

WORKLIFE BALANCE, BURNOUT, WORK FAMILY CONFLICT, JOB DEMANDS TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN PT WIBAWA MAKMUR ABADI

Adella Zalsabillah Yusvita
adellazalsabillah02@gmail.com
Okto Aditya Suryawirawan

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to find out some factors which could affect the employees' job satisfaction at PT Wibawa Makmur Abadi. Moreover, the independent variables were work-life balance, burnout, work family conflict, and job demands. The research was quantitative. The population was 50 employees of PT Wibawa Makmur Abadi. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were samples. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with Statistical Product And Service Solution (SPSS). The result showed that work-life balance had a significantly positive effect on the employees' job satisfaction at PT Wibawa Makmur Abadi. However, burnout had a negative and significant effect on the employees' satisfaction at PT Wibawa Makmur Abadi. Likewise, work-family conflict had a negative and significant effect on the employees' satisfaction at PT Wibawa Makmur Abadi. Similarly, job demands had a negative and significant effect on the employees' satisfaction at PT Wibawa Makmur Abadi.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Penelitian ini menggunakan variabel independen *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Wibawa Makmur Abadi yang berjumlah 50 responden. Proses pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Teknik yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi, dan *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Burnout*, *Work-Family Conflict*, *Job Demands*, *Job Satisfaction*.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan pekerjaan semakin tinggi dan di imbangi oleh kebutuhan hidup yang semakin meningkat, hal ini mengakibatkan banyak orang semakin bekerja keras untuk mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga yang ditanggung. Perusahaan yang dijadikan tempat mencari ladang penghasilan akan memberikan tuntutan, ekspektasi dan tujuan dari perusahaan demi mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting bagi perusahaan, dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memberikan pemberdayaan terhadap karyawan. Tidak hanya itu produktivitas dari sumber daya manusia juga memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, hal ini dapat dikaitkan dengan *job satisfaction*. Novitasari *et al.* (2021) menyatakan bahwa, perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan melalui tindakan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Masalah yang ada pada perusahaan manufaktur adalah bagaimana cara perusahaan menjaga

dan meningkatkan *job satisfaction*. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Fauzan (2022) mengemukakan bahwa, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya apabila perusahaan juga dapat memberikan dan mengelola rasa kepuasan karyawan. Karena bagaimanapun mesin, material, dan peralatan canggih lainnya tidak dapat bekerja semaksimal mungkin tanpa adanya peran karyawan.

Pada PT Wibawa Makmur Abadi diketahui bahwa adanya ketidakdisiplinan karyawan mengenai absensi kerja yang meliputi ketetapan waktu kerja, izin yang tidak disertai alasan dan surat izin., dan berdasarkan hasil rekap absensi karyawan PT Wibawa Makmur Abadi pada bulan Januari 2023 - Maret 2024 terdapat banyak karyawan yang mengalami ketidakdisiplinan. Serta hasil wawancara pada 15 narasumber yang bersedia memberikan waktunya untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait kepuasan kerja yaitu kebanyakan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja, dikarenakan tuntutan kerja yang berat serta jam kerja yang lebih padat membuat karyawan merasa kewalahan. Kemudian dari hasil observasi lapangan banyak karyawan atau pekerja yang sudah berumah tangga yang dimana beberapa karyawan kesulitan membagi perannya sebagai peran keluarga dengan perannya sebagai karyawan. Menurut Mahayanti dan Sriathi (2017), rendahnya *job satisfaction* merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi suatu perusahaan. Hal ini terjadi apabila karyawan merasakan tidak adanya *work life balance*, karyawan mengalami *burnout*, *job demands* yang berlebihan, dan sering mengalami *work family conflict*. Berdasarkan pendapat tersebut bisa disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan hal yang krusial bagi karyawan.

PT Wibawa Makmur Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri, dan yang pasti memiliki target produksi di setiap harinya. Dengan adanya target pada setiap harinya perusahaan ini memaksimalkan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan target atau tujuan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga besar kemungkinan para karyawan yang memiliki banyak kesibukan dapat mengakibatkan kewalahan dan kelelahan yang berdampak dengan kepuasan terhadap pekerjaannya, sehingga besar kemungkinan para karyawan yang memiliki banyak kesibukan dapat mengakibatkan kewalahan dan kelelahan yang berdampak dengan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan, faktor yang pertama yaitu *work life balance*. Tidak adanya motivasi dan apresiasi pada karyawan dapat menyebabkan rendahnya *job satisfaction*. Arumningtyas dan Trisavinaningdiah (2021) mengatakan bahwa, tidak adanya penerapan *work life balance* maka akan berdampak pada produktivitas karyawan. Oleh karena, itu perusahaan harus mengambil kebijakan dan menerapkan program *work life balance*, hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Endeka *et al.* (2020) mengemukakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi *work life balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya *job satisfaction*. Sebaliknya menurut Indra dan Rialmi (2022), *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang diberikan serta apresiasi dari perusahaan dapat berpengaruh positif pada karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu, Handayani dan Zona (2021) menyatakan bahwa tekanan dan beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kondisi fisik dan mental. Demikian karyawan akan merasakan *burnout*, oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan dan menjaga kestabilan fisik dan mental karyawan. Hasil penelitian Pangemanan *et al.* (2017) *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Namun menurut hasil penelitian Dewi *et al.* (2022), *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Faktor berikutnya yang kemungkinan dapat mempengaruhi *job satisfaction* dalam menjalankan pekerjaan yaitu *work family conflict*. *Work family conflict* dapat menyebabkan

