758
3.349	4.610	3.651	3.518	1.000	3.355	19.483
3.349	3.067	1.951	3.518	1.000	3.355	16.240
3.349	3.067	3.651	3.518	1.000	3.355	17.940
2.109	1.716	3.651	3.518	1.000	3.355	15.349
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726
3.349	3.067	3.651	3.518	2.786	3.355	19.726

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	2.000	2.000	0.036	0.055	0.111	-1.602	1.644
	3.000	4.000	0.073	0.127	0.208	-1.139	2.109
	4.000	37.000	0.673	0.800	0.280	0.842	3.349

	5.000	11.000	0.200	1.000	0.000		4.856
2.000	2.000	2.000	0.036	0.036	0.079	-1.803	1.000
	3.000	4.000	0.071	0.107	0.185	-1.242	1.716
	4.000	39.000	0.696	0.804	0.277	0.854	3.067
	5.000	11.000	0.196	1.000	0.000	8.210	4.610
3.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.044	-2.100	1.000
	3.000	6.000	0.107	0.125	0.206	-1.150	1.951
	4.000	48.000	0.857	0.982	0.044	2.100	3.651
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000		5.924
4.000	2.000	2.000	0.036	0.036	0.079	-1.803	1.000
	3.000	8.000	0.143	0.179	0.261	-0.921	1.922
	4.000	46.000	0.821	1.000	0.000		3.518
5.000	2.000	20.000	0.357	0.357	0.373	-0.366	1.000
	3.000	6.000	0.107	0.464	0.397	-0.090	1.818
	4.000	30.000	0.536	1.000	0.000		2.786
6.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.044	-2.100	1.000
	3.000	5.000	0.089	0.107	0.185	-1.242	1.888
	4.000	40.000	0.714	0.821	0.261	0.921	3.355
	5.000	10.000	0.179	1.000	0.000		4.924

VARAIBEL X2 (BURNOUT) (X2)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	3	3	3	4
8	3	4	3	4	3	4	4
9	2	4	2	2	2	1	2
10	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	4	4	4	2	2
13	5	2	4	5	4	5	5
14	2	2	2	2	2	2	2
15	5	2	4	3	4	5	5
16	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	5	4	5	5	5
18	4	4	5	4	5	4	4
19	3	4	5	4	5	4	4
20	5	3	5	4	5	4	4

21	4	3	5	4	5	4	4
22	4	4	5	4	5	5	5
23	5	4	5	4	5	4	4
24	5	4	5	4	5	4	4
25	5	4	5	4	4	4	4
26	3	4	5	4	5	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4
28	4	4	5	4	5	4	5
29	5	5	4	3	4	4	5
30	5	4	5	4	5	4	4
31	4	4	3	5	4	5	5
32	4	4	4	3	4	3	4
33	4	3	4	5	4	4	4
34	4	2	5	4	4	4	4
35	4	3	4	3	4	3	4
36	4	1	4	4	4	4	5
37	4	4	5	4	4	5	5
38	4	4	3	4	4	4	4
39	4	3	5	4	4	4	4
40	4	4	5	4	4	4	4
41	4	4	5	4	5	4	4
42	4	3	5	4	4	4	4
43	3	3	3	3	4	4	4
44	4	3	5	4	4	4	4
45	4	3	4	5	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3
47	5	4	4	4	4	5	5
48	4	2	5	4	4	5	4
49	4	2	5	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3
51	2	4	3	5	4	5	4
52	4	3	5	4	5	4	4
53	4	2	4	4	5	5	5
54	4	4	5	4	5	5	5
55	5	2	5	4	5	4	4
56	4	3	5	4	5	5	5

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
2.983	4.145	2.818	3.387	2.952	3.412	2.851	22.548
2.983	2.957	2.818	2.007	2.952	3.412	2.851	19.980
2.983	2.957	2.818	3.387	1.827	2.245	2.851	19.068
2.983	4.145	2.818	3.387	2.952	3.412	2.851	22.548

