

## Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia

Erviana Ariska Puspita Rani<sup>1</sup>, Arif Budiharjo<sup>1</sup>, Kamalina Din Jannah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan,  
Email: arifbudiharjo@unikal.ac.id

### ABSTRACT

*This research is a correlational study between the variables of Work Life Balance, Workload, Burnout and job satisfaction at a national company PT Primatexco Indonesia. This study provides an overview of the effect of Work Life Balance, Workload and Burnout variables on employee job satisfaction at PT Primatexco Indonesia. The results of this study also provide recommendations to minimize the negative effects of Work Life Balance, Workload, Burnout on Work Satisfaction which can later have an effect on increasing the performance of its employees. This study also provides recommendations to minimize burnout, as well as feelings of excessive workload. This study uses multiple regression analysis tools to analyze primary data in the form of a questionnaire that has been filled out by the respondents. The results of this study are: Work Life Balance has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. Primatexco Indonesia, Workload has a negative and significant effect on Job Satisfaction of PT. Primatexco Indonesia, and Burnout have a negative and significant effect on the Job Satisfaction of PT. Primatexco Indonesia.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Workload, Burnout and Employee Job Satisfaction.*

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional antara variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja, *Burnout* dan kepuasan kerja pada sebuah perusahaan nasional PT Primatexco Indonesia. Penelitian ini memberikan gambaran pengaruh atas variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. Hasil penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk memperkecil efek negatif dari *Work Life Balance*, Beban Kerja, *Burnout* pada Kepuasan Kerja yang nantinya dapat memberikan efek kepada peningkatan Kinerja dari para karyawannya. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk meminimalisir adanya *Burnout*, serta perasaan beban kerja yang berlebih. Penelitian ini dengan menggunakan alat analisis regresi berganda untuk menganalisis data-data primer yang berupa kuesioner-kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Adapun hasil dari penelitian ini adalah : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia, Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia, dan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia..

**Kata Kunci :** *Work Life Balance, Beban Kerja, Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang berbeda karakteristiknya dengan aset yang lainnya [1]. Sumber daya manusia merupakan satu satunya aset perusahaan yang memiliki kehidupan jasmani dan rohani. Artinya sumber daya manusia sebagai manusia tidak saja memiliki raga akan tetapi juga memiliki jiwa. Jiwa yang dapat digunakan untuk berfikir dan merasakan atas segala sesuatu dalam kehidupannya.

Oleh karena itu sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, tidak saja berperan atas sisi jasmani atau raganya saja, akan tetapi juga jiwa

atau psikologi manusia juga harus diperhatikan dalam kehidupan kerja pada suatu perusahaan.

Dan aspek jiwa atau psikologis tersebut yang dapat merasakan kepuasan kerja bagi seorang manusia yang menjadi sumber daya manusia. Dan tentunya kepuasan kerja tersebut yang dapat mendorong atau men stimuli para pekerja untuk lebih aktif dan lebih giat dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Namun demikian, para karyawan tentunya, tidak saja dihadapkan pada segala sesuatu yang akan memberikan kepuasan kerja pada dirinya saja, namun dalam hal pekerjaan mereka, akan sangat memungkinkan muncul beban-beban kerja yang memberatkan, bahkan kelelahan kerja dikarenakan adanya kejenuhan dan atau segala macam aspek

yang benar-benar menjadikan adanya *burnout* bagi karyawan. Disamping itu juga memungkinkan adanya permasalahan diantara kehidupan di lingkungan kerja atau pun di lingkungan rumah tangga dari para pekerja tersebut.

Oleh karena itu menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi nilai penilaian terhadap kegiatan yang dilakukan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan nya terhadap kegiatan tersebut.

Namun demikian, dalam suatu organisasi atau perusahaan, terdapat kemungkinan keluhan dari para karyawan tentang kerja yang *overtime* dan juga kerja yang harus fokus pada target. Keadaan yang demikian yang dapat memunculkan kemungkinan perasaan beban kerja yang berlebih, dan kemungkinan *burnout* atau kelelahan yang muncul pada individu karyawan. Ditambah lagi bila terdapat permasalahan dalam keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangganya.

