

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SINAR AGUNG NGORO JOMBANG

Dinda amelia D.C¹, Sutama Wisnu Dyatmika²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : dindaameliadwi6@gmail.com¹, sutama@unipasby.co.id²

ABSTRAK

Dalam ulasan ini peneliti bertujuan membuat penelitian ini guna menganalisis tentang pentingnya *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang rancangan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda. Besar sampel yakni 72 karyawan, dan teknik sampling dalam penelitian ini yakni menggunakan total sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi : observasi, angket, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi lliner berganda dan uji koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan yakni : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

Kata kunci : *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja

ABSTRACT

In this review, the researcher aims to make this study to analyze the importance of work-life balance and burnout on the job satisfaction of CV employees. Sinar Agung Ngoro Jombang, the design used by the researchers, was a quantitative research design using multiple regression. The sample size is 72 employees, and the sampling technique in this study is to use the total sample. Data collection methods used include: observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used by the researcher is validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression test and coefficient of determination test (R²). Results Based on the hypothesis shows that: (1) There is a positive and significant effect of Work-Life Balance on job satisfaction of employees of CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) There is a positive and significant effect of Burnout on the job satisfaction of CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) There is a positive and significant effect between Work-Life Balance and Burnout on the job satisfaction of CV employees. Sinar Agung Ngoro Jombang.

Keywordss: work-life balannsce, burnout, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era globalisasi, antara milik negara dan swasta semakin ketat seiring pertumbuhannya ekonomi global saat ini. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk mencari laba yang sebesar-besarnya dengan sumber daya yang sesedikit mungkin agar dapat bertahan dan menang. Persaingan Ada berbagai sumber daya perusahaan, tetapi yang paling penting adalah staf (Ganapathi, 2016).

Sumber daya manusia ialah warga negara yang termotivasi, siap dan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Arozak, 2020), sebagaimana tersebut di atas (Hasibuan, 2019), sumber daya manusia adalah milik mental dan fisik aktor individu. kombinasi kemampuan. Keturunan mereka, lingkungan mereka, dan kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Kepuasan kerja karyawan ialah faktor yang sangat berarti bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Intervensi kepemimpinan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja ialah faktor yang berarti yang tidak dapat diabaikan oleh sebuah

perusahaan. Kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan harus mempunyai kunci etos dalam melandasi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa karyawan menghadapi masalah tidak di tempat kerja melainkan di luar pekerjaan, sehingga penting untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan agar lebih puas dengan pekerjaan. Seperti yang ditunjukkan oleh Singh dan Khanna (2011), keseimbangan kehidupan kerja adalah Prioritas yang benar antara pekerjaan (karier dan ambisi) dan kehidupan (kebahagian, waktu luang, keluarga dan kehidupan spiritual). Konsep luas yang mencakup keseimbangan. Penelitian menurut (Ganapathi, 2016) telah membuktikan bahwa *work-life-balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan..

Menurut penelitian (Rodonuwu et al., 2018) menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, kelelahan merupakan tantangan lain untuk mencapai kepuasan kerja. Burnout adalah gejala seseorang mengalami kelelahan emosional yang lebih (Maharani dan Triyoga, 2012). (Arumingtyas, 2021) menunjukkan bahwa burnout mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Junaidin, dkk 2019) menunjukkan burnout mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pertumbuhan penduduk yang cepat, pertumbuhan di berbagai bidang pekerjaan, dan perluasan kesempatan kerja yang menyertai tekanan kehidupan sehari-hari dan kehidupan pribadi dan profesional yang sibuk berdampak kuat pada kinerja dan koherensi pekerjaan. CV. Sinar Agung adalah perusahaan perdagangan yang menjual dan membeli kopi Robusta yang berlokasi di kecamatan Ngoro, kabupaten Jombang, Jawa Timur. CV. Sinar Agung ialah perusahaan yang mempunyai pasar cukup besar di kawasan Ngoro Jombang. Berdasarkan hasil observasi, muncul beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian di CV. Sinar Agung Ngoro Jombang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal yang dirasakan pada karyawan adalah ketidakseimbangan dalam jam kerja, jam dan jam kerja dengan keluarga saya. Perusahaan merekomendasikan agar karyawan berhati-hati saat memilih biji kopi yang baik dan buruk, karena harga bervariasi tergantung pada kualitas kopi. Biji kopi sering lengah, Beberapa karyawan mengatakan hal itu menyebabkan kemalasan bekerja.