2.983	2.957	2.818	3.387	2.952	3.412	2.851	21.361
2.983	4.145	2.818	3.387	2.952	3.412	2.851	22.548
4.395	4.145	2.818	2.007	1.827	2.245	2.851	20.287
1.817	4.145	1.922	3.387	1.827	3.412	2.851	19.360
1.000	4.145	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.145
2.983	4.145	2.818	3.387	2.952	3.412	2.851	22.548
1.817	2.957	1.922	2.007	1.827	2.245	1.623	14.398
4.395	4.145	2.818	3.387	2.952	1.643	1.000	20.339
4.395	2.062	2.818	5.008	2.952	4.823	4.349	26.406
1.000	2.062	1.000	1.000	1.000	1.643	1.000	8.705
4.395	2.062	2.818	2.007	2.952	4.823	4.349	23.405
2.983	4.145	2.818	3.387	4.314	3.412	2.851	23.910
2.983	4.145	4.056	3.387	4.314	4.823	4.349	28.056
2.983	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	25.147
1.817	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	23.981
4.395	2.957	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	25.371
2.983	2.957	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	23.960
2.983	4.145	4.056	3.387	4.314	4.823	4.349	28.056
4.395	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	26.559
4.395	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	26.559
4.395	4.145	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	25.197
1.817	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	23.981
2.983	4.145	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	23.785
2.983	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	4.349	26.645
4.395	5.924	2.818	2.007	2.952	3.412	4.349	25.856
4.395	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	26.559
2.983	4.145	1.922	5.008	2.952	4.823	4.349	26.182
2.983	4.145	2.818	2.007	2.952	2.245	2.851	20.001
2.983	2.957	2.818	5.008	2.952	3.412	2.851	22.982
2.983	2.062	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	21.703
2.983	2.957	2.818	2.007	2.952	2.245	2.851	18.814
2.983	1.000	2.818	3.387	2.952	3.412	4.349	20.901
2.983	4.145	4.056	3.387	2.952	4.823	4.349	26.694
2.983	4.145	1.922	3.387	2.952	3.412	2.851	21.652
2.983	2.957	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	22.598
2.983	4.145	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	23.785
2.983	4.145	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	25.147
2.983	2.957	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	22.598
1.817	2.957	1.922	2.007	2.952	3.412	2.851	17.917
2.983	2.957	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	22.598
2.983	2.957	2.818	5.008	2.952	3.412	2.851	22.982
1.817	2.957	1.922	2.007	1.827	2.245	1.623	14.398
4.395	4.145	2.818	3.387	2.952	4.823	4.349	26.868
2.983	2.062	4.056	3.387	2.952	4.823	2.851	23.114
2.983	2.062	4.056	3.387	2.952	3.412	2.851	21.703

1.817	2.957	1.922	2.007	1.827	2.245	1.623	14.398
1.000	4.145	1.922	5.008	2.952	4.823	2.851	22.701
2.983	2.957	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	23.960
2.983	2.062	2.818	3.387	4.314	4.823	4.349	24.736
2.983	4.145	4.056	3.387	4.314	4.823	4.349	28.056
4.395	2.062	4.056	3.387	4.314	3.412	2.851	24.476
2.983	2.957	4.056	3.387	4.314	4.823	4.349	26.869