karyawan mengalami stres kerja. Apabila tekanan dan tuntutan dari peran diperusahaan dan peran didalam keluarga bertentangan dapat berdampak pada *job satisfaction*. Astari dan Sudibya (2018) mengatakan bahwa, *work family conflict* sering terjadi pada karyawan sudah menikah dan memiliki konflik keluarga yang bertentangan dapat berdampak pada komitmen perusahaan. Dimana karyawan akan merasa stres saat bekerja, sering meluapkan keluhan beban pekerjaan, memiliki niat berhenti bekerja, dan menimbulkan rendahnya *job satisfaction*. Ariana dan Riana (2016) mengemukakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah rasa kepuasan kerja pada karyawan. Namun apabila karyawan dapat menyeimbangkan peran sebagai anggota keluarga dan peran sebagai pekerja individu akan merasakan nilai positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya menurut Galib *et al.* (2023) *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini dikarenakan individu telah berkomitmen dan menjaga komitmen terhadap profesinya serta menyukai pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu *job demands*. Apabila pemberian *job demands* atau beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan tidak sesuai dengan kapasitas kinerja pada karyawan, maka hal ini dapat mengganggu kestabilan kerja karyawan secara fisik dan mental dan berdampak pada *job satisfaction*. Yuseva *et al.* (2024) mengatakan bahwa *job satisfaction* akan menurun nilainya apabila *job demands* yang diberikan pada karyawan berlebihan, dengan adanya *job demands* yang berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan fisik atau psikologis pada karyawan. Yo dan Surya (2015) mengatakan bahwa *job demands* berpengaruh pada *job satisfaction*. Karena beban kerja yang diberikan dengan apa yang perusahaan beri pada karyawan merupakan suatu nilai kepuasan kerja, kemudian bagaimana cara perusahaan mengapresiasi kinerja karyawannya yang membantu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Nugraha *et al.* (2018) mengatakan bahwa, *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini terjadi karena tingginya *job demands* dan karyawan tidak dapat mengelola waktu dan tuntutan yang telah diberikan.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi?; (2) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi?; (3) Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi?; (4) Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi; (2) Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi; (3) Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi; (4) Untuk menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi.

TINJAUAN TEORITIS

Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah ukuran atau penilaian dari tingkat kepuasan para karyawan dalam pekerjaannya. Penilaian timbul berdasarkan dari situasi dan penilaian ini dilakukan untuk menghargai pencapaian seseorang yang telah melaksanakan berbagai kegiatannya. Menurut Riedel *et al.* (2019) *job satisfaction* adalah suatu sikap umum seseorang untuk menunjukkan jumlah penghargaan yang mereka dapat selama mereka melaksanakan pekerjaannya. *Job satisfaction* menurut Sutrisno *et al.* (2023), adalah tindakan atau sikap dari seorang karyawan berdasarkan apa yang telah diberikan perusahaan kepada para pekerja. Namun *job satisfaction* sendiri memiliki perbedaan dari masing-masing penilaian individu, *job satisfaction* akan meningkat apabila yang dirasakan atau didapat sesuai dengan apa yang di

inginkan seseorang. Sedangkan menurut Fairnandha (2021) *job satisfaction* adalah tentang rasa suka atau tidak suka seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mencukupi sifat material dan psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah penelitian seorang karyawan atas apa yang mereka dapat dari pekerjaannya, baik itu sesuai dengan apa yang mereka inginkan atau sebaliknya karena *job satisfaction* setiap orang berbeda.

Work Life Balance

Work life balance adalah sebuah aspek yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan karena *work life balance* merupakan suatu aspek yang dapat menunjang dampak baik atau buruk dalam upaya peningkatan *job satisfaction*. Menurut Yusnani dan Prasetyo (2018) *work life balance* merupakan suatu cara seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja yang meliputi pencapaian target, karir, ambisi, jam kerja dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang, kesenangan pribadi sehingga kehidupan yang di jalani terasa nyaman dan seimbang. *Work life balance* memiliki peran penting bagi kehidupan, keluarga dan kepuasan kerja, dengan begitu dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Apabila karyawan memiliki kendala dalam keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan begitu akan berpengaruh pada kepuasan kerja para karyawan.

Burnout

Burnout merupakan rasa lelah pada diri seseorang yang dapat menimbulkan rasa stres dan frustrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat memunculkan bentuk emosional seseorang mulai dari sulit untuk berkonsentrasi, mudah marah, mudah lelah, merasa tertekan dan terbebani oleh pekerjaan yang di tanggung. Menurut Rony dan Yulisyahyanti (2022) *burnout* merupakan gangguan psikologis yang negatif hal ini disebabkan oleh emosional, mental dan fisik seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Arumningtyas dan Trisavinaningdiah (2021) *burnout* merupakan bentuk stres kerja karyawan yang bisa saja disebabkan oleh tuntutan lingkungan pekerjaan yang berat, tidak sesuai dengan kemampuan diri, terjadinya persaingan antar rekan kerja, kejenuhan, pembagian tugas yang tidak seimbang dan tidak adanya motivasi dan apresiasi pada karyawan.

Work Family Conflict

Work family conflict atau konflik antar keluarga dengan pekerjaan merupakan sebuah bentuk dari konflik antar peran, dimana tekanan pekerjaan yang saling bertentangan dengan keluarga. *Work family conflict* merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena hal ini dapat menentukan *job satisfaction* dan kualitas kerja karyawan. Nurfauziah *et al.* (2021) mengatakan bahwa *work family conflict* merupakan permasalahan *inter role* di kehidupan keluarga dan dunia pekerjaan, yang dapat membuat seseorang merasakan stres kerja dalam pekerjaannya dan dapat memberikan ketegangan pada seseorang yang mengalaminya. Menurut Retnaningrum dan Musadieg (2016) secara ekonomis pasangan suami istri yang bekerja membutuhkan kesejahteraan keluarga. Mengharapkan pendapatan ganda untuk mencukupi kebutuhan, namun di sisi lain bagi wanita yang bekerja dapat menimbulkan konflik peran ganda. Hal ini sering terjadi karena kesulitan menghadapi pergeseran peran antara ibu rumah tangga dengan *jobdesc* nya sebagai karyawan. Tidak semua orang mampu menyelaraskan perannya dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, sehingga *work family conflict* dapat menurunkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.

