

WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, WORK FAMILY CONFLICT DAN MOTIVATION TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN BANK DKI CABANG RUNGKUT SURABAYA

Erwin Arya Pranata
erwinarya2@gmail.com
Okto Aditya Suryawirawan

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work-life balance, burnout, work-family conflict, and motivation on the employees' job satisfaction at Bank DKI, a branch of Rungkut, Surabaya. The research was quantitative. The population was 67 employees who worked at Bank DKI, a branch of Rungkut, Surabaya. Moreover, the data collection technique used a non-probability sampling technique or saturated sampling i.e., a technique with a research population of as many as 67 people. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed through Google Forms. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regressions with SPSS (Statistical Product and Service Solution) application. In addition, the classical assumption test showed that there were no indications of deviant variables. The result concluded that work-life balance had a positive and significant effect on employees' job satisfaction. However, burnout had a negative and significant effect on employees' job satisfaction. Likewise, work-family conflict had a negative and significant effect on employees' job satisfaction. On the other hand, motivation had a positive and significant effect on the employees' job satisfaction at DKI Bank, branch of Rungkut, Surabaya.

Keywords: *Work-Life Balance, Burnout, Work-Family Conflict, Motivation, Employees' Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance, burnout, work family conflict* dan *motivation* terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian adalah karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya yang berjumlah 67 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* atau sampel jenuh yang dimana dalam teknik ini menjadikan keseluruhan populasi menjadi sampel sebanyak 67 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang disebarakan melalui *platform online* yaitu *Google Form* kepada responden yang berjumlah 67 orang. Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan cara menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan indikasi variabel yang menyimpang. Hasil penelitian ini menunjukkan *bahwa work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction, burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction, work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya.

Kata kunci : *Work Life Balance, Burnout, Work Family Conflict, Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu komponen berjalannya suatu perusahaan yang dimana dapat dilihat dari seberapa besar peran perusahaan dalam memberdayakan manusia di dalamnya, maka dari itu dengan melakukan investasi yang bijak dalam pengelolaan dan pengembangan SDM, organisasi atau perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. Produktivitas dari sumber daya manusia juga menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal itu dapat di ketahui karna adanya keterkaitan dengan *job satisfaction*. Menurut Rini & Setiawan (2016) *job satisfaction* mengarah pada nilai puas akan suatu hal dan kepuasan yang dialami oleh individu berdasarkan perasaan senang atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya. Besar kemungkinan dari keseluruhan sumber daya manusia menggunakan tolak ukur kepuasan untuk mengetahui sejauh mana seseorang senang akan pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal terhadap tingkat *job satisfaction* atau kepuasan pekerjaan yang dilakukan pada karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya, ditemukan beberapa

fenomena yang salah satunya berupa penurunan kepuasan terhadap pekerjaan, di duga melalui salah satu indikator daripada *job satisfaction* yaitu peningkatan *turnover* pada perusahaan tersebut.

Berikut adalah data daripada turnover karyawan Bank DKI, yang di sajikan dalam tabel dibawah berikut ini :



Gambar 1
Data Turnover Karyawan Tahun 2022
 Sumber : Internal Bank DKI (2023)

Berdasarkan hasil pra survey menyatakan bahwa dalam kurun waktu satu tahun terakhir (2022), prosentase data daripada *turnover* yang ada pada perusahaan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya ini cenderung fluktuatif, dimana dalam hasil tersebut jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan pada setiap bulannya naik turun, hal tersebut diduga karena beberapa faktor terkait menurunnya *job satisfaction*. Menurut Dewi (2019) *job satisfaction* menurun mampu memicu karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, dimana hal itu berpengaruh terhadap ketidakstabilan bahkan kerugian baik dari segi finansial maupun moral perusahaan dan karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya.? (2) Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya? (3) Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya? (4) Apakah *Motivation* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya?

TINJAUAN TEORITIS

Work Life Balance

Menurut Wardani dan Firmansyah (2021) *work life balance* adalah suatu situasi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Namun akan senantiasa ada konsekuensi yang harus diterima ketika berusaha membuat semuanya menjadi selaras atau seimbang.

Burnout

Menurut Hasmin (2016) *burnout* merupakan suatu kondisi stress secara psikologis yang sangat parah, yang mana mampu membuat seseorang mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja sehingga *burnout* dapat dikatakan sebagai akibat dari stress kerja yang akut.

