

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung

Annisa Nur Afifah*, Sri Suwarsih, Allya Roosallyn Assyofa

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

* Annisa.nur.afifah.nisa@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. This study aims to determine whether work-life balance and burnout have an influence in increasing job satisfaction for female employees at PT. Telecommunications Indonesia Graha Merah Putih Bandung city. In an effort to increase job satisfaction, there are several factors that are thought to be influential, two of which are work life balance and burnout that can be experienced by male and female employees. For female employees Not only lack of time for themselves, but also they have to put aside their health because of the many activities. The method used is descriptive and verification with a sample of 59 respondents consisting of female employees of PT. GMP Telecommunications in Bandung. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS ver program. 25. Based on the results of descriptive analysis, it shows that work life balance is included in the high category, burnout is included in the low category and employee job satisfaction is included in the high category. The results of multiple linear regression test show that work life balance and burnout have a significant and significant effect on employee job satisfaction by 65.3%.

Keywords: *Burnout, Human Resources, Job Satisfaction, and Work Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work-life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih kota Bandung. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh yakni dua diantaranya adalah *work life balance* dan *burnout* yang bisa dialami oleh karyawan pria maupun wanita. Teruntuk karyawan wanita Bukan hanya kekurangan waktu untuk dirinya sendiri, tetapi juga mereka harus mengesampingkan kesehatan karena banyaknya aktivitas. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan sampel 59 responden yang terdiri dari karyawan wanita PT. Telekomunikasi GMP kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan *work life balance* termasuk kedalam kategori tinggi, *burnout* termasuk kedalam kategori rendah dan kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65,3%.

Kata Kunci: *Kejenuhan, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Sumber Daya Manusia.*

A. Pendahuluan

Saat pandemi virus Covid-19 menyebar di Indonesia semua pergerakan masyarakat dalam berbagai aspek sangat terbatas. Hampir semua aktivitas pelaku bisnis dari berbagai bidang industri terkena dampak pandemi ini, namun ada juga beberapa sektor industri yang memiliki peluang serta prospek yang cukup baik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, di antaranya adalah industri kesehatan, makanan, *e-commerce*, serta teknologi informasi.

Salah satu industri yang memiliki peluang serta prospek yang cukup baik adalah PT. Telekomunikasi Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia sebagai BUMN yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang telekomunikasi dan informasi diharuskan untuk mempercepat upaya transformasi digital, dikarenakan pandemi Covid-19 yang secara tidak langsung mengubah kebutuhan dan gaya hidup masyarakat (Telkom Indonesia, 2022). Dimana di Indonesia pemerintah menerapkan kebijakan PSBB (pembatasan sosial berskala besar) sehingga aktivitas belajar dan bekerja dilakukan di rumah. Dengan kondisi seperti ini menyebabkan pergeseran kebutuhan masyarakat, dimana internet dan teknologi menjadi kebutuhan yang sangat penting.

Dengan diharuskannya Telkom untuk mempercepat transformasi digital ini, dikhawatirkan juga akan mengakibatkan karyawan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga membuat mereka sulit untuk menikmati hidup yang dapat berakibat pada kurangnya waktu luang untuk diri sendiri dan keluarga, *stress* dan jenuh, serta kesehatan dan kepuasan kerja yang menurun. Jika hal tersebut terjadi maka akan menurunkan kualitas kerja, kualitas fisik dan mental karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dapat terlihat dari moral kerja, kedisiplinan kerja serta prestasi kerja (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perihal yang bersifat individual sebab setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda yang cocok dengan nilai yang berlaku di dalam diri setiap individu. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh dan akhir-akhir ini sering dibicarakan yakni dua diantaranya adalah *work life balance* dan *burnout*.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja yang menurut Singh dan Khanna (2011) merupakan konsep luas yang menetapkan prioritas yang tepat dimana karir dan ambisi pada sisi pekerjaan dan satu sisi lainnya berupa kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual di sisi kehidupan. Kemudian *burnout* atau kejenuhan yang menurut Wirajaya & Supartha (2016) merupakan sebuah bentuk ketegangan dari psikis seseorang yang berhubungan dengan stres yang dialami oleh individu dan berlangsung lama, dengan munculnya tanda seperti kelelahan pada fisik, mental dan emosional yang bisa terjadi pada karyawan pria maupun karyawan wanita.

Selain harus bekerja para wanita masih harus mengurus keperluan rumah tangga lainnya, terkadang mereka dihadapkan dengan berbagai tantangan dalam pekerjaan maupun rumah tangga. Sehingga bukan hanya kekurangan waktu untuk dirinya sendiri, tetapi juga mereka harus mengesampingkan kesehatan karena banyaknya aktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan wanita Telkom GMP Bandung mengungkapkan bahwa bekerja menjadi karyawan sebuah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi di Indonesia memiliki tekanan dan beban kerja cukup tinggi, sampai terkadang karyawan dibebankan pekerjaan yang bukan pada tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut. Selain itu, mereka pun terkadang bekerja lembur karena tugas yang belum terselesaikan.