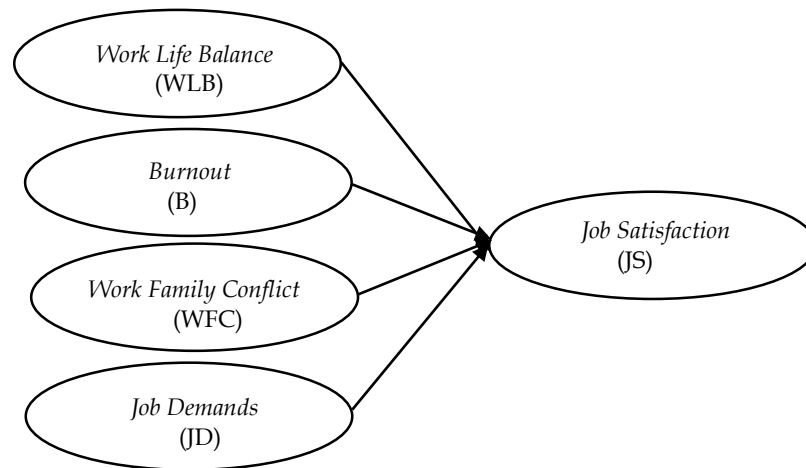
Job Demands

Job demands atau tuntutan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dari karyawan untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Suhardoyo *et al.* (2023) mendefinisikan *job demands* sebagai tuntutan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kelelahan secara psikologis, misalnya

jam kerja yang nonstop, beban pekerjaan yang terlalu banyak, dan memiliki batas waktu yang singkat. Kelelahan kerja dan stres kerja tidak akan terjadi apabila seseorang merasa nyaman dengan pekerjaannya. Sulastri dan Onsardi (2020) mengatakan bahwa *job demands* adalah sejumlah kegiatan yang harus di laksanakan oleh seorang pekerja yang diberi jangka waktu tertentu. *Job demands* yang dibebankan pada karyawan harus terselesaikan dengan standar ketentuan yang telah diberikan perusahaan pada karyawan, karena *job demands* yang berlebihan juga dapat menimbulkan dampak negatif pada karyawan, misalnya stres kerja, menurunnya kualitas kerja akibat kelelahan dan menurunnya rasa kepuasan kerja.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual adalah cara memahami sesuatu yang terjadi di dunia nyata. Oleh karena itu, rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Work life balance merupakan sebuah aspek yang harus diperhatikan dan diterapkan pada setiap orang yang bekerja. Apabila seseorang pekerja menerapkan *work life balance* maksimal maka dapat menyelesaikan tanggung jawab sesuai pada perannya dengan baik dan optimal. Dengan pembagian peran yang efektif, maka dapat memberikan dampak *job satisfaction*. Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menyatakan bahwa, *work life balance* merupakan keseimbangan yang mengikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab di setiap perannya yang melibatkan prioritas. *Work life balance* juga dapat menandakan seberapa jauh karyawan merasakan perasaan puas atas apa yang telah dikerjakan didalam pekerjaannya dan di kehidupan pribadi. Dari hasil penelitian Indra dan Rialmi (2022) dan Ganapathi (2016) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Alianto dan Anindita (2014) dan Endeka et al. (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

H₁ : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction*

Burnout merupakan kondisi seseorang yang mengalami kelelahan berkepanjangan dan berpotensi mengalami stres berat. Kondisi seperti ini akan merugikan individu dan tempat kerja karena dapat menghambat tujuan kerja sehingga berpotensi rendahnya *job satisfaction*. Dengan kondisi yang tidak stabil seseorang akan mengalami kesulitan untuk menjalankan

tugasnya dan menimbulkan rendahnya *job satisfaction*. Dewi *et al.* (2022) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi fisik dan mental yang mengalami kelelahan akibat dari stres yang berlebihan dan berkepanjangan. Dari hasil penelitian Arumningtyas dan Trisavinaningdiah (2021) dan Apriana *et al.* (2021) mengatakan hal yang sejalan, bahwa *burnout* negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rony dan Yulisyahyanti (2022) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

H₂: *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction

Work family conflict merupakan konflik yang terjadi karena memiliki peran ganda yang berdampak pada komitmen dan *job satisfaction*. Konflik ini terjadi pada seseorang yang telah memiliki keluarga kecil, baik orang tua, pasangan, atau anak. Menurut Khan (2024) *work family conflict* terjadi ketika individu tidak dapat membagi antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga. Mungkin dengan karyawan memberikan peran yang seimbang dan perhatian kepada masing-masing peran, maka dapat meminimalisir terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Hasil penelitian Nurfauziah *et al.* (2021) dan Ariana dan Riana (2016) mengatakan hal yang sejalan, bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Astari dan Sudibya (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

H₃: *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

Pengaruh Job Demands Terhadap Job Satisfaction

Job demands atau beban kerja merupakan usaha seseorang yang berkaitan dengan kondisi fisik, mental, dan psikologi individu. *Job demands* diberikan untuk mencapai tujuan, tetapi dengan *job demands* yang berlebihan akan menimbulkan *job satisfaction* yang rendah pada karyawan. Menurut Yuseva *et al.* (2024) *job demands* adalah kegiatan individu yang diberikan untuk mencapai tujuan namun, beban yang diberikan terlalu berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres pada karyawan dan akan berdampak pada *job satisfaction*. Hasil penelitian Nurgraha *et al.* (2018) dan Mahendrawan dan Indrawati (2015) mengatakan hal yang sejalan, bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Saputra (2022) menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

H₄: *Job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:69) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang diteliti berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk menggambarkan populasi tertentu dari hasil sampel, dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mendiskusikan tentang *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Wibawa Makmur Abadi.