Work Family Conflict

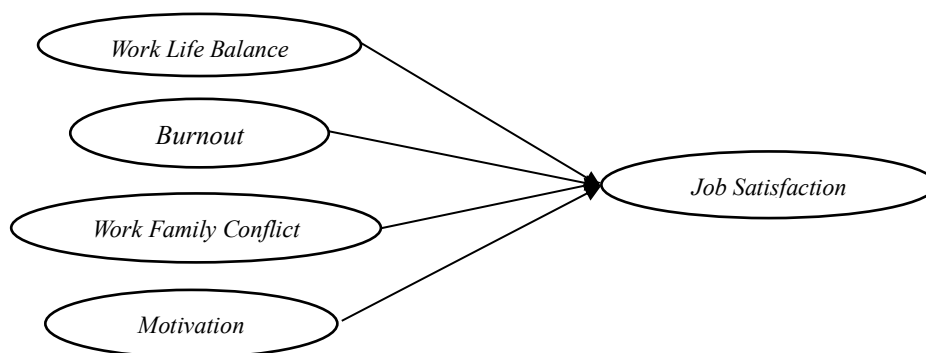
Menurut Frone (2000) *work family conflict* dapat dijelaskan sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan dengan

baik. Konflik ini terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan hal tersebut memengaruhi kemampuannya untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarganya, atau sebaliknya

Motivation

Menurut (Tsauri, 2013:180) *motivation* dapat diartikan sebagai dorongan internal yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh.

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Nanda & Randhawa, (2020) *work life balance* sangat berguna untuk menyeimbangkan seluruh aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dimana ketika seluruh aktivitas yang ada pada pekerjaan dengan aktivitas pribadi di luar pekerjaan bisa berjalan seimbang., Berdasarkan penjelasan diatas bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan.

H1 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Binder (2017:6) *burnout* merupakan sindrom kelelahan mental dan fisik, apabila tidak segera didiagnosis dan keseimbangan internal serta eksternal yang tak kunjung dipulihkan, maka akan berdampak pada terganggunya mental orang tersebut. Hal ini patut disepakati karena kondisi tersebut dapat berimbas kepada tingkat produktifitas daripada seorang karyawan.

H2 : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction*

Kemudian untuk faktor selanjutnya yang memiliki keterkaitan situasi dengan stress kerja yaitu ada nya permasalahan yang muncul pada seseorang yang sudah memiliki keluarga baik orang tua, suami/istri, atau anak-anaknya. Menurut Ariana & Riana (2016) pada kondisi tertentu seorang karyawan harus memberikan perhatian, pikiran dan tenaganya untuk lingkungan di pekerjaannya, namun disisi lain dia juga harus memberikan hal yang sama pada keluarganya. Berdasarkan atas variabel mengenai *work family conflict* yang telah dijelaskan diatas, hal ini sejalan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ariana &

Riana (2016) yang menghasilkan data berupa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

H3 : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya.

Pengaruh *Motivation* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Priyono & Marnis (2017:265) *motivation* merupakan suatu bentuk dorongan yang mengacu pada energi yang digunakan untuk mendorong seseorang secara fisik dan psikologi untuk bertindak sehingga motivasi berguna juga sebagai penggerak seseorang dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa variabel *motivation* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rulianti & Nurpribadi (2023) yang menghasilkan data berupa variable *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

H4 : *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Metode digunakan dalam penelitian yang ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random) untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang dianalisis bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, yaitu menggambarkan temuan penelitian secara numerik dalam bentuk pembahasan. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 67 orang.

Teknik Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian daripada jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2019:104) menyatakan bahwa apabila populasinya kurang dari 100 responden maka lebih baik diambil sampel secara keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yang berjenis sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi karyawan pada Bank DKI cabang Rungkut Surabaya yang berjumlah sekitar 67 orang.

Definisi Operasional Variabel

Work Life Balance

Work life balance (WLB) adalah situasi dimana karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya. Menyeimbangkan antara urusan terkait pekerjaan dengan hal diluar pekerjaan. Adapun indicator yang digunakan untuk mengukur *work life balance* dalam penelitian ini mengadopsi dari pernyataan yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005) sebagai berikut: (1.) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya telah menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan. (2) Perasaan bahwa peran karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya memiliki keterlibatan dalam suatu urusan di lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan. (3) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya merasa puas terhadap kegiatan di dalam dan diluar pekerjaannya.

