

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *BURNOUT* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) AREA MAKASSAR SELATAN)

Junaidin<sup>1</sup>, Andi Aiyul Ikham<sup>2</sup>, Hardiyono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, Sulawesi Selatan, Makassar, Indonesia. <sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat, Majene, Indonesia. <sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar Sulawesi Selatan, Makassar, Indonesia.

\*e-mail: <sup>1</sup>[Junaidinselayar400@gmail.com](mailto:Junaidinselayar400@gmail.com), <sup>2</sup>[aiyulikham@gmail.com](mailto:aiyulikham@gmail.com), <sup>3</sup>[dyonsrj@gmail.com](mailto:dyonsrj@gmail.com)

## Abstract

*This study aims to determine the effect of the effect of work life balance on burnout and employee job satisfaction both directly and indirectly carried out on employees of the State Electric Company (PLN) South Makassar Area. This study uses a quantitative approach with the aim of explaining the position of the variables studied and the relationship between one variable and another variable. This study is intended to test hypotheses that have been formulated previously. The results of this study will explain the causal relationship between variables through testing the hypothesis. In this study, the analytical method used is path analysis with path analysis using the SmartPLS program. The results of this study found that work life balance has a positive and significant effect on burnout, work life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction, burnout has a negative and significant effect on employee job satisfaction, work life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction if mediated by burnout.*

**Keywords:** *Work life balance, burnout, job satisfaction*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* dan kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang dilaksanakan pada karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan path analisi dengan menggunakan program *SmartPLS*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *burnout*.

**Kata Kunci:** *Work life balance, burnout, kepuasan kerja*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada saat ini baik itu perusahaan swasta ataupun perusahaan daerah dan perusahaan milik negara dituntut untuk menghasilkan produk ataupun layanan dengan maksimal untuk memaksimalkan profit yang diperoleh. Namun dalam pelaksanaan kegiatan usaha, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang

dimiliki. Perusahaan hendaknya menjaga kondisi dari *work life balance* dari para karyawan atau pegawai agar tidak terjadi *burnout* dan tetap menjaga kepuasan kerja semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Fisher dalam penelitian Darmawan, dkk (2015) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Lebih lanjut Dundas dalam (Noor, 2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela. Adapun Asepta dan Maruno (2017) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas, Perusahaan Listrik Negara memiliki tanggung jawab yang berat dalam melayani seluruh golongan masyarakat namun dalam pelaksanaan pekerjaan, para karyawan terkadang bekerja ekstra diluar beban pekerjaan demi pelayanan yang maksimal sehingga penulis tertarik untuk meneliti kondisi *work life balance* dan implikasinya terhadap *burnout* dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang dalam penelitian ini menjadikan karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sebagai obyek penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik secara langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang, teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Diduga *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.
- 2) Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.
- 3) Diduga *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.
- 4) Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan jika dimediasi oleh *burnout*.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) di wilayah Makassar Selatan, yang terletak di jalan Hertasning. Dengan demikian, penelitian ini membutuhkan sekitar tiga mulai dari Januari hingga April 2019. Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner.

Dalam proses analisis data, peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dengan tujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Analisis deskriptif.

Analisis deskriptif yaitu digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, digunakan rata-rata dari tanggapan tentang pernyataan ataupun variabel untuk melihat hasil rekapitulasi hasil kuisioner secara general.

### 2. Uji kualitas data (validitas dan realibilitas).

Untuk menguji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas menggunakan bantuan *software Smart Partial Least Square (PLS) 3.0*. Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item dalam kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh menggunakan uji validitas konvergen.

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item sehingga ditemukan korelasi skor item dengan total item-item tersebut. Jika nilai validitas di atas 0,3 maka dinyatakan valid, dan apabila nilai validitas dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai validitas pada output Software Smart PLS dapat dilihat pada nilai original sampel (koefisien) dari outer loading.

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,70$ . Sugiyono (2012:177).

### 3. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar  $(\alpha) = 5\% = 0,05$  sehingga menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96 .

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, maka diperoleh data mengenai jumlah kuesioner yang telah disebarkan. Dari jumlah distribusi kuesioner pada tabel 1 dibawah ini, dapat dijelaskan bahwa jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 83 eksemplar.