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.054	0.054	0.109	-1.611	1.000
	3.000	7.000	0.125	0.179	0.261	-0.921	1.817
	4.000	34.000	0.607	0.786	0.292	0.792	2.983
	5.000	12.000	0.214	1.000	0.000		4.395
	2.000	1.000	0.018	0.018	0.044	-2.100	1.000
2.000	2.000	8.000	0.143	0.161	0.244	-0.992	2.062
	3.000	17.000	0.304	0.464	0.397	-0.090	2.957
	4.000	29.000	0.518	0.982	0.044	2.100	4.145
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000		5.924
	3.000	2.000	0.036	0.036	0.079	-1.803	1.000
3.000	3.000	8.000	0.143	0.179	0.261	-0.921	1.922
	4.000	20.000	0.357	0.536	0.397	0.090	2.818
	5.000	26.000	0.464	1.000	0.000		4.056
	4.000	2.000	0.036	0.036	0.079	-1.803	1.000
	3.000	10.000	0.179	0.214	0.292	-0.792	2.007
4.000	4.000	39.000	0.696	0.911	0.161	1.345	3.387
	5.000	5.000	0.089	1.000	0.000		5.008
	5.000	2.000	0.036	0.036	0.079	-1.803	1.000
	3.000	6.000	0.107	0.143	0.226	-1.068	1.827
	4.000	30.000	0.536	0.679	0.358	0.464	2.952
5.000	5.000	18.000	0.321	1.000	0.000		4.314
	6.000	1.000	0.018	0.018	0.044	-2.100	1.000
	2.000	2.000	0.036	0.054	0.109	-1.611	1.643
	3.000	7.000	0.125	0.179	0.261	-0.921	2.245
	4.000	34.000	0.607	0.786	0.292	0.792	3.412
7.000	5.000	12.000	0.214	1.000	0.000		4.823
	2.000	3.000	0.054	0.054	0.109	-1.611	1.000
	3.000	3.000	0.054	0.107	0.185	-1.242	1.623
	4.000	37.000	0.661	0.768	0.305	0.732	2.851
	5.000	13.000	0.232	1.000	0.000		4.349

VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA KERJA)								
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	5	4	4	4	4	4	4	5
2	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5
6	5	4	5	4	4	4	4	4
7	3	4	4	5	4	3	4	2
8	4	3	3	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	5	4	4	4
10	4	4	3	4	3	5	5	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	5	5
14	3	4	5	5	4	4	4	4
15	4	3	3	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4
19	4	4	4	5	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	5	4
21	4	3	4	4	4	5	4	4
22	4	5	5	4	4	4	4	4
23	5	5	5	4	4	5	5	5
24	5	4	4	4	4	5	5	5
25	5	4	4	4	5	4	4	4
26	5	4	4	2	5	5	4	4
27	5	4	4	4	3	3	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	3
29	5	5	5	4	4	4	4	5
30	5	5	5	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	5	5	5	4
32	4	4	4	4	4	5	5	5
33	4	4	4	5	4	5	5	4
34	4	4	5	4	4	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	3	3	4
37	4	3	4	4	3	4	4	4

38	4	3	4	3	4	4	4	4
39	4	4	4	4	5	4	3	4
40	3	3	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	2	4	3	4	3	5
46	4	4	4	5	4	5	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	5	5	5
51	4	4	4	5	4	5	5	4
52	4	5	4	4	3	4	4	2
53	4	3	3	4	4	4	4	3
54	4	5	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
4.263	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	4.395	25.734
4.263	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	4.395	25.734
2.709	3.989	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	24.203
2.709	3.989	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	24.203
2.709	2.502	3.326	3.256	4.240	4.263	4.180	4.395	28.872
4.263	2.502	4.924	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	25.868
1.000	2.502	3.326	4.981	2.641	1.000	2.642	1.000	19.091
2.709	1.000	1.818	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	19.706
4.263	2.502	3.326	3.256	4.240	2.709	2.642	2.931	25.870
2.709	2.502	1.818	3.256	1.000	4.263	4.180	1.000	20.728
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	4.180	4.395	25.718
1.000	2.502	4.924	4.981	2.641	2.709	2.642	2.931	24.329
2.709	1.000	1.818	3.256	4.240	2.709	2.642	2.931	21.305
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	4.263	2.642	2.931	24.270
2.709	2.502	3.326	4.981	2.641	2.709	2.642	2.931	24.440
2.709	2.502	3.326	3.256	1.000	2.709	2.642	2.931	21.075
2.709	2.502	3.326	4.981	2.641	2.709	2.642	2.931	24.440
2.709	1.000	3.326	3.256	2.641	2.709	4.180	2.931	22.753