Burnout

Burnout (B) adalah tingkat stress berlebih yang dialami oleh karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya yang memiliki dampak negatif terhadap kualitas dari kepuasan akan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *burnout* dalam penelitian ini menurut beberapa ahli sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya mengalami kelelahan fisik yang disebabkan oleh banyaknya aktivitas di pekerjaan. (2) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya mengalami tekanan mental yang disebabkan oleh tuntutan yang berlebihan di pekerjaan. (3) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya mengalami penurunan motivasi dan rendahnya percaya diri yang disebabkan oleh pencapaian yang belum sepenuhnya terealisasikan.

Work Family Conflict

Work family conflict (WFC) merupakan suatu konflik yang dialami oleh karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan terutama keluarga. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* dalam penelitian ini mengadopsi teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya kesulitan dalam membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan waktu keluarga bersama keluarga. (2) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga. (3) Perasaan yang dialami oleh karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya Surabaya karena kesulitan dalam menyesuaikan peran antara pekerjaan dan keluarga.

Motivation

Motivation (M) merupakan bentuk dorongan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya yang memicu semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *motivation* dalam penelitian ini mengadopsi penelitian Fadillah (2013) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa tanggung jawab karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya adalah harus segera menyelesaikan pekerjaannya. (2) Perasaan bahwa karyawan telah berkontribusi penuh pada Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya untuk mencapai tujuan. (3) Perasaan bahwa karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya memiliki peluang yang besar untuk mengembangkan kompetensinya. (4) Perasaan pada karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya bahwa apaun bentuk kinerjanya senantiasa di akui oleh perusahaan.

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan kondisi dimana karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya merasa puas dengan apa telah dicapai serta apa yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab di pekerjaannya. Indikator untuk mengukur *job satisfaction* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Hasibuan (2015:202) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya mengedepankan perilaku disiplin dan patuh terhadap tanggung jawab yang telah diberikan. (2) Perasaan bahwa karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya mendapat upah yang sesuai dengan pekerjaannya. (3) Perasaan bahwa karyawan dari Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya merasa apakah harus bertahan atau berpindah dari pekerjaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) Uji validitas bertujuan untuk menilai keakuratan dan validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid atau akurat apabila pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan dengan benar objek yang akan diukur. Teknik yang diterapkan adalah teknik korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi product moment.

Jika koefisien korelasi dianggap signifikan kurang dari 5%, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan telah sesuai dengan pembentukan indikator. Jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0,05, maka item pertanyaan dianggap valid, tetapi jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,05, item pertanyaan dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diartikan sebagai indikator yang mengukur sejauh mana suatu alat pengukur mampu diandalkan serta dipercaya. Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner, sekaligus merupakan indikator dari suatu variabel. Kuesioner dapat dinyatakan baik atau dapat diandalkan jika jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Proses pengujian reliabilitas melibatkan item-item berikut: (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah lebih besar dari 0,60 artinya dapat dinyatakan reliabel. (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah kurang dari 0,60 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:96) Analisis regresi linear berganda merujuk pada hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini mengklarifikasi bahwa analisis linear berganda digunakan untuk memprediksi sejauh mana *work life balance*, *work family conflict*, *burnout* dan *motivation* memengaruhi *job satisfaction* karyawan. Persamaan regresi dari penelitian ini memberikan formulasi matematis yang menggambarkan hubungan tersebut.

$$JS = a + b_1WLB + b_2B + b_3WFC + b_4M + e$$

Keterangan :

JS : *Job Satisfaction* (Variabel terikat)

a : Konstanta

b : Koefesien Regresi

WLB : *Work Life Balance* (Variabel bebas)

B : *Burnout* (Variabel bebas)

WFC : *Work Family Conflict* (Variabel bebas)

