**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

# PT. ADIRA MULTIFINANCE KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

# Oleh : Fatikhul Bakhtsani NPM : 4120600261

Diajukan Kepada :

# Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2024

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

# PT. ADIRA MULTIFINANCE KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

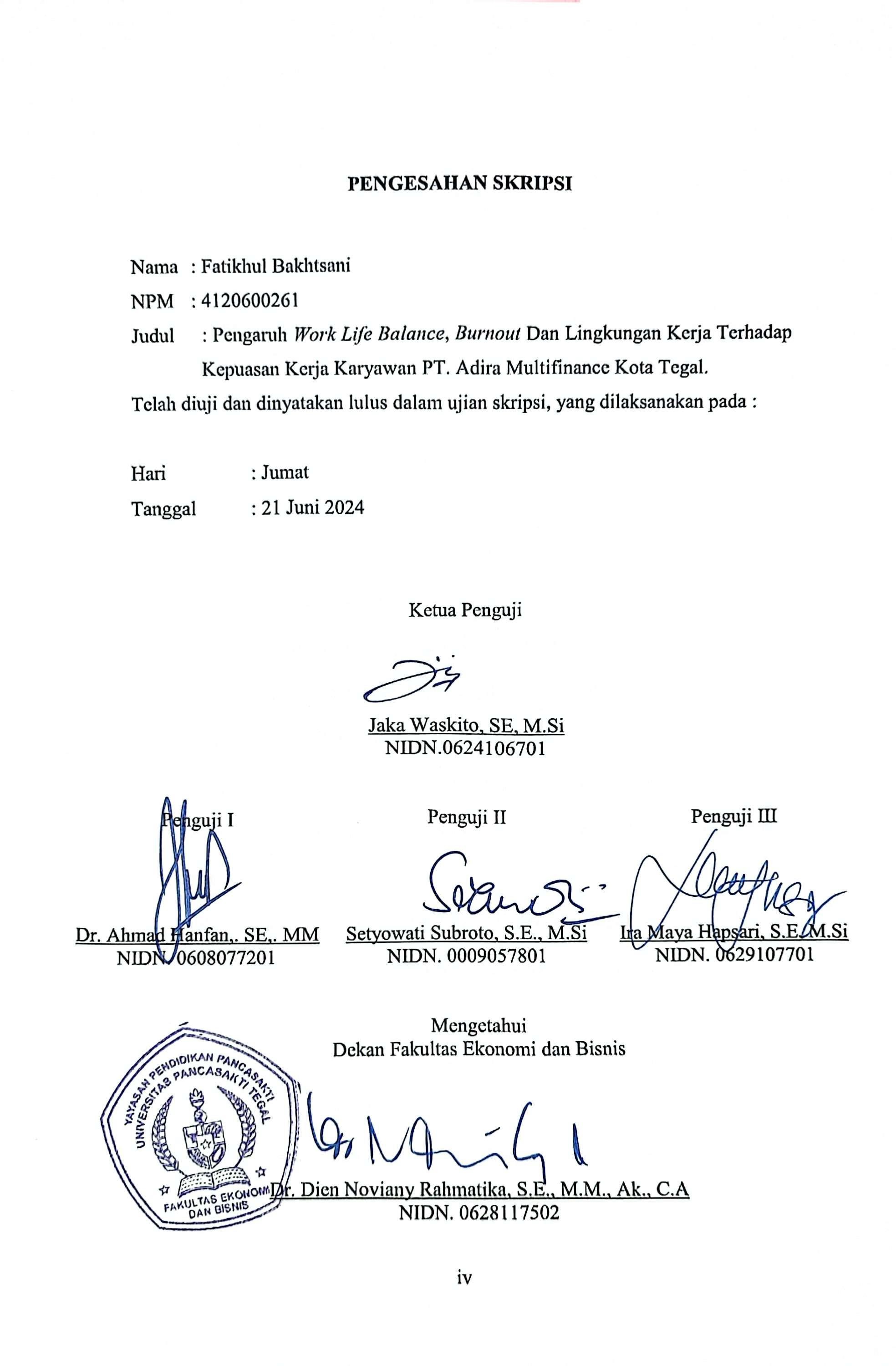
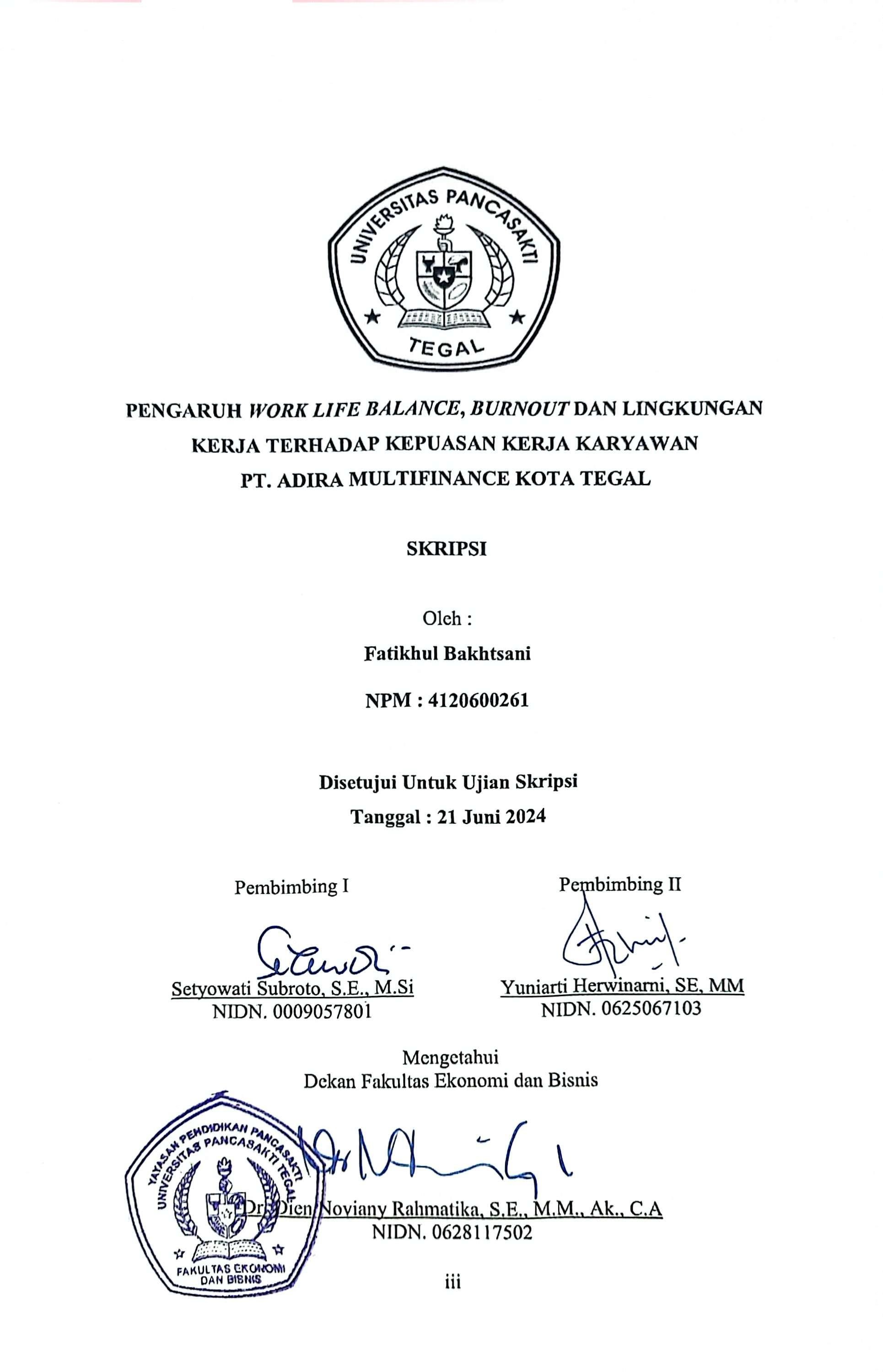
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

# Oleh : Fatikhul Bakhtsani NPM : 4120600261

Diajukan Kepada :

# Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2024

ii



# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO**

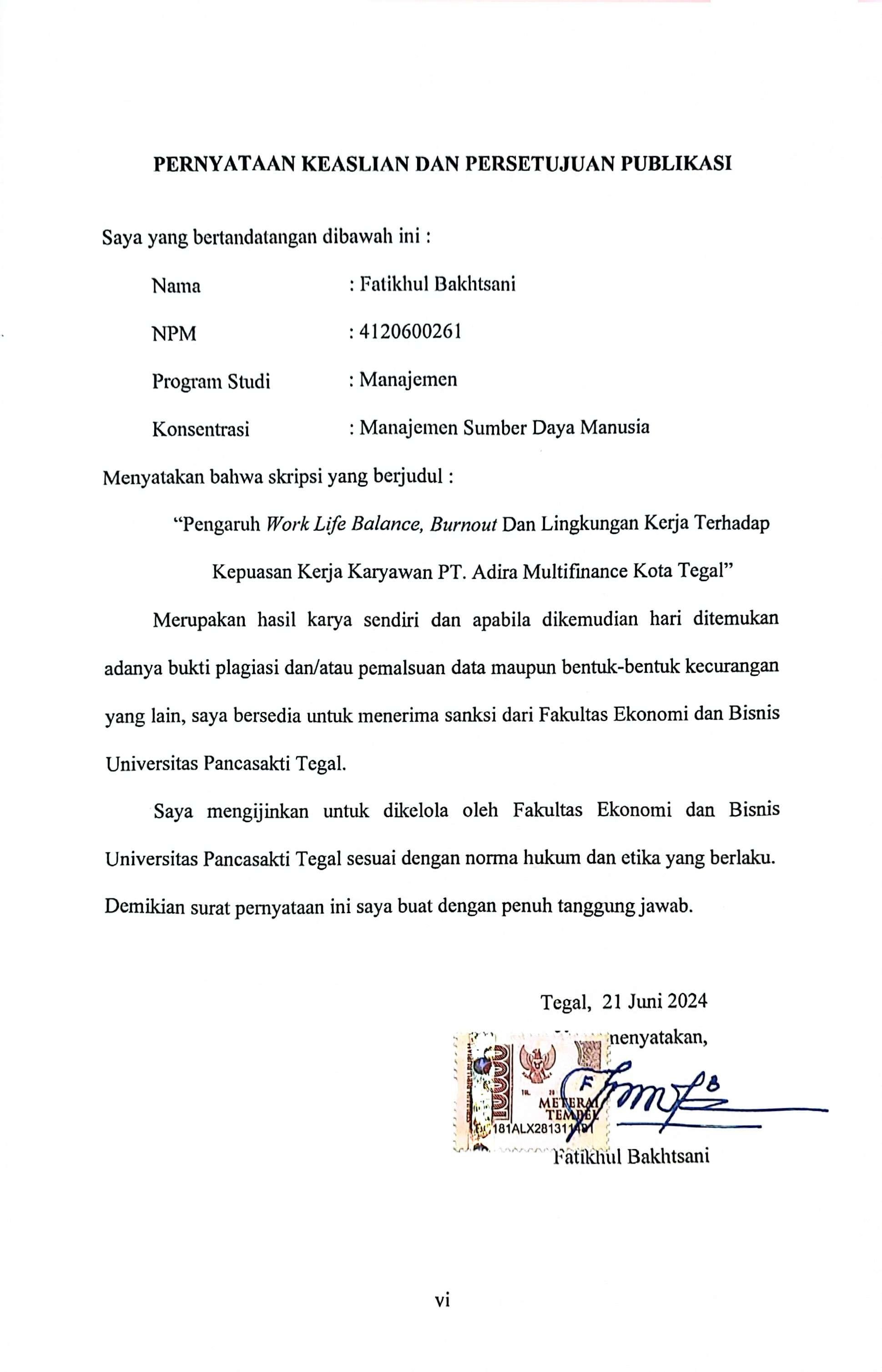
*“Usaha Dan Keberanian Tidak Cukup Tanpa Adanya Tujuan Dan Arah Perencanaan”*(John F. Kennedy)

# PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan saya kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua orang tua saya Bapak H. Akh. Darori dan Ibu Hj. Joharotun yang selalu memberikan kasih sayang, mendoakan, mendukung segala kegiatan dari kecil hingga sampai pada titik ini.
3. Untuk Sabrina Khaerun Nisa yang selalu memberikan motivasi dan support, serta selalu direpotkan saat keadaan apapun termasuk saat mengerjakan penulisan skripsi.
4. Untuk Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, dosen fakultas ekonomi dan bisnis dan teman - teman angkatan 2024 khususnya dari manajemen C.
5. Kepada Ibu Setyowati Subroto, SE, M.Si dan Ibu Yuniarti Herwinarni, SE, MM terima kasih banyak telah sabar memberikan masukan selama proses bimbingan, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

v



# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

# ABSTRAK

# Fatikhul Bakhtsani, 2024 Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

PT. Adira Multifinance Kota Tegal berkomitmen untuk menjalankan dan mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Multifinance Kota Tegal mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik dan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance, burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal yang berjumlah 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang menjadi responden dalam penelitian berjumlah 51 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : (1) Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. Dibuktikan dengan hasil thitung sebesar 2,328 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,024 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. Dibuktikan dengan hasil thitung sebesar 3,803 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05. (3) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. Dibuktikan dengan hasil thitung sebesar 2,631 > ttabel 2,010 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,011 < 0,05. (4) Terdapat pengaruh signifikan *work life balance, burnou*t dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. Dibuktikan dengan hasil fhitung sebesar 13,914 > ftabel 2,802 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa 3 variabel independent (*work life balance, burnout* dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. Secara simultan *work life balance, burnout* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

**Kata kunci : *Work Life Balance*, *Burnout*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.**

vii

## ABSTRACT

**Fatikhul Bakhtsani, 2024 *The Influence of Work Life Balance, Burnout and Work Environment on PT Employee Job Satisfaction Adira Multifinance Tegal City.***

*PT. Adira Multifinance Tegal City is committed to implementing and developing an effective and efficient management system, in order to be able to encourage increased professionalism and employee job satisfaction at PT. Adira Multifinance Tegal City is able to create good and optimal employee job satisfaction. This research aims to determine the influence of work life balance, burnout and work environment on job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City.*