2.709	1.000	3.326	3.256	2.641	4.263	2.642	2.931	22.768
2.709	3.989	4.924	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	25.802
4.263	3.989	4.924	3.256	2.641	4.263	4.180	4.395	31.912
4.263	2.502	3.326	3.256	2.641	4.263	4.180	4.395	28.826
4.263	2.502	3.326	3.256	4.240	2.709	2.642	2.931	25.870
4.263	2.502	3.326	1.000	4.240	4.263	2.642	2.931	25.168
4.263	2.502	3.326	3.256	1.000	1.000	2.642	2.931	20.920
4.263	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	1.727	23.066
4.263	3.989	4.924	3.256	2.641	2.709	2.642	4.395	28.819
4.263	3.989	4.924	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	27.356
2.709	2.502	3.326	3.256	4.240	4.263	4.180	2.931	27.408
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	4.263	4.180	4.395	27.272
2.709	2.502	3.326	4.981	2.641	4.263	4.180	2.931	27.533
2.709	2.502	4.924	3.256	2.641	2.709	2.642	1.727	23.110
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	1.000	1.000	2.931	19.365
2.709	1.000	3.326	3.256	1.000	2.709	2.642	2.931	19.573
2.709	1.000	3.326	1.525	2.641	2.709	2.642	2.931	19.483
2.709	2.502	3.326	3.256	4.240	2.709	1.000	2.931	22.674
1.000	1.000	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	19.505
4.263	3.989	4.924	4.981	4.240	4.263	4.180	4.395	35.236
4.263	3.989	4.924	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	27.356
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	1.000	3.256	1.000	2.709	1.000	4.395	18.571
2.709	2.502	3.326	4.981	2.641	4.263	4.180	2.931	27.533
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	1.727	21.512
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	22.716
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	4.263	4.180	4.395	27.272
2.709	2.502	3.326	4.981	2.641	4.263	4.180	2.931	27.533
2.709	3.989	3.326	3.256	1.000	2.709	2.642	1.000	20.632
2.709	1.000	1.818	3.256	2.641	2.709	2.642	1.727	18.501
2.709	3.989	3.326	3.256	2.641	2.709	2.642	2.931	24.203
2.709	2.502	3.326	3.256	2.641	2.709	1.000	1.727	19.870
4.263	3.989	4.924	4.981	4.240	4.263	4.180	4.395	35.236

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.054	0.054	0.109	-1.611	1.000
	4.000	38.000	0.679	0.732	0.329	0.619	2.709
	5.000	15.000	0.268	1.000	0.000		4.263
2.000	3.000	8.000	0.143	0.143	0.226	-1.068	1.000
	4.000	37.000	0.661	0.804	0.277	0.854	2.502

	5.000	11.000	0.196	1.000	0.000		3.989
3.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.044	-2.100	1.000
	3.000	4.000	0.071	0.089	0.161	-1.345	1.818
	4.000	41.000	0.732	0.821	0.261	0.921	3.326
	5.000	10.000	0.179	1.000	0.000		4.924
4.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.044	-2.100	1.000
	3.000	1.000	0.018	0.036	0.079	-1.803	1.525
	4.000	45.000	0.804	0.839	0.244	0.992	3.256
	5.000	9.000	0.161	1.000	0.000		4.981
5.000	3.000	6.000	0.107	0.107	0.185	-1.242	1.000
	4.000	41.000	0.732	0.839	0.244	0.992	2.641
	5.000	9.000	0.161	1.000	0.000	8.210	4.240
6.000	3.000	3.000	0.054	0.054	0.109	-1.611	1.000
	4.000	38.000	0.679	0.732	0.329	0.619	2.709
	5.000	15.000	0.268	1.000	0.000		4.263
7.000	3.000	4.000	0.071	0.071	0.136	-1.465	1.000
	4.000	38.000	0.679	0.750	0.318	0.674	2.642
	5.000	14.000	0.250	1.000	0.000		4.180
8.000	2.000	3.000	0.054	0.054	0.109	-1.611	1.000
	3.000	5.000	0.089	0.143	0.226	-1.068	1.727
	4.000	36.000	0.643	0.786	0.292	0.792	2.931
	5.000	12.000	0.214	1.000	0.000		4.395