Biasanya minimal 1 tahun sekali mereka mengadakan survei mengenai kepuasan kerja. Survei tersebut adalah survei *Employee Engagement Survey*, berdasarkan survei kepuasan kerja pada karyawan Telkom Grup periode 2021 yakni, tidak stabilnya tingkat kepuasan kerja karyawan, belum efektifnya metode *flexible working arrangement* (FWA) untuk menjaga *work life balance* serta implementasi *performance management system* yang perlu diperbaiki untuk menghindari penumpukan beban kerja yang membuat karyawan merasa stres dan jenuh. Perusahaan juga menganggap bahwa *work life balance* dan *burnout* merupakan isu yang penting terutama bagi karyawan generasi millennial yang lahir pada 1990 keatas yang sangat melek akan

hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Tingkat *work life balance* pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.
2. Tingkat *burnout* pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. Dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 59 karyawan wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif *Work Life Balance* (X1)

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Variabel *Work Life Balance*

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	<i>Work Interference Personal Life</i>	227,4	Rendah
2.	<i>Personal Life Interference Work</i>	231	Rendah
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	249,7	Sangat Tinggi
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	231	Tinggi
	Rata-rata	234,7	Tinggi

Sumber: Olahan Data (2022).

Dalam tabel diatas diketahui bahwa tingkat *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk dalam kategori tinggi yang diukur oleh dimensi pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference personal life*), kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference work*), kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enhancement of work*), serta pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*).

Hasil Analisis Deskriptif *Burnout* (X2)

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Variabel *Burnout*

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Kelelahan Fisik	211,7	Rendah

2.	Kelelahan Emosional	195,5	Cukup
3.	Kelelahan Mental	220,5	Rendah
4.	Rendahnya Prestasi Diri	234,7	Rendah
	Rata-rata	215,6	Rendah

Sumber: Olahan Data (2022)

Dalam tabel diatas diketahui bahwa tingkat *burnout* yang dimiliki oleh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk dalam kategori rendah. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dimiliki oleh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk dalam kategori rendah yang diukur oleh kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, serta rendahnya prestasi diri.

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Variabel Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	227,5	Tinggi
2.	Kesempatan terhadap gaji	226,5	Tinggi
3.	Kesempatan promosi	228	Tinggi
4.	Kepuasan terhadap supervisi	201	Tinggi
5.	Kepuasan terhadap rekan sekerja	224,4	Tinggi
	Rata-rata	221,5	Tinggi

Sumber: Olahan Data (2022)

Dalam tabel diatas diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk dalam kategori tinggi yang diukur oleh dimensi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, serta kepuasan terhadap rekan sekerja.

Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.808 ^a	.653	.640	4.36224	.653	52.644	2	56	.000
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , <i>Work Life Balance</i>									

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.808 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, serta memiliki pengaruh sebesar 0,653 atau 65,3%. Artinya 65,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan *burnout*.

Hasil Persamaan Regresi Sederhana Variabel *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Sederhana Variabel *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.444	4.396		1.011	.316
	<i>Work Life Balance</i>	.656	.078	.746	8.462	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk, yakni:

$$Y = 4,444 + 0,656X_1$$

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien regresi X sebesar 0,656 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai *work life balance*, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 0,656. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja adalah positif.

Hasil Persamaan Regresi Sederhana Variabel *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Persamaan Regresi Sederhana Variabel *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.381	5.831		10.183	.000
	<i>Burnout</i>	-.748	.238	-.385	-3.145	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk, yakni:

$$Y = 59,381 - 0,748X_2$$

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien regresi X sebesar -0,748 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai *burnout*, maka nilai kepuasan kerja akan berkurang 0,748. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja adalah negatif.

Hasil Persamaan Regresi Berganda Variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.698	5.699		3.632	.001
	<i>Work Life Balance</i>	.628	.070	.714	9.025	.000
	<i>Burnout</i>	-.606	.154	-.311	-3.935	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk, yakni:

$$Y = 20,698 + 0,628X_1 - 0,606X_2$$

1. Nilai *constant* sebesar 20,698 memberikan pengertian bahwa jika faktor *work life balance* dan *burnout* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kepuasan kerja sebesar 20,698.
2. Dari hasil diatas variabel *work life balance* (X_1) memberikan nilai positif sebesar 0,628 sehingga dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya setiap perubahan satu satuan dari *work life balance* (X_1) akan mempengaruhi upaya peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,628 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimana semakin tinggi *work life balance* dalam suatu perusahaan, maka makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.
3. Dari hasil diatas variabel *burnout* (X_2) memberikan nilai negatif sebesar -0,606 sehingga dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya setiap perubahan satu satuan dari *burnout* (X_2) akan mempengaruhi berkurangnya kepuasan kerja (Y) sebesar -0,606 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimana semakin tinggi tingkat *burnout* dalam suatu perusahaan, maka makin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Untuk Variabel *Work Life Balance*