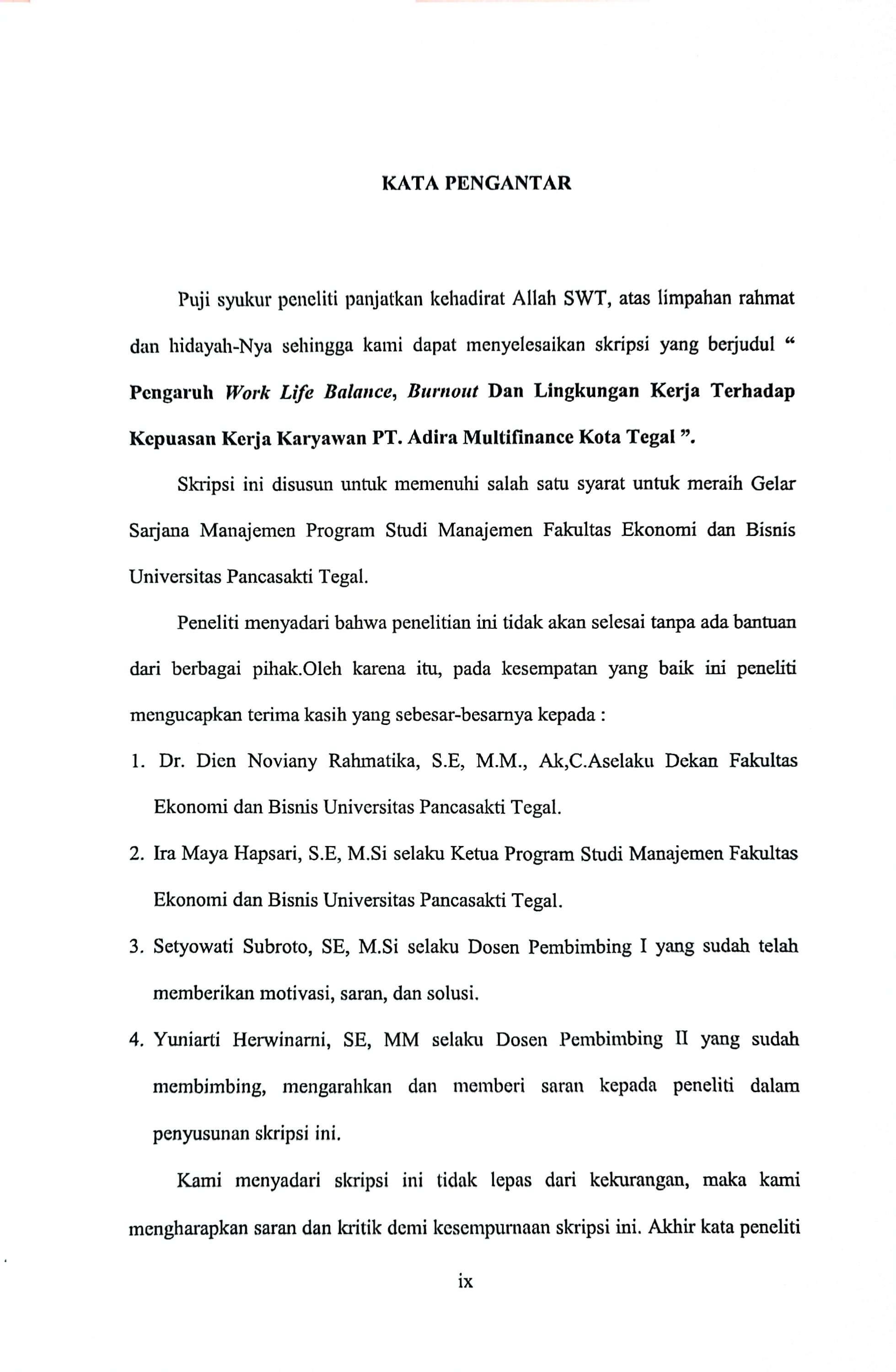
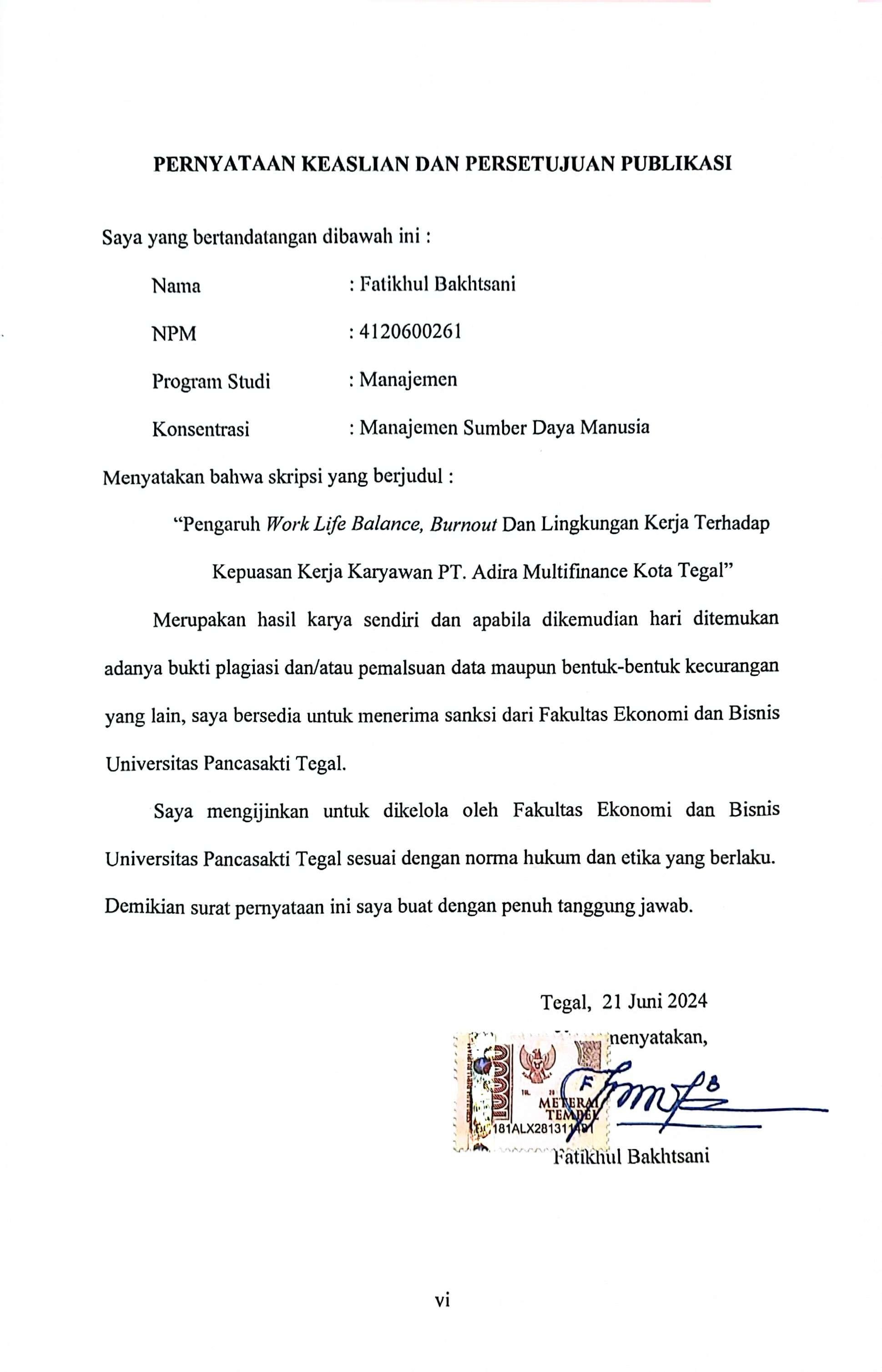
*This type of research uses a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Adira Multifinance Tegal City, totaling 51 employees. The sampling technique used a saturated sampling technique, so that the sample of respondents in the research was 51 employees. Data collection methods use questionnaires and interviews. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using IBM SPSS Version 22.*

*The results of this research show that: (1) There is a significant influence of work life balance on the job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City. Proven by the results of tcount of 2.328 > ttable 2.010 with a significance level obtained of 0.024 <0.05. (2) There is a significant influence of burnout on job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City. Proven by the results of tcount of 3.803 > ttable 2.010 with a significance level obtained of 0.000 < 0.05. (3) There is a significant influence of the work environment on the job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City. Proven by the results of tcount of 2.631 > ttable 2.010 with a significance level obtained of 0.011 < 0.05. (4) There is a significant influence of work life balance, burnout and the work environment simultaneously on the job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City. Proven by the results of fcount of 13.914 > ftable 2.802 with a significance level obtained of 0.000 < 0.05.*

*Based on the results of this research, it can be concluded that 3 independent variables (work life balance, burnout and work environment) partially influence the job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City. Simultaneously, work life balance, burnout and the work environment influence the job satisfaction of PT employees. Adira Multifinance Tegal City.*

## Keywords: Work Life Balance, Burnout, Work Environment, Job Satisfaction.

viii





x

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL UNTUK SKRIPSI iv

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN v](#_TOC_250001)

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi

[ABSTRAK vii](#_TOC_250000)

[ABSTRACT viii](#_bookmark0)

KATA PENGANTAR v

[DAFTAR ISI ix](#_bookmark1)

[DAFTAR TABEL xiv](#_bookmark2)

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_bookmark3)

* 1. [Latar Belakang Masalah 1](#_bookmark4)
  2. [Rumusan Masalah 7](#_bookmark5)
  3. [Tujuan Penelitian 7](#_bookmark6)
  4. [Manfaat Penelitian 8](#_bookmark7)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9](#_bookmark8)

1. [Landasan Teori 9](#_bookmark9)
   1. Kepuasan Kerja Karyawan 9
      1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan 9

xi

* + 1. Penyebab Kepuasan Kerja Karyawan 11
    2. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan 12
    3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan 13
  1. [Work Life Balance 16](#_bookmark10)
     1. Pengertian Work Life Balance 16
     2. Tujuan Work Life Balance 17
     3. Indikator Work Life Balance 17
     4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance 18
  2. [Burnout 19](#_bookmark11)
     1. Pengertian Burnout 19
     2. Cara Mengatasi Burnout 21
     3. Dimensi Dan Indikator Burnout 21
     4. [Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* 23](#_bookmark12)
  3. [Lingkungan Kerja 26](#_bookmark13)
     1. [Pengertian Lingkungan Kerja 26](#_bookmark14)
     2. [Jenis - Jenis Lingkungan Kerja 27](#_bookmark15)
     3. [Manfaat Lingkungan Kerja 29](#_bookmark16)
     4. [Aspek - AspekLingkungan Kerja 29](#_bookmark17)
     5. [Indikator Lingkungan Kerja 30](#_bookmark18)
     6. [Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 32](#_bookmark19)

1. [Penelitian Terdahulu 33](#_bookmark20)
2. [Kerangka Pemikiran Konseptual 51](#_bookmark21)
3. [Hipotesis 53](#_bookmark22)

[BAB III METODE PENELITIAN 55](#_bookmark23)

A. [Jenis Penelitian .........................x..i 55](#_bookmark24)

1. [Populasi dan Sampel 55](#_bookmark25)
2. [Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 56](#_bookmark26)
3. [Metode Pengumpulan Data 59](#_bookmark27)
4. [Uji Validitas dan Reliabiltas Instrumen Penelitian 61](#_bookmark28)
5. Metode Analisis Data 63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 73