CV. Sinar Agung Ngoro Jombang menuntut semua karyawan yang terlibat untuk bekerja sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Karyawan terkadang bekerja ekstra di atas beban kerja mereka untuk memenuhi tujuan penjualan. Beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami burnout. Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas, CV. Sinar Agung Ngoro Jombang percaya bahwa perlu untuk fokus pada kepuasan kerja karyawan dan berusaha untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan menghindari kelelahan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan peran burnout penting karena membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.” Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

LANDASAN TEORI

Singh dan Khanna (2011) di satu sisi, sebuah konsep yang lebih luas dengan melibatkan pencarian prioritas diantara sebuah pekerjaan (karier dan ambisi) dan sebuah kehidupan (kebahagiaan,waktu luang,keluarga,spiritualitas). merumuskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Pembangunan)) Di sisi lain, dalam hal tenaga kerja, kebanyakan orang menjadi tidak seimbang dalam kehidupan mereka.

Menurut Yeni dan Niswati (2012), burnout ialah bentuk emosional, mental dan kelelahan fisik yang muncul dari kebutuhan individu yang melibatkan emosional yang berlebihan dan terus-menerus. Di sisi lain, kepuasan kerja ialah perasaan menyangandung unsur positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian dari karakteristik pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge, (2015),kepuasan kerja adalah perasaan yang berprasangka baik pada suatu pekerjaan, yang timbul dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), kepuasan kerja ialah sikap emosional perasaan senang dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dalam etika profesi, disiplin dan prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan peneliti yaitu menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda guna menganalisis tentang pentingnya pengaruh *Work-Life Balance* dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang dengan jumlah 72 karyawan. teknik sampling dalam penelitian ini yakni menggunakan total sampel, sehingga besar sampel untuk penelitian ini adalah 72 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yakni (1) observasi, (2) angket, dan (3) dokumentasi. Adapun yang digunakan dalam teknik menganalisis data penelitian yakni menggunakan uji instrumen, uji hipotesis klasik, uji hipotesis, uji regresi linier berganda, dan uji determinasi r^2 . Alat bantu yang dipergunakan yaitu aplikasi statistik SPSS 20.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

Item	No. Item	Item	Item	Item
<i>Work-Life Balance</i>	1	0,891	0,891	0,891
	2	0,891	0,891	0,891
	3	0,891	0,891	0,891
<i>Work-Life Balance</i>	4	0,891	0,891	0,891
	5	0,891	0,891	0,891
	6	0,891	0,891	0,891
<i>Work-Life Balance</i>	7	0,891	0,891	0,891
	8	0,891	0,891	0,891
	9	0,891	0,891	0,891

Dari output spss tabel 1, diketahui nilai Rhitung pada keseluruhan dari item pernyataan mempunyai nilai rhitung>r-tabel yaitu (0,30), dapat diambil kesimpulan dari hasil uji validitas pada item pernyataan dari variabel *work-life balance* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Indikator	No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>),	1	0,601	0,30	Valid
	2	0,582	0,30	Valid
	3	0,531	0,30	Valid
depersonalisasi (<i>depersonalization</i>)	4	0,428	0,30	Valid
	5	0,405	0,30	Valid
	6	0,633	0,30	Valid
rendahnya pencapaian personal	7	0,540	0,30	Valid
	8	0,411	0,30	Valid
	9	0,400	0,30	Valid

Dari output spss tabel 2. diketahui nilai Rhitung pada keseluruhan dari item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu (0,30), dapat diambil kesimpulan dari hasil uji validitas pada item pernyataan dari variabel *burnout* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	No. Item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
Faktor psikologis	1	0,587	0,30	Valid
	2	0,735	0,30	Valid
	3	0,564	0,30	Valid
Faktorsosial	4	0,648	0,30	Valid
	5	0,422	0,30	Valid
	6	0,549	0,30	Valid
Faktor fisik	7	0,763	0,30	Valid
	8	0,485	0,30	Valid
	9	0,620	0,30	Valid
Faktor finansial	10	0,653	0,30	Valid
	11	0,550	0,30	Valid
	12	0,409	0,30	Valid