Sugiyono (2017:111) menyatakan bahwa populasi bukan hanya jumlah yang ada pada objek, namun populasi juga terdiri dari karakteristik yang dimiliki dari masing-masing objek. Tidak hanya karakteristik populasi juga merupakan wilayah generalisasi pada objek yang memiliki kualitas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Wibawa Makmur Abadi yang berada dibagian produksi dengan jumlah 50 orang karyawan, berdasarkan data absensi yang didapat pada bagian produksi mengalami ketidakdisiplinan perihal izin dan keterlambatan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017:113) menunjukkan bahwa sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu sampel harus *representative* dari sebuah populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi yaitu 50 orang karyawan PT Wibawa Makmur Abadi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data disamakan dengan sumber, yang dapat digunakan sebagai bukti pendukung oleh penelitian pada kesimpulan. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan beberapa rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disebar oleh penulis dan dijawab oleh responden. Pengukuran hasil dari kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2017:132) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang seputar fenomena tentang fenomena sosial yang akan dihitung.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yang berbeda yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job satisfaction*.

Definisi Operasional Variabel

Work Life Balance (WLB)

Work life balance atau WLB adalah kondisi dan situasi tidak seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang perlu diperhatikan pada karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Adapun indikator-indikator *work life balance* dalam penelitian ini diadopsi dari hasil penelitian Fisher *et al.* (2009) sebagai berikut: (1) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki jam kerja yang baik; (2) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa tidak dibatasi untuk melakukan aktivitas pribadi; (3) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dalam beberapa hal; (4) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa tidak terbebani atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan keluarga; (5) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan kenyamanan dalam bekerja; (6) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja; (7) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa mendapatkan nilai-nilai positif selama bekerja yang dapat bermanfaat didalam lingkungan tempat kerja maupun diluar lingkungan kerja.

Burnout (B)

Burnout merupakan suatu kondisi karyawan PT Wibawa Makmur Abadi yang mengalami stres kerja berlebihan karena kondisi fisik yang terlalu lelah serta kondisi mental yang tidak stabil. Adapun indikator-indikator *burnout* dalam penelitian ini diadopsi dari hasil penelitian Nadon *et al.* (2022) sebagai berikut: (1) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa lebih banyak melakukan kesalahan saat bekerja; (2) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa kehilangan minat dan semangat bekerja; (3) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa tidak percaya diri saat bekerja; (4) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa bersikap masa bodoh dengan lingkungan sekitar saat bekerja.

Work Family Conflict (WFC)

Work family conflict merupakan kondisi karyawan PT Wibawa Makmur Abadi yang kesulitan dalam membagi perannya sebagai anggota keluarga dengan perannya sebagai

karyawan. Adapun indikator-indikator *work family conflict* dalam penelitian ini, berdasarkan dari hasil penelitian Khan *et al.* (2020) sebagai berikut: (1) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki pembagian waktu yang tidak teratur antara menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga; (2) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa sedang mendapatkan tekanan dari salah satu perannya, antara peran pekerja dengan anggota keluarga; (3) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki pola kehidupan kerja yang tidak sesuai dengan yang diinginkan keluarga.

Job Demands (JB)

Job demands merupakan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Wibawa Makmur Abadi, dengan mengukur tenaga dan pikiran yang berdampak kelelahan kerja apabila beban tersebut terlalu berat. Adapun indikator-indikator *job demands* dalam penelitian ini diadopsi dari hasil penelitian Koesomowidjojo (2017:33) sebagai berikut: (1) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa sulit memprioritaskan kerja; (2) Ketidakmampuan karyawan PT Wibawa Makmur Abadi memahami tugas dan tanggung jawabnya; (3) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan; (4) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa jam operasional kerja belum sesuai *standart* operasional.

Job Satisfaction (JS)

Job satisfaction merupakan suatu sifat atau bentuk rasa kepuasan karyawan PT Wibawa Makmur Abadi terhadap apa yang telah diterima atau dirasakan. Adapun indikator-indikator *job satisfaction* dalam penelitian ini diadopsi dari hasil penelitian Hasibuan (2012) sebagai berikut: (1) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memahami arah yang dituju dalam pekerjaannya; (2) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa menyukai tugas dan tanggung jawab yang diterimanya; (3) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan; (4) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban dalam pekerjaannya; (5) Karyawan PT Wibawa Makmur Abadi merasa memiliki beban kerja yang tepat berdasarkan kecakapan dan kesungguhan dalam bekerja.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur untuk menilai kevalidan dan keakuratan suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkap fenomena yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teknik korelasi dengan koefisiensi korelasi *product moment*. Uji validitas dapat dikatakan valid atau akurat jika signifikansinya $< 0,05$ atau 5% sehingga jika nilai rata-ratanya 0,05 maka data tersebut telah dinyatakan valid. Analisis dasar untuk memeriksa akurasi atau validitas adalah (Ghozali, 2018): (1) Jika nilai koefisien (α) $< 0,05$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid; (2) Jika nilai koefisien (α) $> 0,05$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang dapat diandalkan jika diuji berulang. Kuesioner dapat dikatakan baik dan *reliable* apabila jawaban dari responden konsisten atau sama terhadap pertanyaan yang diberikan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ditentukan berdasarkan: (1) Dikatakan reliabel (layak) jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$; (2) Dikatakan tidak reliabel (tidak layak) jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$.