1. Gambaran Umum 73
2. Hasil Penelitian 83
3. Pembahasan 104

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 110

1. Kesimpulan 110
2. Saran 110

DAFTAR PUSTAKA 113

LAMPIRAN 117

xi

# DAFTAR TABEL

**Tabel Halaman**

1. Hasil Presentasi Wawancara 2
2. Penelitian Terdahulu 42
3. Populasi Penelitian 55
4. Operasionalisasi Variabel 57
5. Skala Likert 60
6. Jenis Kelamin Responden 84
7. Usia Responden 84
8. Pendidikan Terakhir 85
9. Lama Bekerja Responden 86
10. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 87
11. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* 88
12. Hasil Uji Validitas *Burnout* 88
13. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 89
14. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja 90
15. Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* 90
16. Hasil Uji Reliabilitas *Burnout* 91
17. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja 91
18. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 93
19. Hasil Uji Multikolinearitas 95
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas 96

xiv

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 98
2. Hasil Uji t (Parsial) 101
3. Hasil Uji F (Simultan) 102
4. Hasil Koefisien Determinasi 103

xv

# Gambar Halaman

1. Kerangka Pemikiran Konseptual 53
2. Uji t (Parsial) 71
3. Uji F (Simultan) 73
4. Struktur Organisasi 77
5. Grafik Histogram 93
6. Grafik *P-Plot Of Regression Standardized Residual* 94
7. Hasil Uji Heteroskedastisitas 97

xvi

# Lampiran Halaman

1. Kata Pengantar Kuesioner 118
2. Kuesioner 119
3. Pertanyaan Wawancara 124
4. Hasil Wawancara 126
5. Hasil Presentasi Wawancara 137
6. Surat Ijin Penelitian 139
7. Surat Balasan Ijin Penelitian 140
8. Tabulasi Identitas Responden 141
9. Data Kuesioner Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 143
10. Data Kuesioner Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* 145
11. Data Kuesioner Uji Validitas Variabel *Burnout* 146
12. Data Kuesioner Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 147
13. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja 148
14. Data Penelitian Variabel *Work Life Balance* 151
15. Data Penelitian Variabel *Burnout* 153
16. Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja 155
17. Hasil Uji MSI Variabel Kepuasan Kerja 157
18. Hasil Uji MSI Variabel *Work Life Balance* 160
19. Hasil Uji MSI Variabel *Burnout* 163
20. Hasil Uji MSI Variabel Lingkungan Kerja 166

xvii

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 169
2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja 171
3. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* 172
4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* 174
5. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* 175
6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout* 177
7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 178
8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja 180
9. Hasil Uji Asumsi Klasik 181
10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 184
11. Hasil Uji Hipotesis 185
12. Hasil Uji Koefisien Determinasi 186
13. Rtabel 187
14. Ttabel 188
15. Ftabel 190

xviii

# BAB I PENDAHULUAN

# Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting dari perusahaan yang melakukan perencanaan, pengendalian serta pemikir dalam melaksanakan tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan suatu tindakan yang bersifat konseptual antara berkembang dan kegagalan yang menentukan sebuah hasil dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia akan menghasilkan hasil yang optimal jika melakukannya dengan pengelolaan yang terstruktur. Menurut Widodo (2015: 1) menyatakan agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik,setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang mengenai sumber daya manusia harus mengerti masalah manajemen sumber daya manusia dengan bijak.

PT. Adira Mulfinance Cabang Kota Tegal yang beralamat di Jl, Jend.Sudirman No. 23-25 Randugunting, Kecamatan Tegal Selatan, Kota Tegal. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan dan penjualan yang menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap nasabahnya untuk itu hal utama yang diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan karna semakin baik kepuasan kerja karyawan semakin baik pula nilai mutu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha sendiri (internal) dan didukung oleh

1

hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), termasuk kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2017: 303). Tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung mengganggu kegiatan operasional perusahaan dengan mempengaruhi kinerja, disiplin, hingga semangat kerja. Untuk dapat memiliki kualitas kerja yang efektif dan efisien diperlukan kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai hasil (*output*) sesuai dengan standar umum lembaga dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja tinggi. Dengan kepuasan kerja yang baik lembaga dapat mencapai target yang dibutuhkan secara konsisten dan seiring dengan itu tujuan dapat tercapai.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Multifinance Kota Tegal dapat dikatakan belum maksimal. Dilihat dari hasil wawancara yang terdapat pada halaman lampiran. Berikut hasil rekapan wawancara kepada karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal sejumlah 25 orang.

# Tabel 1

**Hasil Persentase Wawancara**

# Pada PT. Adira Multifinance Kota Tegal

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N**  **o** | **Pertanyaan** | **Jawaban Responden** | | | | | | | |
| **Puas** | **Cukup** | **Tidak Puas** | **Sangat**  **Tidak Puas** | **Ada** | **Tidak Ada** | **Tidak Baik** | **Sangat**  **Tidak Baik** |
| 1 | Apakah anda sudah merasa puas bekerja di PT. Adira Multifinance Kota Tegal ini ? apa yang membuat anda merasa puas bekerja di PT. Adira Multifinance Kota Tegal ? | 12 % | 8 % | 60 % | 20 % |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | Apakah anda sudah merasa puas bekerja di PT. Adira Multifinance Kota Tegal yang berkaitan dengan gaji, hubungan antar rekan kerja, bonus atau tunjangan dan lingkungan kerja di PT. Adira Multifinance  Kota Tegal ? | 12 % | 28 % | 52 % | 8 % |  |  |  |  |
| 3 | Apakah selama bekerja di PT. Adira  Multifinance Kota Tegal anda masih dapat menyisihkan waktu luang untuk bersama keluarga atau  teman ? |  |  |  |  | 68 % | 32 % |  |  |
| 4 | Apakah selama bekerja di PT. Adira  Multifinance Kota Tegal anda masih dapat menyisihkan  waktu untuk  kepentingan pribadi atau kehidupan sosial ? |  |  |  |  | 52 % | 48 % |  |  |
| 5 | Apakah selama bekerja di PT. Adira  Multifinance Kota Tegal mengalami  kelelahan fisik ? |  |  |  |  | 88 % | 12 % |  |  |
| 6 | Apakah anda mengalami kelelahan emosional saat bekerja  ? |  |  |  |  | 84 % | 16 % |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7 | Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat bekerja, fasilitas serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, dan ketengan di tempat  kerja ? |  | 16 % |  |  |  |  | 40 % | 44 % |
| 8 | Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan  dengan pemimpin  maupun rekan kerja ? |  | 12 % |  |  |  |  | 32 % | 56 % |

**Sumber :** Hasil Wawancara pada PT. Adira Multifinance Kota Tegal, 2024 Berdasarkan tabel 1 hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. Diperoleh hasil tertinggi yaitu karyawan tidak puas sebesar 60 %. Sedangkan karyawan yang puas sebanyak 12 %, cukup sebanyak 8 %, dan sangat tidak puas sebanyak 20 %. Dari data hasil presentasi wawancara dapat disimpulkan tidak puas. Hal ini dipengaruhi oleh banyakya karyawan yang mengeluh tentang suasana yang membosankan dan kurangnya motivasi kepada karyawanya. Sehingga dalam pelaksanaannya beberapa karyawan terlihat tidak begitu semangat dan seperti tidak mau untuk melaksanakan kewajiban sebagai karyawan PT. Adira Multifinance Kota

Tegal.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) di satu sisi, dan kehidupan di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi,

keluarga dan pengembangan spiritual seseorang, (Schermerhorn, 2014: 314). Namun berdasarkan hasil wawancara yang ada di PT. Adira Multifinance Kota Tegal ditemui permasalahan dalam *work life balance* masih terlihat adanya karyawan yang belum bisa menyeimbangkan waktu dalam menjalankan perannya sebagai seorang karyawan dan kepentingan pribadi, karena tuntutan pekerjaan yang bekerja dari pagi hingga malam, hari libur tetap menjalankan tugas.

Selain faktor *work life balance*, *burnout* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Burnout* merupakan suatu keadaan individu terhadap kelelahan fisik, mental dan emosional, karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang relatif lama serta dalam situasi yang menuntut keterikatan emosional yang cukup tinggi (Kartono, 2017: 40). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal mengalami *burnout* antara lain beban pekerjaan yang banyak sehingga menyebabkan kelelahan saat bekerja. Dalam hal ini karyawan kurang sigap saat bekerja, terlihat letih dan lesu ketika mendapat tugas, mengantuk ditempat kerja, masih banyak karyawan yang istirahat atau duduk- duduk pada saat jam kerja.

Selain faktor *work life balance* dan *burnout* yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017: 21).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi. Hal - hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan PT. Adira Multifinance Kota Tegal, yaitu terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja yang tersedia terlalu sempit sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan, suasana tempat kerja yang tidak mendukung sehingga mengurangi kenyamanan kerja, ruang kerja dalam keadaan yang kurang bersih, dan masalah pengaturan tata letak yang kurang baik serta penerangan yang belum memadai sehingga menghambat karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik permasalahan yang terjadi yaitu sering terjadi miss komunikasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Sehingga sikap yang muncul antar sesama karyawan kurang terjalin dengan baik karena tidak didukung dengan komunikasi yang baik pula. Serta karyawan jarang berkomunikasi dengan pimpinan sehingga dapat menyebabkan kurang memahami hal yang menjadi keinginan dari pimpinan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti terdorong untuk mengkaji, meneliti dan mengambil judul penelitian tentang : **” Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal”.**

# Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

* 1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal ?
  2. Apakah terdapat pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal ?
  3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal ?
  4. Apakah terdapat pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal ?