Dari output spss tabel 3. Diketahui nilai Rhitung pada keseluruhan dari item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu (0,30), dapat diambil kesimpulan dari hasil uji validitas pada item pernyataan dari variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Rerata Minimum	Kualifikasi
Work-Life Balance (X1)	0,767	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,745	0,6	Reliabel

Berdasarkan output spss tabel 4. dapat diketahui nilai keseluruhan variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,6. Dapat diambil kesimpulan dari uji reliabilitas bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,46034962
	Absolute	,054
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,457
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

Dari output spss diatas, terdapat nilai Sig sebesar 0,985 > 0,05. Menunjukkan bahwa model regresi tersebut dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	16,450	3,935	4,181	,000		
1 Work-Life Balance	1,195	,145	,948	,000	,432	2,314
Burnout	-,387	,178	-,250	,033	,432	2,314

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output spss tabel diatas nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,432 > 0,01, dan X2 sebesar 0,432 > 0,01. Sementara itu, nilai VIF X1 sebesar 2,314 < 10,00, dan X2 sebesar 2,314 < 10,00. Dari hasil pengujian tersebut penenliti menyimpulkan tidak terjadi multikoloniertas.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,401	2,339		,599	,551
1 Work-Life Balance	-,152	,086	-,313	-1,760	,083
Burnout	,207	,106	,349	1,958	,054

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan output spss tabel diatas, nilai sig. Lebih besar dari 0,5 dari Dari hasil pengujian tersebut penenliti menyimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 8. Uji Autokorelasi
Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,605	,593	3,51014	1,526

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 8. nilai DW (d) sebesar 1,526. Dari nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai tabel DW pada sig. 0,05 dan menggunakan rumus $(K ; N)$. Diketahui variabel independen terdapat 2 variabel atau " K " = 2 sementara sampel diketahui " N " = 72, sehingga nilai DW (d) sebesar $1,526 > (dU)$ yakni 1,6751 dan $< (4-dU)$ $4-1,6751= 2,3249$. Dari hasil pengujian tersebut peneliti menyimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

4. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji t

**Tabel 9
Uji t
Model Summary^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	WLB	Beta	
1				
	Constant		10,428	,000
	Burnout	,194	,194	,850
	Work-Life Balance	-,297	-,297	,620

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- 1) Berdasarkan output spss pada tabel 9, diketahui pada hipotesis pertama menunjukkan nilai t_{hitung} 8,238 > t_{tabel} 1,66724. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap variabel kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan output spss pada tabel 9, variabel *Burnout* mempunyai nilai t hitung - 2,170 > t tabel 1,66724. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh *Burnout* terhadap variabel kepuasan kerja

b. Uji f

**Tabel 10 Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,831	2	650,415	52,789	,000 ^b
	Residual	850,155	69	12,321		
	Total	2150,986	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

Berdasarkan output spss tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 52,789 dengan sig. 0,00. dikarenakan Fhitung 52,789 > F tabel 3,13 , maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh *Work-Liife Balance*, dan *Burnoutt* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,450	3,935		4,181	,000
	Work-Life Balance	1,195	,145	,948	8,238	,000
	Burnout	-,387	,178	-,250	-2,170	,033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 11, untuk melihat persamaan regresi dapat dijelaskan berikut ini:

$$Y = 16,450 + 1,195 X_1 + (-0,387) X_2 + e$$

Koefisien regresi merupakan koefisien regresi positif, seperti terlihat dari Work-Life Balance (β_1), Burnout (β_2) merupakan koefisien regresi positif. Menunjukkan work-liife balance (β_1) dan burnout (β_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dari persamaan regresi dari masing-masing variabel yakni:

a. Konstanta (α) = (a) = 16,450

nilai konstanta (α) bertanda positif, sehingga menunjukkan efek positif. Artinya work-liife balance dan burnout meningkat sehingga kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini karena nilai konstanta adalah positif.