Analisis Regresi *Linear Berganda*

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa analisis regresi *linear berganda* 40 merupakan metode statistik untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menjelaskan bahwa analisis linear berganda digunakan untuk memprediksi sejauh mana pengaruh *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* terhadap *job satisfaction*. Adapun persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$JS = a + b_1 WLB + b_2 B + b_3 WFC + b_4 JD + e$$

Keterangan:

- JS : *Job Satisfaction* (variabel terikat)
 A : Konstanta
 B : Koefisien regresi
 WLB : *Work Life Balance* (variabel bebas)
 B : *Burnout* (variabel bebas)
 WFC : *Work Family Conflict* (variabel bebas)
 JD : *Job Demands* (variabel bebas)
 e : *error* (variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji kevalidan pernyataan dalam kuesioner, dengan masing-masing model regresi variabel mempunyai distribusi normal atau tidak menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat dilakukan melalui grafik normal *probability plots*, distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data telah mengikuti garis diagonal. Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang akan dianalisis adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu: (1) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan data terdistribusi normal; (2) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dinyatakan data terdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel. Model regresi yang baik tidak seharusnya menyatakan adanya korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan dari olah data menggunakan *software* statistik atau SPSS. Dasar-dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: (1) Jika nilai *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinearitas; (2) Jika nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:138) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Apabila *variance* residual tetap konstan dari pengamatan kepengamatan lain, maka dapat disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola beraturan seperti bergelombang, melebar, dan menyempit, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada Y, maka hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2016:96) Menyatakan bahwa uji F bertujuan untuk, menguji kelayakan dan mengetahui persamaan model regresi apakah dapat digunakan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian ini mencakup persyaratan berikut: (1) Nilai signifikan $\leq 0,05$ yang dikatakan bahwa model regresi layak digunakan; (2) Nilai signifikan $> 0,05$ yang dikatakan bahwa model regresi tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisiensi determinasi berganda (R^2) bertujuan untuk memprediksi dan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam mengukur koefisien determinasi berganda: (1) Apabila R^2 mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen dalam penelitian tersebut; (2) Jika nilai R^2 mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat terbatas.

Uji Hipotesis

Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa uji hipotesis, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan perubahan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilaksanakan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Kriteria keputusan yang digunakan dalam uji-t adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*; (2) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Sig. | Keterangan |
|--------------------------------------|------------|-------|------------|
| <i>Work Life Balance</i> (WLB) | WLB1 | 0,000 | Valid |
| | WLB2 | 0,000 | Valid |
| | WLB3 | 0,000 | Valid |
| | WLB4 | 0,000 | Valid |
| | WLB5 | 0,000 | Valid |
| | WLB6 | 0,000 | Valid |
| | WLB7 | 0,002 | Valid |
| <i>Burnout (B)</i> | B1 | 0,000 | Valid |
| | B2 | 0,000 | Valid |
| | B3 | 0,000 | Valid |
| | B4 | 0,000 | Valid |
| <i>Work Family Conflict</i> (WFC) | WFC1 | 0,000 | Valid |
| | WFC2 | 0,000 | Valid |
| | WFC3 | 0,000 | Valid |
| <i>Job Demands (JD)</i> | JD1 | 0,000 | Valid |
| | JD2 | 0,000 | Valid |
| | JD3 | 0,000 | Valid |
| | JD4 | 0,000 | Valid |
| <i>Job Satisfactin (JS)</i> | KK4 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Tabel 1 di atas tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap indikator variabel independen dan dependen yang berjumlah 23 item memiliki nilai signifikan (*2-tailed*) lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------------------|----------------|------------|
| <i>Work Life Balance</i> (WLB) | 0,752 | Reliabel |
| <i>Burnout</i> (B) | 0,806 | Reliabel |
| <i>Work Family Conflict</i> (WFC) | 0,768 | Reliabel |
| <i>Job Demands</i> (JD) | 0,788 | Reliabel |
| <i>Job Satisfaction</i> (JS) | 0,744 | Reliabel |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* (α) pada seluruh item dari setiap indikator pernyataan yang ada pada kuesioner terdiri dari variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, *job demands*, dan *job satisfaction*. Dari variabel tersebut telah mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan indikator yang terdiri dari variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, *job demands*, dan *job satisfaction* pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| 1 (Constant) | 25,750 | 2,749 | 9,372 | 0,000 |
| WLB | 0,361 | 0,059 | 6,117 | 0,000 |
| B | -0,473 | 0,091 | -5,220 | 0,000 |
| WFC | -0,410 | 0,106 | -3,879 | 0,000 |
| JB | -0,292 | 0,096 | -3,041 | 0,000 |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Tabel 3 di atas, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas maka diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$JS = 25.760 + 0,361 WLB - 0,473 B - 0,410 WFC - 0,292 JB + e$$

Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa ketika variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* memiliki nilai tetap atau sama dengan nol, maka *job satisfaction* tercatat sebesar 25,760 satuan.

Koefisien Regresi *Work Life Balance* (WLB)

Koefisien regresi *work life balance* dalam model persamaan regresi linear berganda sebesar 0,361 menunjukkan arah positif antara *work life balance* (WLB) dengan *job satisfaction* (JS) yang memiliki arti bahwa jika *work life balance* mengalami peningkatan maka *job satisfaction*

akan meningkat dan juga sebaliknya jika *work life balance* mengalami penurunan maka *job satisfaction* akan menurun.