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

* 1. Untuk mengetahui dan menganilisis apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.
  2. Untuk mengetahui dan menganilisis apakah terdapat pengaruh *burnout*

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* 1. Untuk mengetahui dan menganilisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.
  2. Untuk mengetahui dan menganilisis apakah terdapat pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

# Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

* 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diperlukan untuk memberikan data dan pengetahuan kepada perusahaan dalam menangani masalah sumber daya manusia mengenai *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman peneliti terkait dengan sumber daya manusia khususnya dalam hal *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* 1. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah dunia perpustakaan Universitas Pancasakti khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis semoga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang ingin meneliti tentang *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

# Landasan Teori

Landasan teori diperlukan supaya penelitian mempunyai dasar yang kuat dan kokoh, dan bukan sekedar perbuatan penulisan yang coba-coba (*trial and error*) (Sugiyono, 2017: 117). Adanya landasan teori menandakan bahwa penelitian itu cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data penelitian.

# Kepuasan Kerja

* + 1. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (2017: 303) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), termasuk kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung mengganggu kegiatan operasional perusahaan dengan mempengaruhi kinerja, disiplin, hingga semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2013: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang maupun mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat efektifitas atau respon emosional terhadap semua aspek pekerjaan, yang meliputi perasaan

9

senang atau tidak senang seorang individu ketika bekerja. Perasaan- perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian dari seseorang tentang pengalaman bekerja daripada harapan untuk masa depan. Terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan, dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Affandi, 2016: 74)

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi, (Mangkunegara, 2015: 117).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya, (Robbins, 2017: 148).

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorangbaik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak puas (negatif) terhadap pekerjaannya.

# Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017: 310), Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja sebagai berikut :

* + - 1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

* + - 1. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

* + - 1. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

* + - 1. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

* + - 1. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti

penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disampng karakteristik lingkungan pekerjaan.

# Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Affandi (2016

: 82) sebagai berikut :

* + - 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan individu apakah mempunyai elemen yang memuaskan.

* + - 1. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

* + - 1. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

* + - 1. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

* + - 1. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

# Faktor - Faktor Yang Mempengruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan, (Hasibuan, 2013: 203). Faktor – faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

* + - 1. Balas jasa yang adil atau kompensasi

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

* + - 1. Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

* + - 1. Beban Kerja

Besar pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

* + - 1. Suasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

* + - 1. Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseoranng yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

* + - 1. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 82) faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

1. Keamanan Kerja

Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

1. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

1. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

1. Pengawasan

Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga *turnover*.

1. Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

1. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

1. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

1. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

## Work Life Balance

* + 1. **Pengertian *Work Life Balance***

*Work life balance* adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) di satu sisi, dan kehidupan di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang, (Schermerhorn, 2014: 314).

Menurut Saleh (2020: 58) *Work Life Balance* adalah kondisi kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif mengelola berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan dikomunitas.

Menurut Widada & Aruman (2020: 112) *work life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spritual, dan sosial.

Menurut Widati (2019: 3) *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab dan kegiatan lainya seperti kegiatan sosial.

Menurut Indrawati (2019: 925) mendefinisikan *work life balance* sebagi tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga.

Dari beberapa definisi mengenai *work life balance* dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keadan dimana seseorang

dapat menyimbangkan peran sebagai karyawan dan peran diluar karyawan seperti keluarga,teman, hobi, dan lain sebagainya.

* + 1. **Tujuan *Work Life Balance***

Menurut Mondy (2020: 64) tujuan utama mencapai *work life balance* adalah untuk meminimalkan stres. Para karyawan yang mengalami stres berusaha menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, waktu hampir sama dengan uang, bahkan lebih penting waktu menurut beberapa orang. Bagi perusahaan menciptakan *work life balance* di lingkungan kerja bisa menjadi faktor strategis kunci dalam menarik dan mempertahankan para karyawan yang berbakat.

* + 1. **Indikator *Work Life Balance***

Terdapat tiga indikator *work life balance,* (Hudson, 2015: 3) sebagai berikut:

* + - 1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu professional dalam menyelesaikan

pekerjaan, begitupun sebaliknya.

* + - 1. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

* + - 1. *Statisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman- teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

* + 1. **Faktor - Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance***

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work life balance*

seseorang, (Muthukumar, 2014: 829) sebagai berikut:

* + - 1. Sikap karyawan atau pekerja

Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau merasa tentang sesuatu.

* + - 1. Psikologis

Beberapa aspek faktor psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.

* + - 1. Lingkungan dimana individu tinggal

Lingkungan kerja harus tenang dan menyenagkan. Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan professional, faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti latarbelakang keluarga, status keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

## Burnout

* + 1. **Pengertian *Burnout***

Menurut Yurur & Sarikaya (2014: 459) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi antara individu-individu yangmelakukan pekerjaan dari beberapa jenis.

Menurut Adjeng & Adawiyah (2013: 99) menyebutkan *burnout* yaitu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu

yang cukup lama dalam situasi yang menuntut.

Menurut Kartono (2017: 40) *burnout* merupakan suatu keadaan individu terhadap kelelahan fisik, mental dan emosional, karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang relatif lama serta dalam situasi yang menuntut keterikatan emosional yang cukup tinggi.

Menurut Alam (2022: 42) *burnout* adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental maupun emosional yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prsetasi pribadi.

Menurut Dessler (2019: 85) mendefiniskan *burnout* sebagai fenomena yang sangat berkaitan dengan stres kerja. Sehingga *burnout* merupakan suatu fenomena menipisya sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh usaha yang berlebihan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak. Tekanan bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari klien, yang sangat membutuhkan, dan para administrator (pemilik atau pengawas dan sebagainya).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang dialami seseorang karena adanya tuntutan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan penarikan diri dari lingkungan dan menurunya kinerja.

* + 1. **Cara Mengatasi *Burnout***

Menurut Hutabarat (2017: 91) *burnout* dapat dikurangi dengan beberapa cara, diantaranya yaitu:

* + - 1. Sediakan kalori secukupnya sebagai input untuk tubuh.
      2. Bekerja dengan menggunakan metode kerja yang baik, misalnya bekerja dengan memakai prinsip ekonomi gerakan
      3. Memperhatikan kemampuan tubuh, artinya mengeluarkan tenaga tidak melebihi pemasukannya dengan memperhatikan batasan-batasannya
      4. Memperhatikan waktu kerja yang teratur. Jadi harus dilakukan pengaturan terhadap jam kerja, waktu istirahat dan sarana-sarananya, masa-masa libur dari rekreasi dan lain-lain.
      5. Mengatur lingkunagn kerja fisk, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran bau wangi-wangian dan lain-lain.
      6. Berusaha untuk mengurangi monotoni dan ketegangan-ketegangan akibat kerja, misalnya dengan menggunakanwarna dan dekorasi ruangan kerja, menyediakan musik, menyediakan waktu-waktu olahraga dan lain-lain.
    1. **Dimensi Dan Indikator *Burnout***

Menurut Maslach & Leiter (2018: 43) dimensi dan indikator

*burnout* yaitu sebagai berikut:

* + - 1. *Exhaustion*

*Exhaustion* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisikal. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

* + - 1. *Cynicism*

*Cynicism* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

* + - 1. *Ineffectiveness*

*Ineffectiveness* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi

tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

# Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Hamama (2014: 114) membagi faktor - faktor penyebab

*burnout* menjadi tiga, yaitu:

* + - 1. Eksternal (Lingkungan Kerja)
         1. Berhadapan dengan publik

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik akan sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak energi untuk bersabar dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul saat melayani pelanggan. Dalam melayani publik seorang pekerja juga harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik yang tidak jelas, serta harus menunjukkan keahlian sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasan dirinya sendiri.

* + - * 1. Konflik peran

Ada dua tipe konflik peran yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Pertama, konflik antara individu dengan pekerjaan, yaitu ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya. Kedua, konflik antara nilia-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan.

* + - * 1. Peran yang ambigu

Ambiguitas peran dapat didefinisikan sebagai ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab. Ambiguitas peran telah diidentifikasi sebagai faktor utama yang berkontribusi

terhadap kelelahan.

* + - * 1. Beban kerja yang berlebihan

Terlalu lamanya jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus dikerjakan telah diidentifikasi menjadi penyebab terjadinya *burnout*. Stres akan meningkat ketika seseorang gelisah dengan tenggat waktu pekerjaannya. Stres yang terus meningkat dan dibiarkan akan memicu timbulnya *burnout*.