b. Koefisien Regresi Variabel *Work-Liife Balance* (X_1) = 1,195

Bernilai positif sebesar 1,195 sehingga terdapat pengaruh positif. Dari hal tersebut sehingga *Work-Life Balance* terjadi peningkatan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

c. Koefisien Regresi Variabel *Burnout* (X_2) = -0,387

Bernilai nilai negatif sebesar -0,387 terdapat pengaruh negatif. artinya jika variabel *Burnout* terjadi peningkatan sehingga kepuasan kerja akan terjadi penurunan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,593	3,51014

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

Berdasarkan output spss tabel diatas, nilai (Adjusted Rsquare) sebesar 0,593. Berdasarkan hasil tersebut peneliti menyimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Work-Life Balance*, dan *Burnout* sebesar 59,2%, sedangkan sisa dari nilai tersebut sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

PEMBAHASAN

1. Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8,238 > 1,66724$. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang artinya terdapat pengaruh Work-Life Balance terhadap variabel kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang". Sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Ganapathi, 2016), dan penelitian (Rodonuwu et al., 2018) menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan menunjukkan bahwa keseimbangan mempengaruhi kepuasan kerja. pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut teori Delecta (2011), merupakan menjadi kemampuan seorang buat mengelola komitmen pekerjaan & keluarga, dan komitmen non-profesional lainnya buat memenuhi kewajibannya.

2. Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-2.170 > 1.66724$. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua artinya terdapat pengaruh Burnout terhadap variabel kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu membuktikan burnout berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan (Arumingtyas, 2021), sedangkan penelitian (Junaidin, et al., 2019) membuktikan burnout berpengaruh buruk terhadap kepuasann kerjaa karyawan. Teori yang dikemukakan oleh (Kanwar, 2009) juga mengeksplorasi konsep burnout yang menjelaskan bahaawa pengalamann psikologiis negatiff sebagai respons terhadap stres karena jam pekerjaan yang panjang.

3. Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis diatas menunjukkan terdapat pengaruh positif secara silmutan antara Work-Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang Seperti yang ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > F_{Tabel}$ sebesar $52,789 > 3.13$, penelitian ini berhasil menunjukkan hipotesis ketiga. Sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Arumingtyas, 2021), dimana work-liife balance dan burnout memiliki pengaruh positif dan signifiikan terhadap kepuasankerja karyawan. Lukman Cahyadi dan Desy Prastyani (2020)) menemukan bahwa work-life balance, stres kerja, dan konflik peran merupakan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan pengaruhnya pada saat yg bersamaan.

Dalam penelitian ini, menurut teori Sitinjak (2018), Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional karyawan yg merasa bahagia & menyayangi pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etika karyawan, disiplin dan kinerja. lingkungan kerja nyaman dan keseimbangan kerja yang baik dapat menciptakan kegembiraan dan kenyamanan di tempat kerja serta meningkatkan loyalitas kepada perusahaan atau organisasi.

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat peneliti berikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.

IMPLIKASI

Dari hasil peneitian ini semoga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengelola kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan work-liife balancee, burrnout yang mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan stres kerja karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Akan semakin mempererat hubungan antar karyawan, seperti berlibur, dan melakukan kegiatan bersama untuk mengurangi kelelahan dan mengalami burnout.

KETERBATASAN PENELITIAN

Karena keterbatasan peneliti, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel. Diharapkan peneliti lain dapat menambahkan variabel lain untuk lebih mengembangkan penelitian SDM ini, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Arrozak, Muhammad. 2020. Pengaruh *Work-Life Balance*, dan *Burnout*, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Universitas Islam Malang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. *Work-Lefe Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management Journal*.Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39.
- Arumingtyas, Fida. 2021. Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.3 (No.1), 63-76.
- Yeni dan Idah Niswati. 2012. "Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Bekerja pada Sales" Vol. 5, No. 2, h. 35.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Junaidin. Andi, A.I & Hardiyono. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development And Applied Research Journal*, Vol. 1, No. 2
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2), 162-168.
- Cahyadi, Lukman & Desy P. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 11 No. 2, 172-178.