**Tabel 1. Tanggapan Responden mengenai bauran *Work Life Balance***

| Kode                                | Pernyataan                                                                             | Rata-Rata   |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| X1.1                                | Perusahaan telah memberi pengaturan kerja yang membantu pegawai dalam mengatur waktu   | 3.88        |
| X1.2                                | Perusahaan telah memberi dukungan dan perhatian terhadap karir pegawai.                | 3.90        |
| X1.3                                | Perusahaan telah memperhatikan kondisi stress kerja para karyawan                      | 3.99        |
| X1.4                                | Kejelasan porsi kerja membantu menekan potensi konflik kerja antar karyawan            | 4.01        |
| X1.5                                | Teknologi yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan | 4.05        |
| X1.6                                | Keluarga memberi dukungan terkait pekerjaan yang saya geluti                           | 3.93        |
| <b>Rata-Rata Tanggapan Variabel</b> |                                                                                        | <b>3.96</b> |

Sumber: Data Primer (2019)

Tabel 1 yakni tanggapan responden mengenai *work life balance* dimana rata-rata skor jawaban variabel *work life balance* sebesar 3,96. Hal ini dapat dikatakan *work life balance* karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sudah dikategorikan baik.

**Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai *Burnout***

| Kode                                | Pernyataan                                                                                        | Rata-Rata   |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| X2.1                                | Rutinitas pekerjaan membuat saya merasakan kepenatan                                              | 2.05        |
| X2.2                                | Beban kerja yang berlebihan membuat saya merasa tertekan akan pekerjaan tersebut                  | 2.10        |
| X2.3                                | Tugas yang saya kerjakan membuat saya tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya | 1.92        |
| X2.4                                | Pekerjaan yang pada padat membuat saya bersikap sinis dan apatis                                  | 1.86        |
| X2.5                                | Saya merasa kinerja saya masih rendah                                                             | 1.99        |
| X2.6                                | Saya merasa kurang bermanfaat bagi perusahaan                                                     | 2.14        |
| <b>Rata-Rata Tanggapan Variabel</b> |                                                                                                   | <b>2.01</b> |

Sumber: Data Primer (2019)

Tabel 2 yakni deskripsi tanggapan responden mengenai *burnout* dimana rata-rata skor jawaban sebesar 2.01. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan para karyawan *work life balance* karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan dikategorikan rendah.

**Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja**

| Kode                                | Pernyataan                                                                                                                | Rata-Rata   |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Y1.1                                | Saya merasa puas akan pekerjaan saat ini                                                                                  | 3.88        |
| Y1.2                                | Gaji yang saya peroleh sesuai dengan beban kerja                                                                          | 4.07        |
| Y2.1                                | Karyawan mendapat kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi | 3.98        |
| Y2.2                                | Saya mendapat pengarahan yang baik dari supervisor                                                                        | 3.67        |
| Y3.1                                | Saya memiliki rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif                                                                | 3.84        |
| Y3.2                                | Saya merasa puas akan kondisi lingkungan pekerjaan                                                                        | 3.73        |
| <b>Rata-Rata Tanggapan Variabel</b> |                                                                                                                           | <b>3.86</b> |

Sumber: Data Primer (2019)

Tabel 3 yakni tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan dimana rata-rata skor tanggapan variabel sebesar 3,86. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sudah dikategorikan baik.

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk menguji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas menggunakan bantuan *software Smart Partial Least Square (PLS) 3.2.8*. Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item dalam kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh menggunakan *outer loading*. Adapun untuk menguji tingkat reabilitas variabel penyusun maka dapat dilihat pada nilai cronbach's alfa yang secara jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. Uji Validitas dan Reabilitas**

| Outer Loading |           |            | Cronbach's Alfa       |           |            |
|---------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|
| Indikator     | Koefisien | Keterangan | Variabel              | Koefisien | Keterangan |
| X1.1          | 0.727     | Valid      | Work-life Balance (X) | 0.871     | Reliabel   |
| X1.2          | 0.824     | Valid      |                       |           |            |
| X1.3          | 0.801     | Valid      |                       |           |            |
| X1.4          | 0.819     | Valid      |                       |           |            |
| X1.5          | 0.766     | Valid      |                       |           |            |
| X1.6          | 0.729     | Valid      |                       |           |            |
| Y1.1          | 0.746     | Valid      | Burnout (Y1)          | 0.775     | Reliabel   |
| Y1.2          | 0.752     | Valid      |                       |           |            |
| Y1.3          | 0.658     | Valid      |                       |           |            |
| Y1.4          | 0.593     | Valid      |                       |           |            |
| Y1.5          | 0.704     | Valid      |                       |           |            |
| Y1.6          | 0.653     | Valid      |                       |           |            |
| Y2.1          | 0.848     | Valid      | Kepuasan Kerja (Y2)   | 0.818     | Reliabel   |
| Y2.2          | 0.754     | Valid      |                       |           |            |
| Y2.3          | 0.776     | Valid      |                       |           |            |
| Y2.4          | 0.591     | Valid      |                       |           |            |
| Y2.5          | 0.765     | Valid      |                       |           |            |

|      |       |       |  |  |  |
|------|-------|-------|--|--|--|
| Y2.6 | 0.587 | Valid |  |  |  |
|------|-------|-------|--|--|--|