* + - 1. Personal (Pribadi)
         1. Perfeksionis

Seorang yang perfeksionis selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna. Namun, kebutuhan untuk selalu sempurna membuat seseorang memikirkan ekspektasi yang tidak realistis. Hal tersebut akan menghasilkan frustasi yang akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

* + - * 1. Kurangnya dukungan

Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga dan teman dapat mempengaruhi teradinya *burnout* pada seseorang. Seseorang yang menarik dirinya dari kehidupan sosial akan cenderung mengalami *burnout*.

Sebaliknya seseorang yang memiliki banyak sumber dukungan sosial, akan mempunyai banyak kesempatan untuk mendapatkan dukungan dari sekelilingnya, sehingga akan mengurangi kemungkinan munculnya *burnout*.

* + - 1. Faktor Demografis
         1. Jenis kelamin

Peran gender umumnya menjadi faktor penentu stres dalam pekerjaan. Ketika laki-laki maupun perempuan bekerja dalam profesi yang dianggap bersifat feminin atau maskulin, pekerja dapat mengalami tekanan untuk meyesuaikan diri.

Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Hal tersebut terjadi karena pria dan wanita dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk bertindak tegas dan berani sedangkan wanita diajarkan untuk selalu penuh kelembutan dan kasih sayang. Tuntutan pekerjaan yang harus memaksa mereka untuk menyesuaikan diri untuk bersifat maskulin atau feminin menyebabkan mereka mengalami tekanan. Pekerja yang tidak bisa mengatasi tekanan tersebut rentan terkena *burnout*.

* + - * 1. Usia

Orang yang berusia muda memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih besar daripada orang yang berusia lebih tua. Lamanya seseorang bekerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kemungkinan munculnya *burnout*. Seseorang yang memiliki sedikit pengalaman kerja lebih rentan terhadap burnout tetapi usia usia seseorang menjadi faktor yang lebih penting dibandingkan dengan senioritas di tempat kerja.

Hal tersebut menggambarkan bahwa pengalaman hidup yang banyak akan membuat seseorang memiliki kemampuan yang lebih untuk mengatasitekanan-tekanan yang menyebabkan *burnout*.

* + - * 1. Pendidikan

Bahwa seseorang dengan empat tahun kuliah (sarjana) merupakan yang paling beresiko untuk *burnout*. Mereka yang berpendidikan di bawah sarjana memiliki resiko terkena *burnout* lebih sedikit.

# Lingkungan Kerja

# Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto, (2014: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan bekerja dan berdampak pada keinginannya untuk tetap bertahan pada organisasi.

Menurut Affandi (2016: 51-52) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai ridaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Enny (2019: 56-57) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Budiansa (2021: 39) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan Sedarmayanti (2017: 23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdaoat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

# Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 58-59) lingkungan kerja terbagi menjadi dua

yaitu:

* + - 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

* + - * 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
        2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
      1. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang dapat diciptakan dalam sebuah organisasi adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk hangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

* + - * 1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
        2. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

# Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2016: 57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehinggap produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karna bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dengan skala waktu yang ditentukan.

# Aspek - Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2016: 55) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut aspek pembentukan lingkungan kerja yaitu:

* + - 1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawabdalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

* + - 1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekrja untuk karyawannya, kondisi ini meluputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan kemanan karyawan.

* + - 1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini sebabkan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara karyawan dalam bekerja, ketidak sererasian antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

# Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017: 45) yang menjadi indikator- indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

* + - 1. Lingkungan Kerja Fisik
         1. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

* + - * 1. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

* + - * 1. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

* + - * 1. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

* + - * 1. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

* + - * 1. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun

tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

* + - 1. Lingkungan Kerja Non Fisik
         1. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

* + - * 1. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 58) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

* + - 1. Faktor Personal/Individu

Meliputi: Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

* + - 1. Faktor Kepemimpinan

Meliputi: Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

* + - 1. Faktor tim

Meliputi: Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

* + - 1. Faktor sistem

Meliputi: Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

2. Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

# Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa peneltian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh peneliti lain yang dapat dijadikan sebagai suatu bahan referensi dan pertimbangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini adalah :

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati (2020) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak –Sukabumi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan staff produksi PT.Muara Tunggal , metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik

analisa data, dengan jumlah responden sejumlah 46orang yaitu dengan menggunakan survey melalui kuesioner kepada 46 karyawan PT. Muara Tunggal, hasil penelitian ini dapat menunjukan bahwa *Work Life Balance* berpenguh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Arumingtyas (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nusantara Lestari“. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini adalah penelitian kuantatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 65 karyawan CV Nusantara Lestari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan cara semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial *work life balance* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan *burnout* (X2) 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 .

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Larastrini (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan *work life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
  2. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2022) dengan judul “Pengaruh

*Burnout* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis)”. Penelitian ini dilatarberlakangi Karyawan kurang puas atas kekurangsesuaian upah yang diterima dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, Adanya karyawan yang merasa kurang puas atas sikap pimpinan dalam melakukan supervisi dan terdapat karyawan yang mengeluh lantaran pemenuhan kebutuhan karyawan berupa tunjangan tambahan dan penghargaan kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:1) Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis ? 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis ? 3) Bagaimana pengaruh *burnout* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dan sampel dalam penelitian ini diambil yaitu sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil penelitan bahwa:1) *Burnout* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang sangat rendah terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk hipotesis penelitian berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura

Cabang Sadananya Ciamis. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk hipotesis penelitian berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. 3) *Burnout* dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk hipotesis penelitian berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya.

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2018) dengan judul “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan kurang optimal disebabkan kemampuan kerja karyawan kurang maksimal dan motivasi kerja karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi, dengan jumlah sampel sebanyak 15 responden yang ditentukan dengan teknik *non probability* sampling sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk BMT El-Munawar Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai sig 0,000

< 0,05 menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,989 atau 98,9% menunjukkan sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *burnout* (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel burnout mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Kardiawan (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk)”. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap niat berpindah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teori Slovin. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 306 responden PT. Industri Tekstil Lotus Indah. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 23. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berpindah, stres kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap niat berpindah, kelelahan

mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap niat berpindah, dan kepuasan kerja, stres kerja, dan kelelahan juga berpengaruh terhadap niat berpindah.

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Lestary (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan Divisi Part Detail Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi Y = 40.404 + 0,438X. Penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Departemen Part Detail Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) mempunyai hubungan yang positif (sedang) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  2. Penelitian yang dilakukan oleh Aoliso (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Kupang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetaui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor PT. Taspen (persero). Sumber data dalm penelitian ini adalah karyawan PT. Taspen (persero) yang berjumlah 30 Karyawan, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode statistik alat analisis yang digunakan adalah

regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.172, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja

(Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458.

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Mayaloka Villas Seminyak dengan sampel sebanyak 34 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak manajemen harus memperhatikan dan

meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat *turnover intention*.

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2022) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)”. Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Meka Eduversity Komunikasi. Total populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner online berupa *google form*. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Dari pengujian, diperoleh hasil (1) *Work life balance*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (2) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan (4) *Work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja

secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

# Tabel 2 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama dan Tahun Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Lukmiati (2020) | Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi | Hasil penelitian ini dapat  menunjukan bahwa *Work Life Balance* berpenguh  positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4%  dipengaruhi oleh variabel yang  tidak diteliti dalam penelitian ini . | Persamaan penelitian saya dengan Lukmiati (2020)  yaitu menggunakan variabel *independent* yang sama yaitu *work life balance*. | Perbedaan penelitian saya dengan Lukmiati (2020) yaitu tidak adanya variabel *independent burnout* dan lingkungan kerja. Serta tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja. |
| 2 | Arumingtyas (2021) | Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.  Nusantara Lestari | Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial *work life balance* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja  (Y) dan *burnout*  (X2)  berpengaruh negatif dan signifikan  terhadap kepuasan kerja | Persamaan penelitian saya dengan Arumingtyas (2021) yaitu variabel *independent* yang sama yaitu *work life balance* dan adanya variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan penelitian saya dengan Arumingtyas (2021) yaitu  tidak adanya variabel *independent burnout* dan lingkungan 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. |  |  |
| 3 | Larastrini (2019) | Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan  *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja | Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasika n bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya  maka loyalitas karyawan juga | Persamaan penelitian saya dengan Larastrini (2019) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja. | Perbedaan penelitian saya dengan Larastrini (2019) yaitu tidak adanya variabel *independent burnout*. Serta  tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan *work life balance* yang baik dapat meningkatkan  loyalitas karyawan. |  |  |
| 4 | Sukmawati (2022) | Pengaruh *Burnout* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada  PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis) | Berdasarkan hasil penelitan bahwa:1) *Burnout* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang sangat rendah terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk hipotesis penelitian berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja  karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura | Persamaan penelitian saya dengan Sukmawati (2022) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu *burnout* dan adanya variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan penelitian saya dengan Sukmawati (2022) yaitu  tidak adanya variabel *independent work life*  *balance* dan lingkungan kerja. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Cabang Sadananya Ciamis. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.  Sedangkan untuk hipotesis penelitian berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. 3) *Burnout* dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Cabang Sadananya Ciamis. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja karyawan.  Sedangkan untuk hipotesis penelitian berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Hayati (2018) | Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai sig 0,000 < 0,05  menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima.  Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,989  atau 98,9% menunjukkan sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *burnout* (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel burnout mempunyai pengaruh positif  sebesar 0,989 | Persamaan penelitian saya dengan Hayati (2018) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu *burnout*. | Perbedaan penelitian saya dengan Hayati (2018) yaitu  Tidak adanya variabel *independent work life*  *balance* dan lingkungan kerja. Serta tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-  Munawar Medan. |  |  |
| 6 | Kardiawan (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres  Kerja, dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada  PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk) | Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berpindah, stres kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap niat berpindah, kelelahan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap niat berpindah, dan kepuasan kerja, stres kerja, dan kelelahan juga berpengaruh terhadap niat  berpindah | Persamaan penelitian saya dengan Kardiawan (2017) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu *burnout*. | Perbedaan penelitian saya dengan Kardiawan (2017) yaitu  tidak adanya variabel *independent work life*  *balance* dan lingkungan kerja. Serta tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja. |
| 7 | Lestary (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi Y = 40.404 + 0,438X.  Penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Departemen Part Detail  Manufacturing | Persamaan penelitian saya dengan Lestary (2017)  yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu lingkungan kerja. | Perbedaan penelitian saya dengan Lestary (2017) yaitu  tidak adanya variabel *independent work life*  *balance* dan  *burnout*. Serta  tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) mempunyai hubungan yang positif (sedang) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh  terhadap kinerja karyawan. |  |  |
| 8 | Aoliso (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (PERSERO)  Kantor Cabang Kupang | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja  karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0.172, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar  17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa  lingkungan kerja | Persamaan penelitian saya dengan Aoliso (2018) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu lingkungan kerja dan adanya variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan penelitian saya dengan Aoliso (2018) yaitu  tidak adanya variabel *independent work life*  *balance* dan  *burnout*. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 1. memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja 2. menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja   (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a)  adalah 11.548, sedangkan nilai  (b) adalah 0.458. |  |  |
| 9 | Putra (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar  karyawan. Hal ini | Persamaan penelitian saya dengan Putra (2017) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu lingkungan kerja. | Perbedaan penelitian saya dengan Putra  (2017) yaitu  tidak adanya variabel *independent work life*  *balance* dan  *burnout*. Serta  tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi  tingkat *turnover intention*. |  |  |
| 10 | Indra (2022) | Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi) | Dari pengujian, diperoleh hasil  (1) *Work life balance*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja  karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (2) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan  (4) *Work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh  positif terhadap | Persamaan penelitian saya dengan Indra (2022) yaitu terdapat variabel *independent* yang sama yaitu *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja. Serta  tidak adanya variabel *dependent* kepuasan kerja.  Perbedaan : Tempat objek penelitian. | Perbedaan penelitian saya dengan Indra  (2022) yaitu  tempat objek penelitian. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity  Komunikasi. |  |  |

**Sumber:** Data diolah Peneliti, 2024

# Kerangka Pemikiran Konseptual

* 1. **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

*Work Life Balance* adalah kondisi kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif mengelola berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan dikomunitas (Saleh, 2020: 58).

Penelitian yang dilakukan oleh Arumingtyas pada tahun (2021), Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *work life balance* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

# Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

*Burnout* merupakan suatu keadaan individu terhadap kelelahan fisik, mental dan emosional, karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang relatif lama serta dalam situasi yang menuntut keterikatan emosional yang cukup tinggi (Kartono, 2017: 40).

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati pada tahun (2022), Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan

# Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai ridaknya alat-alat perlengkapan kerja (Affandi, 2016: 51-52).

Penelitian yang dilakukan oleh Aoliso pada tahun (2018), Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan

* 1. **Pengaruh *Work Life Balance, Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

*Work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus berjalan secara optimal. *Work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Indra pada tahun (2022), Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijalankan diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, menunjukan bahwa kerangka pemikiran untuk hubungan antara dari variabel independen, dalam hal ini adalah konsep penerapan *work life balance* (X1), *burnout* (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap

variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja (Y). Dijelaskan dalam gambar berikut :

**H1**

**H2**

**H3**

**H4**

**Kepuasan Kerja Karyawan**

**(Y)**

***Burnout***

**(X2)**

***Work Life Balance***

**(X1)**

# Gambar 1

**Lingkungan Kerja (X3)**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

# Keterangan :

**: Pengaruh Parsial**

# : Pengaruh Simultan

# Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Husein, 2013: 298). Berdasarkan definisi tersebut maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H1** | : | Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja  karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. |
| **H2** | : | Terdapat pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.  Adira Multifinance Kota Tegal. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **H3** |  | Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. |
| **H4** | : | Terdapat pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan  kerja berpengaruh secara simultan kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal. |

# BAB III METODE PENELITIAN

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, (Sugiyono, 2017: 14). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa data- data yang mewujudkan dengan angka - angka hasil perhitungan atau pengukuran yang berhubungan dengan *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui data kuesioner.

# Populasi Dan Sampel

* 1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang oleh peneliti. untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017: 23). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal yang berjumlah 51 orang.

# Tabel 3

**Populasi Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah** |
| 1 | Administrasi | 16 |
| 2 | Marketing | 32 |
| 3 | General | 3 |
| **Total Karyawan** | | **51** |

**Sumber :** PT. Adira Multifinance Kota Tegal, 2024

55

# Sampel

Menurut (Arikunto, 2013: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya.

Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dari total populasi penelitian, yaitu semua karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

# Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

* 1. **Definisi Konseptual**
     1. *Work Life Balance* (X1)

*Work Life Balance* adalah kondisi kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif mengelola berbagai tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan dikomunitas (Saleh, 2020: 58).

* + 1. *Burnout* (X2)

*Burnout* merupakan suatu keadaan individu terhadap kelelahan fisik, mental dan emosional, karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang relatif lama serta dalam situasi yang menuntut keterikatan emosional yang cukup tinggi (Kartono, 2017: 40).

* + 1. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai ridaknya alat-alat perlengkapan kerja (Affandi, 2016: 51-52).

* + 1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang maupun mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013: 202).

# Operasional Variabel

Berikut ini disajikan tabel yang berisikan tentang indikator, sub indikator masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

# Tabel 4

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No.**  **Item** | **Skala** | **Sumber** |
| **Kepuasan Kerja (X1)** | 1. Kesempatan untuk maju | 1. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman. | **1** | **Likert** | Menurut Sutrisno (2016 :  82) |
| 2. Kesempatan untuk memperoleh peningkatan kemampuan selama  bekerja. | **2** |
| 2. Keamanan  Kerja | 1. Keadaan yang  aman. | **3** | **Likert** |
| 3. Gaji | 1. Sejumlah uang  yang diperoleh. | **4** | **Likert** |
| 4. Perusahaan dan Manajemen | 1. Mampu memberikan situasi  yang stabil. | **5** | **Likert** |
| 5. Pengawasan | 1. Peran atasan. | **6** | **Likert** |
| 6. Faktor Instrinsik dan Pekerjaan | 1. Keterampilan tertentu. | **7** | **Likert** |
| **8** | **Likert** |
| 7. Kondisi Kerja. | 1. Kondisi tempat | **9** | **Likert** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | kerja. |  |  |  |
| 2. Kondisi tempat  parker kerja. | **10** |
| 8. Komunikasi | 1. Komunikasi antar pegawai. | **11** | **Likert** |
| 2. Komunikasi dengan  pihak manajemen. | **12** |
| 9. Fasilitas | 1. Fasilitas cuti. | **13** | **Likert** |
| ***Work Life Balance* (X1)** | 1. *Time balance* (Keseimbangan waktu) | 1. Jumlah waktu yang dialokasikan kehidupan pribadi . | **1** | **Likert** | Menurut (Hudson, 2015: 3) |
| 2. Jumlah waktu yang dialokasikan  aktivitas kantor. | **2** |
| 2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan) | 1. Jumlah waktu yang dialokasikan Untuk  bersosialisasi. | **3** | **Likert** |
| 2. Terlibat secara fisik dalam kegiatan  pekerjaan. | **4** |
| 3. Terlibat secara emosional dalam pekerjaan. | **5** |
| 4. Terlibat secara fisik dan emosional dalam keluarga. | **6** |
| 5. Terlibat secara fisik dan emosional  dalam kegiatan  sosial. | **7** |
| 3. *Statisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan) | 1. Kondisi yang ada  pada keluarga. | **8** | **Likert** |
| 2. Kondisi yang ada pada hubungan dengan teman-  teman maupun  rekan kerja. | **9** |
| 3. Kondisi yang ada pada kualitas pekerjaan. | **10** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 4. Kondisi yang ada  pada kuantitas pekerjaan. | **11** |  |  |
| ***Burnout***  **(X2)** | 1. Ekternal (Lingkungan Kerja) | 1. Berhadapan dengan  public. | **1** | **Likert** | Menurut Hamama (2014:  114) |
| 2. Konflik peran. | **2,3** |
| 3. Peran yang ambigu. | **4** |
| 4. Beban kerja yang  berlebihan. | **5** |
| 2. Personal | 1. Perfeksionis. | **6** | **Likert** |
| 3. (Pribadi) | 1. Kurangnya  dukungan. | **7** | **Likert** |
| 4. Faktor | 1. Jenis kelamin. | **8** | **Likert** |
| 5. Demografis | 1. Usia. | **9** | **Likert** |
| 1. Pendidikan. | **10** |
| **Lingkungan (X2)** | 1. Lingkungan Kerja Fisik. | 1. Pencahayaan. | **1** |  | Menurut Sedarmay anti, (2017:45) |
| 2. Sirkulasi ruang  kerja | **2** |
| 3. Tata letak ruang. | **3** |
| 4. Dekorasi. | **4** |
| 5. Kebisingan. | **5** |
| 6. Fasilitas. | **6** |
| 2. Lingkungan KerjaNon Fisik | 1. Hubungan dengan  pimpinan. | **7,8** |  |
| 2. Hubungan sesama  rekan kerja. | **9,10** |  |