LAMPIRAN 3 HASIL OLAHAN DATA

Reliability Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	18.93	3.069	.604	.600
ITEM 2	18.87	3.743	.447	.696
ITEM 3	19.05	4.756	.584	.595
ITEM 4	19.15	4.238	.393	.533
ITEM 5	19.76	4.073	.689	.698
ITEM 6	18.87	3.965	.415	.515

Reliability Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	23.64	10.197	.506	.790
ITEM 2	24.25	12.191	.655	.868
ITEM 3	23.38	9.148	.659	.761
ITEM 4	23.79	10.462	.575	.781
ITEM 5	23.48	9.163	.763	.743
ITEM 6	23.66	9.174	.686	.756
ITEM 7	23.55	9.633	.691	.758

Reliability VARIABEL Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	28.70	4.979	.564	.733
ITEM 2	28.86	4.852	.559	.733
ITEM 3	28.84	4.719	.437	.813
ITEM 4	28.80	5.652	.696	.788
ITEM 5	28.86	5.106	.416	.843
ITEM 6	28.70	4.833	.432	.816
ITEM 7	28.73	4.745	.456	.610
ITEM 8	28.89	4.388	.496	.726

Correlations				
		WLB	B.O	
WLB	Pearson Correlation	1	.621	
	Sig. (2-tailed)		.003	
	N	56	56	
B.O	Pearson Correlation	.621	1	
	Sig. (2-tailed)	.003		
	N	56	56	

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.628	3.630

a. Predictors: (Constant), B.O, WLB

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.194	2	37.097	4.815	.007
	Residual	698.355	53	13.177		
	Total	772.549	55			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

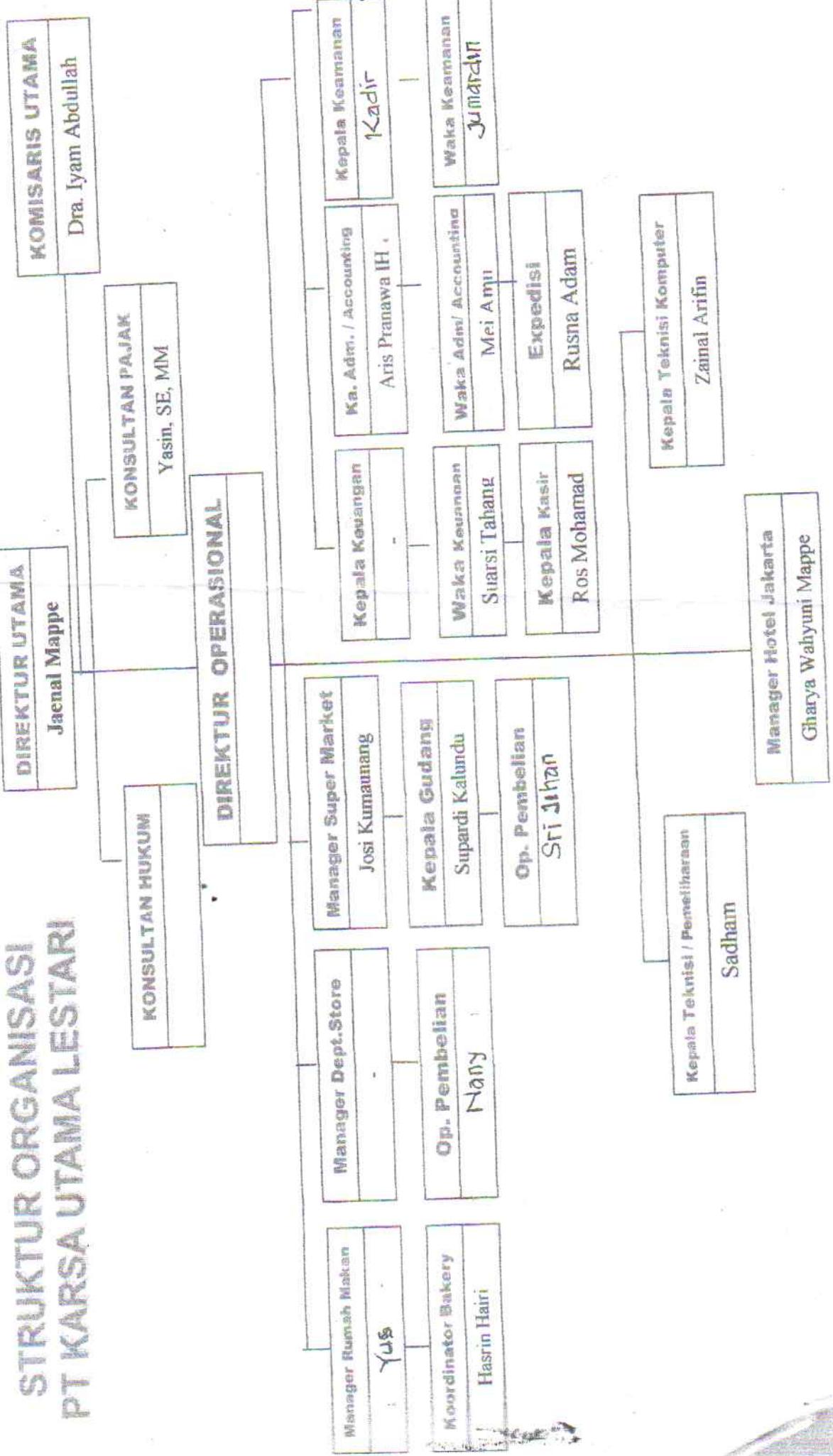
b. Predictors: (Constant), B.O, WLB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.873	3.969		3.999	.000
	WLB	.389	.171	.394	7.276	.003
	B.O	-.147	-.120	-.201	6.391	.012