Sumber: Smart PLS (2019)

Pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi pertanyaan penyusun terhadap variabelnya memiliki angka diatas 0.3. Menurut sugiyono (2016:177) jika korelasi lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid sehingga semua pernyataan penyusun dari setiap variabel dalam penelitian ini dianggap valid atau sahih. Selanjutnya dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel penyusun penelitian diatas memiliki nilai cronbach's alfa diatas 0.6. Menurut Sugiyono (2012:177), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $\geq$  0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan sudah dapat diandalkan dalam membentuk variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

## Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, dilakukan *bootstrapping* untuk memperoleh nilai koefisien estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural dengan menggunakan aplikasi olah data *Smart PLS*. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan hasil koefisien jalur berdasarkan hasil kalkulasi *bootstrapping* melalui aplikasi tersebut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis                                    | Koef   | T Statistik | P Values | Keterangan |
|----------------------------------------------|--------|-------------|----------|------------|
| Work-life balance-> Burnout                  | -0.603 | 8.959       | 0.000    | Diterima   |
| Work-life balance-> Kepuasan kerja           | 0.546  | 6.660       | 0.000    | Diterima   |
| Burnout-> Kepuasan kerja                     | -0.508 | 4.229       | 0.000    | Diterima   |
| Work life balance-> Burnout-> Kepuasan Kerja | 0.306  | 3.693       | 0.000    | Diterima   |

Sumber: Smart PLS (2019)

Berdasarkan tabel 4 melalui hasil olahan data uji hipotesis dengan *SmartPLS* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan  
Berdasarkan tabel 4.7, koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan *burnout* sebesar -0.925 (bernilai negatif) dengan nilai  $t_{hitung}$  58.815 dan P values 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, dimana semakin meningkat *work life balance* dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat *burnout* yang dirasakan para karyawan, dalam hal ini karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan telah menurunkan burnout karyawan dengan peningkatan *worklife balance*.  
Kemudian, dari hasil uji parsial, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari 1,96, yakni 58.815 serta p values 0.00 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sehingga hipotesis penelitian diterima.
2. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan  
Berdasarkan tabel 4.7, koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.563 (bernilai positif) dengan nilai  $t_{hitung}$  3.986 dan P values 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin meningkat *work life balance* dalam suatu perusahaan, makin bertambah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, dalam hal ini karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.  
Kemudian, dari hasil uji parsial, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari 1,96, yakni 3.986 serta p values 0.00 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sehingga hipotesis penelitian diterima.
3. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan  
Berdasarkan tabel 4.7, koefisien jalur pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar -0.411 (bernilai negatif) dengan nilai  $t_{hitung}$  2.873 dan P values 0,005. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin meningkat *burnout* dalam suatu perusahaan, makin

berkurang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, dalam hal ini karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Kemudian, dari hasil uji parsial, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari 1,96, yakni 2.873 serta p values 0.005 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sehingga hipotesis penelitian diterima.

4. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *burnout* pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan

Berdasarkan tabel 4.7, koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui *burnout* sebesar 0.380 (bernilai positif) dengan nilai  $t_{hitung}$  2.767 dan P values 0,006. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui *burnout*, dimana semakin meningkat *work life balance* dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat *burnout* dan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, dalam hal ini karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Kemudian, dari hasil uji parsial, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari 1,96, yakni 2.767 serta p values 0.006 yang lebih kecil daripada 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan sehingga hipotesis penelitian diterima.

## PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dalam menganalisis temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengamatan terhadap karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Hasil analisis mengenai *work life balance* dan *burnout* diperoleh temuan secara empirik bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Dimana semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terlihat dari tanggapan responden mengenai *work life balance* dengan nilai rata-rata skor yang sangat tinggi dimana para karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan memberi jawaban dengan rata-rata skor berada diantara setuju dan sangat setuju sedangkan nilai tanggapan tentang pernyataan *burnout* yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Darmawan, dkk(2016) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa *Work-life balance* merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah *burnout*. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*. *Burnout* sendiri diawali dengan munculnya stress kerja yang berkepanjangan. Tidak adanya “*balance*” atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga akan berakibat pada *burnout*.