**Sumber:** Data diolah Peneliti, 2024

# Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

* 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, serta merupakan teknik pengumpulan

data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur apa yang diharapkan dari responden. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner dengan penentuan nilai menggunakan skala likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk *checklist*.

# Tabel 5 Skala Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (S) | 2 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5 | Sangat Setuju (SS) | 5 |

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

* 1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017: 194), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka. Wawancara terbuka adalah adalah peneliti memiliki kebebasan untuk berbicara secara luas dan mendalam dalam kegiatan wawancara. Dalam proses wawancara di sini, peneliti meminta keterangan melalui dialog secara langsung terhadap

pimpinan dan seluruh karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

# Uji Validitas dan Reliabiltas Instrumen Penelitian

* 1. **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment* yang dirumuskan (Arikunto, 2013:114) sebagai berikut :

Rumus :

*r* 

*xy*

*n*( *XY*)  ( *X* )(*Y* )

{*n*( *X* 2 )  ( *X* )2}{*n*(*Y* 2 )  (*Y* )2}

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y N = Jumlah sampel

∑xy = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

∑x = Jumlah dari kuadrat nilai x

∑y2 = Jumlah dari kuadrat nilai y

(∑x) 2 = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan (∑y) 2 =Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji signifikasi dilakukan dengan para responden sampel penelitian yakni 30 karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel untuk *degree or freedom* (df) = 30, dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361.

* + 1. Jika rhasil positif dan rhitung > rtabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
    2. Jika rhasil tidak positif dan rhitung < rtabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

# Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji, (Arikunto, 2013:154). Untuk mengetahuinya, maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus:

r  

  1 σ 2

k 

 σ 

2

k  1

 b 





t 

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σb2 = Jumlah varians butir

1t2 = Varians total

Teknik statistik ini digunakan untuk pengujian dengan koefisien *croanbach’s alpha* dengan bantuan *software Statistical Package for Social Sciense (SPSS)* versi 22. secara umum instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *croanbach’s alpha* > 0,6. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika *croanbach’s alpha* > 0,6 (Arikunto, 2013:115-116).

# Metode Analisis

Analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, analisis jalur serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciense* (SPSS) versi 22.

## Method Of Successive Interval (MSI)

Analisis *Method Of Successive Interval (MSI)* digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval (MSI),* (Sugiyono, 2017: 25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

* + 1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
    2. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
    3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
    4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
    5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
    6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table densitas).
    7. Tentukan nilai skala dengan menggunkan rumus:

Kepadatan batas bawah – Kepadatan batas atas

SV =

Daerah dibawah batas atas – Daerah dibawah batas bawah

# Uji Asumsi Klasik

* + 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016:160).

Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:161)

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk mneguji normalitas resdiual adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2016:164).

# Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent.* Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol (Ghozali, 2016: 107).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

* + - 1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara indiviual variabel-variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependent*.
      2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel *independent*. Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel *independent* tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel *independent*.
      3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/*tolerance*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolinieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel *independent* mana sajakah yang saling berkorelasi.

# Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scaterplots dan menggunakan uji glejser. Análisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat sinifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedstisitas yaitu uji glejser (Ghozali, 2016:139-141).

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk memperkuat apakah data yang diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2016:143).

# Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent work life balance* (X1), *burnout* (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel *dependent* kepuasan kerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 276) :

Rumus :

**Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e**

Keterangan :

**Y** : Kepuasan Kerja

**α** : Konstanta

**X1** : *Work Life Balance*

**X2** : *Burnout*

**X3** : Lingkungan Kerja

**β1, β2, β3** : Koefisien Regresi (parsial)

**e** : Tingkat Kesalahan

# Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

# Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali, (2016: 98) uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*, apakah variabel *independent* yaitu *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah dalam melakukan uji t sebagai berikut :

* + - 1. Menentukan Hipotesis Menentukan formulasi hipotesis :
         1. Formulasi Hipotesis 1

H0 : β1 = 0 : Tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

Ha : β1 ≠ 0 : Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* + - * 1. Formulasi Hipotesis 2

H0 : β2 = 0 : Tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

Ha : β2 ≠ 0 : Terdapat pengaruh pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* + - * 1. Formulasi Hipotesis 3

H0 : β3 = 0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

Ha : β3 ≠ 0 : Terdapat pengaruh pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* + - 1. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

* + - 1. Kriteria pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menolak atau menerima H0 adalah:

* + - * 1. H0 diterima apabila thitung  ttabel
        2. H0 ditolak apabila thitung > ttabel
      1. Menghitung thitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

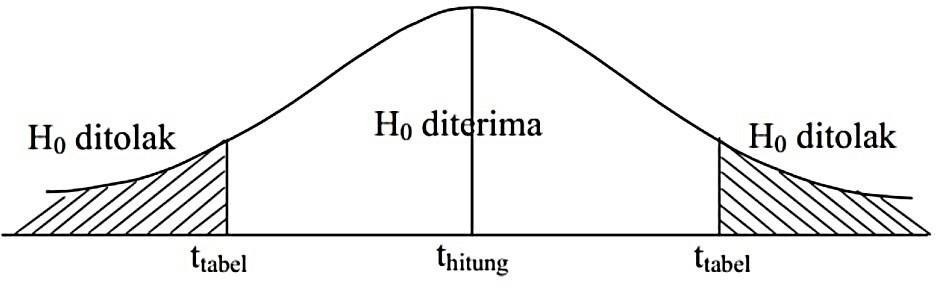


Keterangan:

b = Nilai parameter

Sb = Standar error dari b

* + - 1. Kesimpulan



# Gambar 2 Uji t (Parsial)

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan ttabel*,* maka :

* + - * 1. Apabila nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1diterima.
        2. Apabila nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1ditolak.

Dalam penelitian ini, untuk uji signifikansinya menggunakan SPPS dengan cara mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent.*
2. Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan

yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent.*

# Uji F (Simultan)

Uji statistik F ini pada dasarnya adalah untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel *dependent*. Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodnessof fit*) dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

* + - 1. Uji hipotesisnya sebagai berikut :

H0 = β1, β2, β3 = 0 tidak terdapat pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

Ha = β1, β2, β3 ≠ 0 terdapat pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifinance Kota Tegal.

* + - 1. Kriteria Uji :
         1. Jika nilai F hitung > 0.05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
         2. Jika nilai F hitung < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Kriteria Pengujian Hipotesis Sebagai Berikut:

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel, H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifnance Kota Tegal.

1. Jika nilai Fhitung < Ftabel, H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Adira Multifnance Kota Tegal.

* + - 1. Nilai hitung F dapat dicari menggunakan rumus :



Keterangan

Jkreg = Jumlah kuadrat regresi Jkres = Jumlah kuadrat residu N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

* + - 1. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel
      2. Kesimpulan



# Gambar 3 Uji F (Simultan)

Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung ≥ Ftabel) dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 lihat (P ≤ 0,05) maka kesimpulannya yang dapat diambil adalah menolak H0 yang berarti

koefisien korelasi signifikan secara statistic atau terdapat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent.*

# Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (*work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent* (Ghozali, 2016:97).

**KD = r2 x 100%**

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r2 : Koefesien variabel bebas dan variabel terikat