Koefisien Regresi *Burnout* (B)

Koefisien regresi *burnout* dalam model regresi linear berganda sebesar -0,473 menunjukkan arah negatif antara *burnout* (B) dengan *job satisfaction* (JS) yang memiliki arti bahwa jika *burnout* mengalami peningkatan maka *job satisfaction* akan menurun dan sebaliknya jika *burnout* mengalami penurunan maka *job satisfaction* akan meningkat.

Koefisien Regresi *Work Family Conflict* (WFC)

Koefisien regresi *work family conflict* dalam model persamaan regresi linear berganda sebesar -0,410 menunjukkan arah negatif antara *work family conflict* (WFC) dengan *job satisfaction* (JS) yang memiliki arti bahwa jika *work family conflict* mengalami peningkatan maka *job satisfaction* akan menurun dan sebaliknya jika *work family conflict* mengalami penurunan maka *job satisfaction* akan meningkat.

Koefisien Regresi *Job Demands* (JD)

Koefisien regresi *job demands* dalam model persamaan regresi linear berganda sebesar -0,292 menunjukkan arah negatif antara *job demands* (JD) dengan *job satisfaction* (JS) yang memiliki arti bahwa jika *job demands* mengalami peningkatan maka *job satisfaction* akan menurun dan sebaliknya jika *job demands* mengalami penurunan maka *job satisfaction* akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan 2 metode yaitu uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* dan Analisis Grafik dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

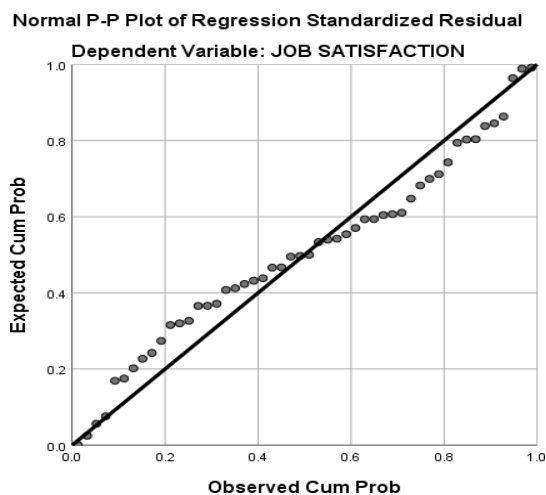
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 50 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1,95148950 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,108 |
| | <i>Positive</i> | 0,105 |
| | <i>Negative</i> | -0,108 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,108 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200 ^{c,d} |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Pada Tabel 4 hasil uji *kolmogrov-smirnov* menunjukkan bahwa *Asymp significance* sebesar 0,200 > 0,05 artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga seluruh variabel pada penelitian ini yaitu *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, *job demands*, dan *job satisfaction* dapat dinyatakan berdistribusi normal atau lolos dalam uji normalitas.

Analisis Grafik

Gambar 2 di bawah ini menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal artinya semua data berdistribusi normal dan model regresi ini menunjukkan bahwa variabel layak digunakan.



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas
Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Uji Multikolinearitas

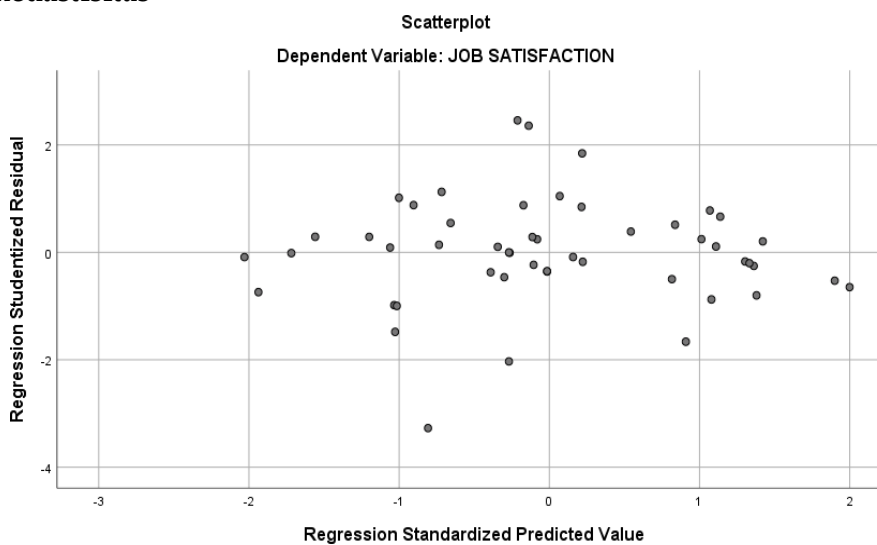
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|----------|------------------------|-------|-----------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| WLB | 0,929 | 1,076 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| B | 0,911 | 1,098 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| WFC | 0,940 | 1,064 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| JD | 0,936 | 1,068 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Tabel 5 di atas merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa variabel *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* mempunyai angka *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai dari VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel *job satisfaction* dengan *work life balance*, *burnout*, *work family conflict*, dan *job demands* yang dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Gambar 3 di atas merupakan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Gambar 3 tersebut menunjukkan bahwa grafik *Scatterplot* seluruh titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari hasil grafik tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 369,013 | 4 | 92,253 | 22,247 | 0,000 ^b |
| Residual | 186,607 | 45 | 4,147 | | |
| Total | 555,620 | 49 | | | |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Tabel 6 menunjukkan jika hasil uji F sebesar 22,247 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,815 ^a | 0,664 | 0,634 | 2,036 |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Tabel 7 di atas tersebut menunjukkan jika hasil uji koefisien determinasi R² sebesar 0,664 atau 66,4%. Hal ini menunjukkan dapat diartikan bahwa variabel, dan *job demands* dapat menjelaskan variabel dependen yaitu *job satisfaction* sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% yang lainnya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t pada penelitian ini:

Tabel 8
Hasil Uji t

| Variabel | t | Sig. | Ket. |
|----------|--------|-------|------------|
| WLB | 6,117 | 0,000 | Signifikan |
| B | -5,220 | 0,000 | Signifikan |
| WFC | -3,879 | 0,000 | Signifikan |
| JD | -3,041 | 0,004 | Signifikan |

Sumber: Data primer, 2024 (Diolah)

Pada Tabel 8 di atas tersebut, hasil dari analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Nilai signifikansi variabel *work life balance* (WLB) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 6,117 yang artinya hipotesis diterima dan harga berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi; (2) Nilai signifikansi *burnout* (B) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t sebesar -5,220 yang artinya hipotesis diterima dan *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan

PT Wibawa Makmur Abadi; (3) Nilai signifikansi variabel *work family conflict* (WFC) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t sebesar -3,879 yang artinya hipotesis diterima dan variabel *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi; (4) Nilai signifikansi *job demands* (JD) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 dan nilai t sebesar -3,041 yang artinya hipotesis diterima dan *job demands* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Wibawa Makmur Abadi untuk selalu memperhatikan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan teori Arumningtyas dan Trisavinaningdiah (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* perlu diperhatikan, karena dapat berdampak pada produktivitas karyawan. *Work life balance* juga dapat menentukan seseorang dalam menjalankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dengan adanya *work life balance* yang seimbang, maka karyawan dapat mencapai *job satisfaction*. Apabila karyawan tidak merasakan *work life balance* yang seimbang maka akan sulit karyawan mendapatkan *job satisfaction*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Indra dan Rialmi (2022) dan Ghanapati (2016), yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Wibawa Makmur Abadi untuk selalu memperhatikan kondisi fisik maupun mental karyawan agar, memperlancar jalannya bekerja dalam mencapai tujuan dan target pada PT Wibawa Makmur Abadi. Sejalan dengan teori Handayani dan Zona (2021) menyatakan bahwa *burnout* terjadi apabila seseorang mengalami tekanan dan beban kerja yang berlebihan, sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. *Burnout* perlu diperhatikan pada karyawan karena hal ini dapat menimbulkan kurangnya semangat bekerja. Tidak hanya merugikan diri sendiri namun *burnout* juga dapat menimbulkan masalah-masalah yang mampu merugikan tempat kerja maupun klien. Apabila karyawan pada PT Wibawa Makmur Abadi tidak dapat mengelola *burnout* pada dirinya, maka akan sulit mendapatkan *job satisfaction*. Hal ini dapat menghambat produktivitas kerja dan menghambat dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Indra dan Dewi *et al.* (2017), yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Wibawa Makmur Abadi dalam membantu karyawan mengelola permasalahan untuk tetap menjaga kualitas kerja. Sejalan dengan teori Khan (2024) menyatakan bahwa *work family conflict* sering terjadi kepada karyawan yang tidak dapat mengelola tanggung jawabnya didalam dua peran yang berbeda. *Work family conflict* yang tidak segera ditangani dapat menimbulkan berbagai masalah yang dapat menurunkan kualitas kerja karyawan. Apabila *work family conflict* tidak dapat dikelola maka karyawan akan sulit mendapatkan *job satisfaction*, sehingga hal ini dapat menimbulkan hambatan pada produktivitas kerja serta tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian

ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ariana dan Riana (2016), yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh Job Demands terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *job demands* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Wibawa Makmur Abadi dalam pembagian job desk dan memperhatikan kondisi fisik maupun mental karyawan, agar menjaga kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan target pada PT Wibawa Makmur Abadi. Sejalan dengan teori Yuseva *et al.* (2024) menyatakan bahwa *job demands* yang berlebihan dapat mengganggu kesehatan fisik serta mental karyawan. Hal ini dapat memicu terjadinya rasa malas bekerja serta menghambat produktivitas kerja. Apabila tidak dapat mengelola *job demands* maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mencapai *job satisfaction*. Dengan rendahnya *job satisfaction* pada karyawan, dapat menimbulkan hambatan pada produktivitas serta mencapai tujuan dan target PT Wibawa Makmur Abadi. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nugraha *et al.* (2018) bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul *Work Life Balance, Burnout, Work Family Conflict*, dan *Job Demands* terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Work life balance* (WLB) berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan *work life balance* pada karyawan, maka mampu meningkatkan *job satisfaction*; (2) *Burnout* (B) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini menyatakan bahwa *burnout* yang dialami pada karyawan PT Wibawa Makmur Abadi dapat menimbulkan rendahnya *job satisfaction*; (3) *Work family conflict* (WFC) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini menyatakan bahwa *work family conflict* yang dihadapi para karyawan PT Wibawa Makmur Abadi dapat menimbulkan rendahnya *job satisfaction*; (4) *Job demands* (JD) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Wibawa Makmur Abadi. Hal ini menyatakan bahwa *job demands* yang dihadapi karyawan PT Wibawa Makmur Abadi dapat menimbulkan rendahnya *job satisfaction*.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yang juga dapat dijadikan rujukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya: (1) Penelitian ini menggunakan metode survei dalam pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan jawaban yang diberikan responden belum tentu menggambarkan kondisi sesungguhnya. Hal ini disebabkan karena responden mungkin memiliki perbedaan dalam pemikiran, asumsi serta faktor yang liannya; (2) Didalam penelitian ini membahas beberapa variabel independen yaitu *work life balance* (WLB), *burnout* (B), *work family conflict* (WFC), dan *job demands* (JD) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu *job satisfaction* (JS); (3) Penelitian ini terbatas karena, sampel dan populasi pada PT Wibawa Makmur Abadi hanya menggunakan responden sebagai sampel pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dan dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut: (1) Sebaiknya PT Wibawa Makmur Abadi lebih meningkatkan dan memperhatikan lebih dalam terkait *work life balance* terhadap karyawan. Karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan. Mungkin bisa lebih

menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dalam pembagian jam kerja yang bijak; (2) Sebaiknya PT Wibawa Makmur Abadi lebih meningkatkan dan memperhatikan *burnout* terhadap karyawan. Hal ini hanya bisa dikelola dan dikendalikan dari pihak yang bersangkutan, namun dari sisi PT Wibawa Makmur Abadi tidak dapat dipungkiri bahwa *burnout* dapat mempengaruhi *job satisfaction* serta menghambat kinerja dan produktivitas kerja; (3) Sebaiknya perlu dilakukan komunikasi serta dukungan dari kedua belah pihak, baik dari PT Wibawa Makmur Abadi maupun dengan pihak keluarga untuk menyelesaikan *work family conflict* yang terjadi; (4) Sebaiknya PT Wibawa Makmur Abadi dapat lebih memperhatikan lagi dari kondisi fisik dan kemampuan karyawan terhadap *job demands* yang diberikan. Hal ini perlu diperhatikan agar tidak menghambat produktivitas yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan tersebut; (5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini menggunakan metode lain dan variabel independen yang berbeda. Dengan demikian dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas pada penelitian dimasa yang akan datang dalam meningkatkan *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A. dan R. Anindita. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Esa Unggul* 1(1): 1-18.
- Ariana, I. W. J. dan I. G. Riana. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(7): 4630-4659
- Arumningtyas, F. dan A. Trisavinaningdiah. 2021. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis* 6(4).
- Astari, N. M. M. dan I. G. A. Sudibya. 2018. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7(7): 1895-1926.
- Dewi, R. S., I. K. Setiadi., dan S. Mulyantini. 2022. Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milinial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister* 1(1): 49-62.
- Endeka, R. F., W. Rumawas., dan T. Tumbel. 2020. Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity* 1(5): 2723-0112.
- Fairnandha, M. M. 2021. Pegaaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 9(3)
- Fisher, G. G., C. A. Bulger, dan C. S. Smith. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4): 441-456.
- Fauzan, A. 2022. Pegaaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA* 6(2): 1860-1880.
- Galib, Z., N. C. Lewaherilla, dan J. R. Widokarti. 2023. The Influence of Work Family Conflict and Work Environment on Job Satisfaction Through Job Stress as Intervening Variables. *Journal of Economis* 12(1).
- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica* 4(1).
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handayani, C. N. dan M. A. Zona. 2021. Burnout, Emotional Intelligence, dan Work-Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business* 2(2): 86–97.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indra, F. J. dan Z. Rialmi. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Meka Edukasi Komunikasi). *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 5(2): 90-99.
- Khan, R. B. F. 2024. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Satisfaction: Peran Variabel Mediasi Coworker Support. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 9(1): 1-14.
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mahayanti, I. G. A. K. dan A. A. A. Sriathi. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(4): 2253- 2279.
- Mahendrawan, I. G. dan A. D. Indrawati. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(11): 3936-3961.
- Nadon, L., L. T. De Beer., dan A. J. S. Morin. 2022. Should Burnout Be Conceptualized as a Mental Disorder?. *Behavioral Sciences* 12(3): 1-16.
- Novitasari, D., M. Asbari., dan I. Sasono. 2021. Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 4(1): 117-130.
- Nugraha, S. J., Banani, A., dan Anggraeni, A. I. 2018. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan job resources. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*.
- Nurfauziah, L., E. Nuraina., dan F. Styaningrum. 2021. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMKN 2 Jiwan). *Review of Accounting and Business* 2(1).
- Pangemanan, F. L., R. J. Pio., dan T. M. Tumbel. 2021. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 5(3).
- Retnaningrum, A. K. dan M. Al Musadiq. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 36(1).
- Riedel, A. G. C. R., F. P. K. Lengkong, dan I. Trang. 2016. Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction, dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA* 7(3): 2959-2968.
- Rony, Z. T. dan Y. Yulisyahyanti. 2022. The Influence of Work Life Balance and Burnout on Job Satisfaction. *International Journal of Enviromental, Sustainability, and Social Sciences* 3(1): 161-168.
- Saputra, A. A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)* 7(1): 68- 77.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardoyo., S. Rukiastindari, I. Emita, E. I. H. Rahayu, dan R. Ningsih. 2023. Job Demand dan Job Resources (JD-R) Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(1).
- Sulastri. dan Onsardi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)* 2(1).
- Sutrisno., F. Leuhery, A. T. Sose, A. Tuasela, dan D. Manda. 2023. Literature Review: Penerapan Sistem Job Satisfaction dan Job Rotation Pada Karyawan Perusahaan. *COSTING: Journal of Economics, Business, and Accounting* 6(2).
- Yo, P. M. P. dan I. B. K. Surya. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(5): 1149–1165.

- Yuseva, S. N., H. Lukito., dan H. A. Rifai. 2024. Analisis Pengaruh Job Demand dan Work Family Conflict terhadap Organizational Commitment Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Publicuho* 7(1): 265–276.
- Yusnani, E., dan A. P. Prasetio. 2018. Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 18(2): 135–143.