M : *Motivation* (Variabel bebas)

e : erorr (Variabel pengganggu diluar variable bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Uji normalitas mempunyai ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2021): (1) Nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal (2) Nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi antar variabel independen maka hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen akan putus. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel independen, sehingga perlu dilakukan deteksi apakah terdapat multikolinearitas pada persamaan regresi dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

$$Tolerance = 1/VIF \text{ atau } VIF = 1/Tolerance$$

Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan apakah terdapat multikolinearitas atau tidak adalah (Ghozali, 2021): (1) Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai *VIF* ≤ 10 . maka variabel dinyatakan tidak ada multikolinearitas (2) Jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 . maka variabel dinyatakan ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Jika varians residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian tersebut berbeda, maka kondisi ini dapat disebut heteroskedastisitas. Dasar pengujian heteroskedastisitas biasanya didasarkan pada, sebagai berikut: (1) Apabila terdapat pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebur, bergelombang, dan kemudian menyempit), maka dapat diartikan terjadi Heteroskedastisitas (2) Apabila terdapat pola dan titik-titik pada data menyebar tidak merata diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat diartikan tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan kelayakan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, apabila terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian. Kriteria pengujian menggunakan level signifikansi 0,05 atau 5% . Kriteria pengambilan keputusan pada uji F sebagai berikut (Ghozali, 2021): (1) Jika nilai signifikansi uji F $\geq 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) tidak layak digunakan untuk menjelaskan variabel terikat (dependen) (2) Jika nilai signifikansi uji F $\leq 0,05$ maka ditunjukkan bahwa variabel bebas (independen) layak digunakan untuk menjelaskan variabel terikat (dependen).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda memiliki tujuan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Jika nilai determinasinya kecil yaitu mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel *work life balance*, *burnout*, *work faily conflict* dan *motivation* menjelaskan variabel *job satisfaction* tidak baik. Jika nilai koefisien determinasinya besar atau mendekati angka satu, maka dapat dikatakan kemampuan variabel *work life balance*, *burnout*, *work faily conflict* dan *motivation* menjelaskan variabel *job satisfaction* adalah baik (Ghozali, 2021). Terdapat beberapa kriteria untuk menguji koefisien determinasi antara lain: (1) Pada saat R^2 memperoleh nilai kecil atau mendekati angka 0, maka kemampuan variabel *work life balance*, *burnout*, *work faily conflict* dan *motivation* menjelaskan bahwa variabel *job satisfaction* sangat terbatas (2) Pada saat R^2 memperoleh nilai tinggi atau mendekati angka 1, maka kemampuan variabel *work life balance*, *burnout*, *work faily conflict* dan *motivation* mampu memberikan atau menjelaskan informasi dalam kebutuhan variabel *job satisfaction*.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji t memiliki tujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak maka akan dilakukan uji t-statistik pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila Tingkat signifikansi uji t $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak dan apabila tingkat signifikansi uji t $\leq 0,05$ maka hipotesis

diterima. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian, yakni dilakukan dengan membandingkan dengan sig-a untuk masing-masing variabel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas yakni pengujian untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner yang diajukan terhadap responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	WLB 1	0,878	Valid
	WLB 2	0,942	Valid
	WLB 3	0,873	Valid
<i>Burnout</i>	B 1	0,946	Valid
	B2	0,981	Valid
	B3	0,982	Valid
<i>Work Family Conflict</i>	WFC 1	0,646	Valid
	WFC 2	0,932	Valid
	WFC 3	0,913	Valid
<i>Motivation</i>	M 1	0,779	Valid
	M 2	0,800	Valid
	M 3	0,857	Valid
	M 4	0,786	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	JS 1	0,849	Valid
	JS 2	0,927	Valid
	JS 3	0,888	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel, dinyatakan valid dan dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini. Kevalidan ini dikonfirmasi oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk seluruh item pernyataan.

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang diinginkan. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Namun, jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,6, maka instrumen penelitian dianggap tidak reliabel untuk mengetahui keakuratan data dari 67 responden maka digunakan uji reliabilitas ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance (WLB)</i>	0,878	Reliabel
<i>Burnout (M)</i>	0,915	Reliabel
<i>Work Family Conflict (WFC)</i>	0,788	Reliabel
<i>Motivation (M)</i>	0,819	Reliabel
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	0,865	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3 menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan yang

melibatkan variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, *motivation* dan *job satisfaction* memiliki nilai cronbach’s alpha yang melebihi 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, *motivation* dan *job satisfaction* dapat dikatakan reliabel dan dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	2.031	1.533	
Work Life Balance	0.413	0.083	0.428
Burnout	-0.099	0.048	-0.201
Work Family Conflict	-0.118	0.056	-0.180
Motivation	0.387	0.086	0.433

