

## Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat

**Eland Dzaky Ramadhan\*, Rusman Frendika**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*elanddzaky19@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

**Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of work life balance and burnout on employee job satisfaction in Baznas, West Java Province. This study used a survey method, in determining the sample in this study using a saturated sample technique, amounting to 36 employees. And the data collection technique used is the questionnaire and observation or field. From the research results show that work life balance and burnout have a positive and significant effect on employee job satisfaction by 32.6%. which means that the factors that affect employee job satisfaction from work life balance and burnout are very large, the factor that has the most influence is the WIPL indicator (Work Interference with Personal Life where 15 respondents out of a total of 36 respondents means that many of the employees who were there they felt work makes my personal life difficult and the burnout factor that has the most influence is the indicator of low self-achievement where 14 out of 36 respondents mean that many employees who were there stated that employees felt they had not achieved their best performance.

**Keywords:** *Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Baznas Provinsi Jawa Barat Penelitian ini menggunakan metode survey, dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 36 orang karyawan. Dan teknik pengumpulan data yang dipakai ialah dengan Kuesioner dan observasi atau lapangan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Work life balance dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 32,6 %. yang artinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari Work life balance dan burnout sangatlah besar, faktor yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu dari indikator WIPL (Work Interference with Personal Life yang dimana 15 responden dari total 36 responden artinya banyak dari karyawan yang ada disana mereka merasa pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya sulit dan burnout factor yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu dari indikator rendahnya prestasi diri yang dimana 14 dari 36 responden artinya banyak karyawan yang ada disana menyatakan bahwa karyawan merasa belum mencapai prestasi yang terbaiknya.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, burnout, Kepuasan Kerja.*

## A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi seluruh perusahaan berlomba-lomba mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya sekecil mungkin, sekalipun tekanan persaingan semakin besar dari sebelum-sebelumnya. Di antara seluruh sumberdaya yang terlibat membantu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) mendapatkan posisi pertama kontribusi paling dominan. Menurut Hasibuan (2015), manusia memiliki kontribusi yang paling dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sebab itu, sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan mudah dan memperoleh hasil yang diinginkan, jika karyawan tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Menurut Sutrisno (2010), SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi, cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban, mereka menjalankan pekerjaan sebagai sebuah keharusan dan tuntutan.

Kondisi karyawan pada akhirnya tidak merasakan makna kerja, SDM yang beranggapan pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah, ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan kerja dan bekerja terlalu berlebihan, dan mengakibatkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil kerja produktivitasnya juga akan rendah.

Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan sudah menjadi kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun dimana berbagai riset mulai membuktikan (Robbins dan Judge, 2015). Pada kenyataannya yang terjadi di Baznas Provinsi Jawa Barat melakukan observasi melalui angket yang mendapatkan hasil terjadinya kurang bertanggung jawab karyawan atas apa yang mereka kerjakan yang menumpu tanggung jawab kepada pemimpin divisi tersebut.

Demi membuat dan menjaga kepuasan para karyawan yang dituntut untuk selalu mencapai target yang diberikan, pada umumnya perusahaan menerapkan program *Work-life balance*. menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

*Work-life balance* merupakan keseimbangan antara segala aspek yang ada dalam segala kehidupan manusia (Maslichah & Hidayat, 2017:60). *Work-life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya. Pada kenyataannya yang terjadi pada penelitian kali ini mendapatkan hasil dari observasi terhadap Baznas Provinsi Jawa Barat yaitu adanya fenomena pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu dalam masing masing karyawan.

Salah satu tantangan lain dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. King (2010) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrim sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang akut. Pada masalah kali ini terlihat kalau *burnout* bisa muncul sebab kondisi dalam diri seseorang yang ditentukan oleh faktor lingkungan seperti kejenuhan yang berlama-lama.

Hasmin (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa apabila kelelahan kerja (*burnout*) terjadi dalam jangka waktu yang panjang maka akan mengalami kelelahan sehingga menyebabkan kinerjanya menurun dan dalam penelitiannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada kenyataan kali ini peneliti mendapatkan hasil bahwa karyawan merasa Lelah fisik maupun emosional terhadap pekrjaannya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Lembaga Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat dengan menetapkan judul "**Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**".

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* karyawan di Lembaga Baznas Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana *burnout* karyawan di Lembaga Baznas Provinsi Jawa Barat?

3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Lembaga Baznas Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa Besar pengaruh *work-life balance* dan *burnout* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Baznas Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Baznas Provinsi Jawa Barat?