Tabel 8. Hasil Uji t *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.444	4.396		1.011	.316
	<i>Work Life Balance</i>	.656	.078	.746	8.462	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *work life balance* diperoleh nilai t hitung (8.462) > t tabel (2,393) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,1. Dengan hasil demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t hitung positif mengindikasikan *work life balance* mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kepuasan kerja, yang dimana semakin tinggi *work life balance*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Untuk Variabel *Burnout*

Tabel 9. Hasil Uji t *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.381	5.831		10.183	.000
	<i>Burnout</i>	-.748	.238	-.385	-3.145	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *burnout* diperoleh nilai nilai t hitung (-3,145) > t tabel (2,393) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,1. Dengan hasil demikian dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t hitung negatif mengindikasikan *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kepuasan kerja, yang dimana semakin rendahnya *burnout*, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F) Untuk Variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2003.554	2	1001.777	52.644	.000 ^b
	Residual	1065.632	56	19.029		
	Total	3069.186	58			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (<i>Constant</i>), <i>Burnout</i> , <i>Work Life Balance</i>						

Sumber: Olahan Data (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik memperlihatkan F hitung sebesar 52.644 dan F tabel sebesar 2,40. Dengan begitu berarti nilai F hitung ($52.644 > F$ tabel (2,40) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. Maka dengan begitu hasil tersebut menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung yang diukur dengan 4 dimensi yakni *work interference personal life*, *personal life interference work*, *personal enhancement work*, dan *work enhancement of personal life*. Dimana hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dimensi dari variabel *work life balance* memiliki skor 234,7 berada pada garis kontinum 74,4% dan berada pada kategori tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Karyawan Wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi.
2. *Burnout* karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung yang diukur dengan 4 dimensi yakni kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya prestasi diri. Dimana hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dimensi dari variabel *burnout* memiliki skor 215,6 berada pada garis kontinum 66,3% dan berada pada kategori rendah. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Karyawan Wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung memiliki tingkat *burnout* yang rendah.
3. Kepuasan kerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung yang diukur dengan 5 dimensi yakni kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, serta kepuasan terhadap rekan sekerja. Dimana hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dimensi dari variabel kepuasan kerja memiliki skor 221,5 berada pada garis kontinum 68,8% dan berada pada kategori tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Karyawan Wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
4. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial. Dapat diketahui bahwa *work life balance* diperoleh nilai t hitung (8.462) $> t$ tabel (2,393) t hitung dan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$. Dengan hasil demikian dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t hitung positif mengindikasikan *work life balance* mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kepuasan kerja, yang dimana semakin tinggi *work life balance*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Berdasarkan uji korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,746 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat, serta memiliki pengaruh sebesar 0,557 atau sebesar 55,7%.

5. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial. Dapat diketahui bahwa *burnout* diperoleh nilai t hitung $(-3,145) > t$ tabel $(2,393)$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,1$. Dengan hasil demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t hitung negatif mengindikasikan *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kepuasan kerja, yang dimana semakin tinggi *burnout*, maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Berdasarkan uji korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0,385 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah, serta memiliki pengaruh sebesar 0,148 atau sebesar 14,8%.
6. Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. Berdasarkan hasil perhitungan statistik memperlihatkan F hitung sebesar 52,644 dan F tabel sebesar 2,40. Dengan begitu berarti nilai F hitung $(52,644) > F$ tabel $(2,40)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. Maka dengan begitu hasil tersebut menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,808 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, serta memiliki pengaruh sebesar 0,653 atau 65,3%.

5.2 Saran.

Acknowledge

Penelitian mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dalam penelitian ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt yang senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyusun penelitian ini, kepada kedua orang tua, sanak keluarga, teman-teman dan juga bapak ibu dosen yang telah menemani, membimbing, memberikan doa, memberikan semangat, serta memberikan apresiasi kepada peneliti. Alhamdulillah penelitian ini dapat terwujud.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Maisyiroh, Y. (2022). Pengaruh Pelaksanaan WFH terhadap Burnout Karyawan dengan Work Family Conflict sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- [3] Singh, P., & Khanna, P. (2011). *Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal. Vol. 2, No. 2, 188-206.
- [4] Telkom Indonesia. (2022, Juli 6). 57 Tahun Telkom Indonesia, Akselerasi Terwujudnya Mimpi Anak Bangsa Melalui Digitalisasi. Retrieved from Telkom Indonesia: https://www.telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/news/57-tahun-telkom-indonesia,-akselerasi-terwujudnya-mimpi-anak-bangsa-melalui-digitalisasi-1711
- [5] Wirajaya, I. A., & Supartha, I. G. (2016). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasional Guru. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 4779-4806.