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3, maka model persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$JS = 2,031 + 0,413 WLB + -0,099 B + -0,118 WFC + 0,387 M + e$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 2,031 hal ini telah menyatakan bahwa, *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, *motivation* dan *job satisfaction* = 0 atau tidak ada, maka *job satisfaction* akan meningkat sebesar 2,031 (2) Koefisien regresi *work life balance* yang menunjukkan angka sebesar 0,413. Nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel *work life balance* telah memiliki hubungan dan pengaruh terhadap *job satisfaction*. Artinya apabila keseimbangan antara pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan karyawan seimbang, maka akan berpengaruh terhadap *job satisfaction* (3) Koefisien regresi *burnout* yang menunjukkan angka sebesar -0,099. Nilai negatif yang telah menunjukkan bahwa variabel *burnout* memiliki hubungan yang berlawanan dengan *job satisfaction*. Artinya apabila karyawan mengalami tingkat stress yang cukup tinggi, maka akan berpengaruh negatif dengan *job satisfaction* karyawan (4) Koefisien regresi *work family conflict* yang menunjukkan angka -0,118. Nilai negatif yang telah menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Artinya apabila karyawan tidak mampu menyelaraskan antara urusan pekerjaan dengan keluarga, akan berdampak menurunnya *job satisfaction* karyawan itu sendiri. (5) Koefisien regresi *motivation* yang menunjukkan angka sebesar 0,387 . Nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel *motivation* telah memiliki hubungan dan pengaruh terhadap *job satisfaction*. Artinya apabila karyawan mendapatkan dorongan atau motivasi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya *job satisfaction* .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	.93211237
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.088
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi *Asym.Sig* (2-tailed) sebesar 0,177. Maka nilai tersebut dikatakan data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independent (bebas). Dilakukannya dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

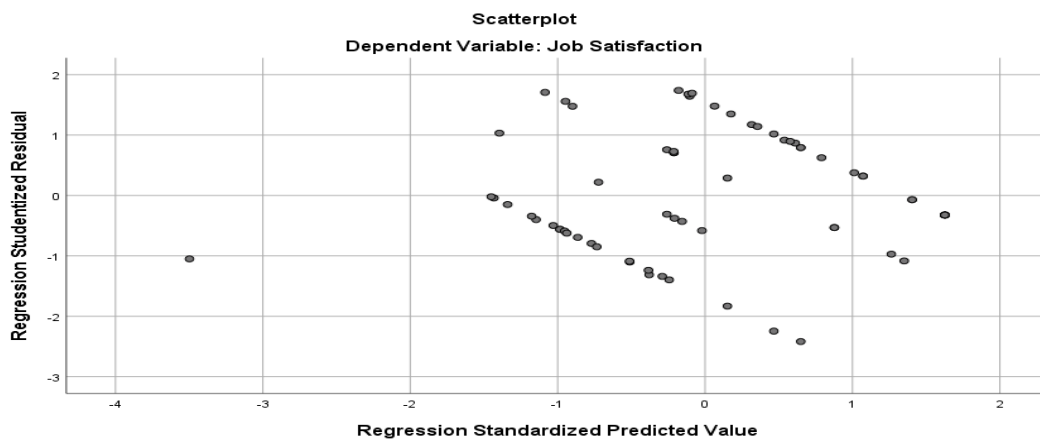
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Life Balance</i>	0,953	1,049	Bebas Multikolinieritas
<i>Burn Out</i>	0,746	1,340	Bebas Multikolinieritas
<i>Work Family Conflict</i>	0,964	1,037	Bebas Multikolinieritas
<i>Motivation</i>	0,752	1,330	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 5, dapat dilihat bahwa variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *motivation* memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF pada variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *motivation* < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi atau bisa dikatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heterokedastisitas menggunakan Grafik *Scatterplot*:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Melalui analisis *scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan kondisi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model tersebut dapat diandalkan dan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji *goodness of fit* (Uji F)

Untuk menguji kelayakan dari variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *motivation* terhadap *job satisfaction*, maka dilakukannya uji F.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	75,105	4	18.776	20,301	,000 ^b
	Residual	57,343	62	0,925		
	Total	132,448	66			

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) uji F adalah 0,000 kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah layak, artinya *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *motivation* mampu sebagai prediktor dari *job satisfaction*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilkauan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,753 ^a	0,567	0,539	0,962