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk meneliti jumlah sample dan populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini memakai data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat yang berada di Jl. Soekarno-Hatta No.458, Batununggal, Bandung Kidul, Bandung yang berjumlah 36 karyawan.

Dengan Teknik pengambilan sampel yaitu Teknik sampel januh diperoleh sampel sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara, observasi, dan studi Pustaka. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan verifikatif.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variable Work life balance berpengaruh positif signifikan dan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat. Hal ini dapat dilihat dalam rincian hasil analisis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil Uji Validitas yang dimana dari hasil total 25 pernyataan bernilai positif dan negatif, dan dinyatakan Valid karena nilai melebihi rtabel dan dinyatakan Reliabel. Dari Hasil Uji Korelasi antara variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* memiliki korelasi rendah dan sedang terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskripsi data bahwa indikator yang paling besar yaitu *mencintai pekerjaannya*, bahwa karyawan Lembaga Baznas Provinsi Jawa barat melakukan pekerjaannya dengan efisien, Dalam Tabel Uji Koefisien Determinasi menjelaskan bahwa pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan dalam Analisis Regresi Linier berganda antara *Work life balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan kerja menunjukkan bahwa didapatkan fungsi sebesar  $Y = 44,267 + 0,739X_1 - 0,551X_2$  yang berarti Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,739 yang berarti apabila *Work Life Balance* mengalami kenaikan, maka Kepuasan Kerja akan naik pula sebesar 0,739 dan menunjukkan bahwa variabel *Burnout* Berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja (Y) dan memiliki koefisien regresi sebesar -0,551 yang berarti apabila *Burnout* mengalami kenaikan, maka Kepuasan kerja akan naik pula sebesar -0,551. Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa variable *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai Fhitung = 7,965 > 3,28 maka dalam tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Iswardhani, Indri Brasit, Nurdin Mardiana, Ria (2019) menyatakan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku; Friane Livi Pangemanan Riane Johnly Pio Tinneke M. Tumbel (2017) menyatakan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *Burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara; Arrozak, Muhammad, Hadi Sunaryo, Khalikussabir (2020) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. karena Dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa work-life balance lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatnya work-life balance juga dapat mengurangi potensi terjadinya burnout, begitupun sebaliknya. stres, namun juga karena terdapat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi karyawan

untuk dapat meningkatkan work-life balance dan mengurangi burnout, agar kepuasan kerja dapat dicapai dimana perusahaan juga harus turut andil memfasilitasi tercapainya itu.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Life Balance yang ada di Baznas Provinsi Jawa Barat bahwa indikator yang paling tinggi adalah WIPL (Work Interference with Personal Life) dimana hampir seluruh karyawan beranggapan pekerjaan yang mereka sedang kerjakan membuat hidup mereka kesulitan, dan pekerjaan membuat para pekerja merindukan kehidupan pribadinya.
2. Burnout yang ada di Baznas Provinsi Jawa Barat bahwa indikator yang paling tinggi adalah rendahnya prestasi diri dimana hampir seluruh karyawan mengatakan bahwa kurangnya prestasi yang mereka capai selama bekerja, kurangnya optimis dalam bekerja dan kelelahan membuat mereka menjadi pesimis dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling tinggi adalah mencintai pekerjaannya saat ini, dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membuat mereka bekerja lebih efektif dan efisien.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan hasil nilai t hitung yang didapat untuk variable work life balance sebesar 2,787 dan nilai t tabel 1,691 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau  $2,787 > 1,691$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  dengan demikian bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara Burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan hasil nilai t hitung yang didapat untuk variabel Burnout sebesar -2,038 dengan nilai t tabel sebesar 1,691 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau  $-2,038 > 1,691$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,049 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara work life balance dan burnout secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat dengan hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f-hitung sebesar 7,965 dengan signifikansi = 0,002. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,002 < 0,002$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f-hitung =  $7,965 > f_{tabel} = 3,28$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, Malayu S. P.. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama
- [3] Robbins, S.P. & Judge, T. . (2015). Perilaku Organisasi (Edisi Enam). Salemba Empat.
- [4] Moedy, D. M. R. (2013). Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- [5] Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 49(1), 136362.
- [6] King, Laura A. (2010). Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif The Science Of Psychology- An Appreciative View. Jakarta: Salemba Humanika.
- [7] Hera, Rasyidin, & Hasmin. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan

Kerja (Burnout) Dengan Kinerja". *Jurnal Mirai Of Management*

- [8] ratista , Alvin Cakra. (2021) Analisis Kualitas Pelayanan Menggunakan Metode Service Quality dan Diagram Kano untuk Meningkatkan Kepuasan Nasabah di Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 10-15