Hasil penelitian dari Darmawan et.al (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai *work-life balance*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *burnout* maka semakin tinggi nilai *work-life balance* sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

- 2) Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Hasil analisis mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terlihat dari tanggapan responden mengenai *work life balance* dengan nilai rata-rata skor yang tinggi dimana para karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan memberi jawaban dengan rata-rata skor yang termasuk kedalam kategori baik.

*Work-life balance* yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. *Work-life balance* tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari Rondonuwu, dkk (2018) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil penelitian dari Ganapathi (2016). juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

- 3) Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Hasil analisis mengenai *burnout* dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin menurun *burnout* yang dialami oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terlihat dari tanggapan responden mengenai *burnout* dengan nilai rata-rata skor yang rendah dimana para karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan memberi jawaban dengan rata-rata skor dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami oleh para karyawan masih rendah dengan tanggapan mayoritas tidak setuju dan sangat tidak setuju yang berarti pada saat ini para karyawan tidak terlalu mengalami gejala *burnout* seperti merasakan kepenatan, tertekan akan pekerjaan, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya, bersikap sinis, kinerja yang menurun ataupun merasa tidak bermanfaat bagi perusahaan.

Riyanto, M. (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gejala *burnout* akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seorang pekerja, akibat yang akan di timbulkannya akan menyebabkan individu kehilangan orientasi dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun Agusthina dkk (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan dan dampak negatif pada kepuasan kerja sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

- 4) Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *burnout* pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Hasil analisis mengenai *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bila dimediasi oleh *burnout*. Dimana semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan maka akan dapat menurunkan *burnout* yang dialami oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terlihat dari tanggapan responden mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata skor yang tinggi dimana para karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan memberi jawaban dengan rata-rata skor berada pada kategori baik.

Ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Hardiyono, dkk (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ketika kepuasan kerja tidak dipertahankan, hal itu dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengarahkan karyawan dituntut agar dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Hal lain yang harus diperhatikan yakni *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti stress dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada menurunnya produktivitas kerja. Ketika dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat *burnout* seorang karyawan rendah maka akan tercipta kepuasan kerja pun akan tinggi. Agusthina, dkk (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak secara signifikan jika dimediasi oleh variabel *burnout* sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *burnout* pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran terkait dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan hendaknya memperhatikan kondisi stress kerja para karyawan dengan memberi kenyamanan lingkungan kerja yang dapat membuat para karyawan menjadi seperti ruang kerja yang didekorasi semenarik mungkin ataupun memberikan tempat beristirahat yang nyaman bagi para pekerja demi meningkatkan *work life balance* yang dirasakan oleh para karyawan.
2. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan hendaknya lebih memperlakukan hubungan antar karyawan dengan melakukan kegiatan bersama seperti *morning coffe* dan kegiatan saat istirahat seperti sholat berjamaah, makan bersama, sharing-sharing di waktu luang dan gathering untuk mengurangi kepenatan agar *burnout* yang dialami karyawan semakin berkurang.

3. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti penataan ruang kerja yang semenarik mungkin agar karyawan bisa lebih nyaman bekerja sehingga tingkat *burnout* semakin berkurang dan dapat membuat para karyawan lebih merasa senang untuk bekerja pada perusahaan ini. Disamping itu perusahaan juga direkomendasikan untuk membuat ruang istirahat yang nyaman untuk para pekerja lapangan ketika kembali beristirahat pada kantor.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tentang ilmu manajemen khususnya yang terkait *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja yang kemudian bisa diteliti lebih mendalam dengan tambahan variable independen lain ataupun dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

## Referensi

- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Agusthina Risambessy, et.al., 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol. 2(9)8833-8842, 2012: 8833-8842
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-39.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electriciy Company (PLN) Of South Makassar Area. In *2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics 2017 (ICAME 2017)*. Atlantis Press.
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2009). *Work-life balance* and *Burnout* as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12
- Lailani, F. Saputro, Edy P. dan Nurdiana, F. (2005). *Burnout* dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*. Vol. 9, No. 1, pp. 86-96.
- Moedy, D. M. R. (2013). *Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa Gerenali
- Riyanto, M. (2017). *Pengaruh Teamwork, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul, DIY*. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Indonesia*.
- 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.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.