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 7, bahwa nilai R Square sebesar 0.567 atau 56,7%, artinya nilai tersebut mampu menjelaskan bahwa variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *motivation* memberikan kontribusi kepada variabel *job satisfaction* sebesar 56,7%, untuk sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *motivation* Hasil uji t yakni dapat dilihat pada tabel 23 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	Coefecients		Tingkat Signifikan	Keterangan
	t	Sig.		
(WLB)	4.999	0,000	0,05	Signifikan
(B)	-2.079	0,042	0,05	Signifikan
(WFC)	-2.110	0,039	0,05	Signifikan
(M)	4.494	0,000	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel JS (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Variabel bebas *work life balance* pada uji t yakni 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima, sehigga variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.(2) Variabel bebas *burnout* pada uji t yakni 0,042 < 0,05. Hal ini menuunjukkan bahwa H₂ diterima, sehigga variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. (3) Variabel bebas *work family conflict* pada uji t yakni 0,039 < 0,05. Hal ini menuunjukkan bahwa H₃ diterima, sehigga variabel *work family conflict* berpengaruh nrgatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. (4) Variabel bebas *motivation* pada

uji t yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 diterima, sehingga variabel *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pembahasan

Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *job satisfaction*, menunjukkan bahwa *work life balance* sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Karena jika dilihat pada tabel tanggapan responden nilai mean yang dominan tinggi menunjukkan 3,67 yang dimana karyawan merasa bahwa kegiatan yang melibatkan antar kedua belah pihak yakni perusahaan dan keluarga seperti pertemuan keluarga (*family gathering*) akan membangun komunikasi yang baik dari setiap masing-masing elemen. Menurut Nanda & Randhawa (2020) melalui penyediaan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan, karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan minat dan keterampilan baru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pribadi dan memberikan rasa prestasi yang lebih besar. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, et al., (2018). Hasil penelitian tersebut mendapatkan kesimpulan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job satisfaction*, menunjukkan bahwa *burnout* sangat dihindari oleh setiap karyawan. Karena jika dilihat pada tabel tanggapan responden nilai mean yang dominan tinggi menunjukkan 3,11 dimana banyaknya tuntutan yang diberikan kepada karyawan secara berlebihan dapat menjadikan karyawan tersebut merasakan kelelahan secara fisik dan mental bahkan mampu menjadi tekanan psikologis di setiap individu yang merasakannya, Perlu diketahui karyawan yang mengalami *burnout* umumnya mengalami penurunan produktivitas karena kesulitan untuk berkonsentrasi, merasa lelah, dan berkurangnya minat dalam pekerjaan mereka. Menurut (Hasmin, 2016) kondisi ini dapat mengakibatkan kinerja yang buruk dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. karyawan seringkali merasa minat dan motivasi terhadap pekerjaan menurun, merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan kehilangan semangat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Megaster, et al., (2021) Hasil penelitian tersebut mendapatkan kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *job satisfaction*, menunjukkan bahwa *work family conflict* sebisa mungkin untuk di minimalisir oleh setiap karyawan. Karena jika dilihat pada tabel tanggapan responden nilai mean yang dominan tinggi menunjukkan 3,41 dengan rata-rata pada presentase diatas menunjukkan dimana karyawan merasa bahwa konflik yang timbul di lingkup pekerjaan dan keluarga yang terjadi secara bersamaan dapat mengakibatkan seorang karyawan pada mengalami perasaan cemas bahkan depresi hingga sensitif akan suatu hal. Seperti yang terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Christine et al., (2010) Sulitnya mencapai keseimbangan antara urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*), di mana tuntutan dari pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya, tuntutan dari keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan. Hasil penelitian ini selaras dengan

penelitian yang dilakukan oleh Yani, et al., (2016). Hasil penelitian tersebut mendapatkan kesimpulan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Motivation berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *motivation* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *job satisfaction*, menunjukkan bahwa *motivation* sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Karena jika dilihat pada tabel tanggapan responden nilai mean yang dominan tinggi menunjukkan 3,48 yang dimana karyawan merasa bahwa setiap apapun yang merupakan tanggung jawab sebagai karyawan dari Bank DKI cabang Rungkut Surabaya mendapatkan pengakuan atas kinerja dan di apresiasi oleh rekan-rekan dan perusahaan lebih tepatnya seorang atasan. Menurut Afandi (2018) Motivasi kerja dapat menjadi dorongan internal yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rulianti dan Nurpribadi (2023) serta William dan Khuluq (2020). Hasil penelitian tersebut mendapatkan kesimpulan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai *Work Life Balance*, *Burnout*, *Work Family Conflict*, dan *Motivation* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Bank DKI Cabang Rungkut Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Work Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* merupakan elemen penting untuk menjaga kestabilan daripada kepuasan seorang karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya terhadap pekerjaannya. (2) *Burnout* (B) berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Hal tersebut dapat disepakati bahwasannya *burnout* sendiri merupakan gejala atau kondisi seseorang mengalami gangguan mental berupa stress yang mengakibatkan menurunnya *job satisfaction* pada karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. (3) *Work Family Conflict* (WFC) berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Hal tersebut dikarenakan ketika seorang karyawan mengalami situasi dimana terdapat banyaknya konflik antara pekerjaan dan keluarga, yang berakibat tidak stabilnya emosional karyawan dan berdampak pada penurunan kepuasan karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. (3) *Motivation* (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa *Motivation* atau dorongan emosional sangat diperlukan untuk karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya agar kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya tetap terjaga dengan baik.