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

STRUKTUR ORGANISASI PT KARSA UTAMA LESTARI





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3595/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

MENEJER KARSA UTAMA

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Devita Hilali
NIM : E2118015
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KARSA UTAMA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH TINGKAT WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 27 September 2021

Ketua,


Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+



PT. KARSA UTAMA LESTARI

DEPT. STORE-SUPERMARKET-DISTRIBUTOR-PERHOTELAN
Jl. S. Parman No. 77 Gorontalo Telp. 0435-831427, 831429, 821728
Fax. 0435-831428 e-MAIL : utama_karsa@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 015/KUL/III/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Aris Pranawa
Jabatan : Kepala Administrasi
Nama Perusahaan : PT. Karsa Utama Lestari

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Sri Devita Hilati
Nim : E2118015
Program Studi : Manajemen-Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo dengan Judul Penelitian "*Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo*"

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo 18 Maret 2022



Aris Pranawa



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 026/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Sri Devita Hilali
NIM : E2118015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 21%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 23 Mei 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

FILE TURNITIN
SKRIPSI.docx

AUTHOR

Sri devita hilali Wita

WORD COUNT

11262 Words

CHARACTER COUNT

69364 Characters

PAGE
COUNT

67 Pages

FILE SIZE

160.1KB

SUBMISSION DATE

Apr 11, 2022 8:11 PM GMT+8

REPORT DATE

Apr 11, 2022 8:15 PM GMT+8

● 21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
 - Crossref database
 - Submitted Works database
 - 1% Publications database
 - Crossref Posted Content database 4%
-
- ### ● Excluded from Similarity Report
- Bibliographic material
 - Small Matches (Less than 25 words)

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama	:Sri Devita Hilali
Tempat Tanggal Lahir	:Buata, 14 July 2000
Jenis Kelamin	:Perempuan
Agama	:Islam
Tinggi Badan	:165
Berat Badan	:60
Alamat	:Desa Tombulilato Kec. Atinggola
Hobby	:Baca Novel & Olahraga
Handpone	:085342902242
E_mail	:sridevitahilali14@gmail.com

Data Pendidikan

Sekolah Dasar	:SD Negeri 12 Atinggola
Sekolah Menengah Pertama	:SMP Negeri 4 Atinggola
Sekolah Menengah Atas	:SMA Negeri 3 Gorontalo Utara
Perguruan Tinggi	:Universitas Ichsan Gorontalo

Pengalaman

Pengalaman Dalam Organisasi:

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXIV : Lokasi Desa Pulubala Kec. Pulubala Kab. Gorontalo