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut: (1) Sebaiknya dapat di perhatikan dalam penyesuaian terhadap *Work Life Balance* pada setiap masing masing individu untuk lebih menjaga kestabilan atau keseimbangan dalam melaksanakan aktivitas di pekerjaan maupun diluar pekerjaan (2) Sebaiknya dapat dilakukan penyusunan ulang terkait pemberian suatu beban kerja yang ada pada perusahaan terhadap karyawan, agar karyawan tidak mengalami kondisi stress yang akut atau *burnout* yang dapat mempengaruhi daripada menurunnya *job satisfaction* pada setiap karyawan. (3) Sebaiknya dapat dilakukan komunikasi yang baik dan pemberian

dukungan penuh dari kedua belah pihak antara orang di sekitar lingkungan keluarga dan pekerjaan. sehingga kasus dari *Work Family Conflict* yang ada apada perusahaan dapat di atasi dan minimalisir (4) Sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga semakin meningkat *job satisfaction* pada setiap karyawan maka perusahaan dapat efektif untuk mencapai tujuan. (5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, dengan demikian

Keterbatasan

Berdasarkan dari kesimpulan diatas terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut: (1) Penelitian ini terbatas karena sampel dan populasi menggunakan seluruh karyawan Bank DKI cabang Rungkut Surabaya sebanyak 67 responden sebagai sampel penelitian, adapun dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak responden dan mengembangkan populasi sehingga hasil yang didapat lebih valid. (2) Pada penelitian ini hanya membahas beberapa variabel antara lain variabel independent yakni *Work Life Balance (WLB)*, *Burnout (B)*, *Work Family Conflict (WFC)* dan *Motivation (M)* serta variabel dependennya adalah *Job Satisfaction (JS)*. Sedangkan masih ada faktor lain yang berpengaruh pada *Job Satisfaction* karyawan. (3) Pada saat proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak mewakili pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pemikiran, perbedaan asumsi dan pemahaman setiap responden, serta faktor lainnya. seperti faktor kejujuran dalam mengisi pendapat responden pada kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. 2016. Pengaruh *work-family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Arikunto. S. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Binder, I. P. 2017. *Mindful Prevention of Burnout in Workplace Health Management*. Switzerland: Springer Nature.
- Dewi, N. K. C. P. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi dengan komitmen organisasi pada karyawan nusa penida beach inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Frone, M.R. 2000. *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey*. *Journal of Applied Psychology*, 85, (6), 888-895.
- Ghozali, I. 2016 . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsud I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1 Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37-45.
- Megaster, Arumingtyas & Trisavinandiah. 2021. Pengaruh Work-life Balance dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari, *Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.3 (No.1), 2021 Hal 74.
- Nanda & Randhawa. 2020 E-HRM in India: Present Status, Challenges and Future Prospects, *Pacific Business Review International* Volume 13 issue 3 September 2020
- Priyono & Marnis. 2008 : 265. *Buku Sumber Daya Manusia (2)* Penerbit Zifatama Publisher, Anggota IKAPI No. 149/JTI/2014 ISBN : 978-602-6930-18-7

- Rini, & Setiawan, H. 2016. Determinan Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata Di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 169-182.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., dan Asaloei, S. 2018. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30-39
- Rulianti dan Nurpribadi. 2023 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Tsauri, H, S. 2013. MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. STAIN Jember Press. Jember
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- William dan Khuluq. 2020. Pengaruh *Work Motivation* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Organizational Culture*
- Yani, Sudibya, dan Rahyuda . 2016. Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 (2016) : 629-6