Penelitian ini untuk menjawab apa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu : Apakah terdapat pengaruh variabel yang diteliti *Work Life Balance*, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Primatexco Indonesia.

#### *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

*Work life balance* adalah segi kemampuan individu dalam menemukan ritme yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan, yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat menjalankan dan mementingkan diantara keduanya dengan mencoba untuk meminimalisir saling gangguan diantara keduanya [2] . *Work life balance* ini akan dapat memungkinkan seseorang mengarah kepada penurunan kinerja apabila keseimbangan tidak dapat terjadi [3], [4].

Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan diluar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja.

Ini berarti, semakin perusahaan memperhatikan *work life balance* maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.

H1 : *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

#### Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah suatu kesanggupan karyawan atas pekerjaan-pekerjaan yang dipercayakan oleh perusahaan kepadanya dan yang harus dilaksanakannya [5], [6]. Oleh karena itu beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kesanggupan karyawan. sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan [7], [8].

Dalam sudut pandang dari para karyawan, beban kerja [9], [10] merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas, kewajiban dan tanggung jawab atas kegiatan yang membutuhkan tidak saja fisik, namun juga mental, dan seperti misalnya untuk mengingat sesuatu hal yang sangat diperlukan, kebutuhan konsentrasi, mendeteksi atau mengidentifikasi permasalahan, mengatasi permasalahan atau kejadian yang tak terduga, serta membuat keputusan keputusan dengan cepat atas segala sesuatu yang berkait dengan pekerjaannya. Apabila beban kerja yang diberikan dirasakan terlalu tinggi atau melebihi batas kapasitas / kemampuan dari karyawan maka akan memberikan dampak negatif, [11] sehingga akan menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berarti, setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

H2 : Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### *Burnout* dan Kepuasan Kerja

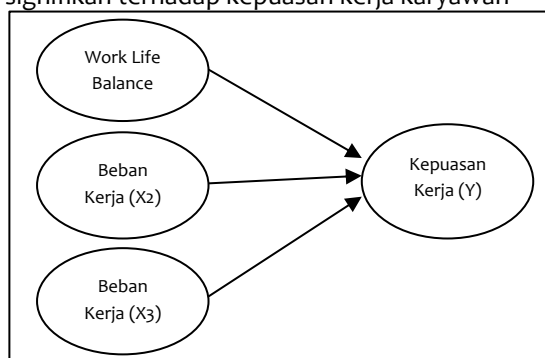
*Burnout* merupakan suatu keadaan yang ada pada karyawan yang bisa berupa kelelahan fisik, emosional dan mental. Kelelahan ini sebagai akibat adanya keterlibatan karyawan dalam proses-proses yang panjang dalam suatu organisasional ataupun perusahaan [12]. Pada dasarnya *burnout*

merupakan terjadinya grafik penurunan atas engagement dari karyawan hingga sampai pada titik paling rendah, hingga karyawan mengalami penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress yang Panjang, berkait dengan pekerjaan ataupun bahkan cacat fisik [13].

*Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat [9]. Kelelahan dan ketegangan psikologis yang secara spesifik berkaitan dengan stres kronis yang dialami individu dari hari ke hari dan ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Hal ini tentunya akan memberikan pengaruh kepada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Ini berarti, semakin meningkat *burnout* dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

H3 : *Burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk hubungan maupun pengaruh. Oleh Karena itu penelitian ini menggunakan data data primer yang didapatkan dengan menyebarkan questioner dari para responden. Responden ini adalah mereka yang terkena sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 85 orang dari populasi seluruh karyawan PT Primatexco Indonesia, khususnya di bagian Spinning yang berjumlah 643 orang.

Adapun pemilihan / penarikan sampel dengan menggunakan kriteria sebagai Karyawan di bagian spinning dan Karyawan yang masa kerjanya minimal tiga tahun.

Sedangkan Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hal ini karena untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Work Life Balance*, *Beban Kerja*, dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja.

## HASIL

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

| Variabel          | Indikator | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|-------------------|-----------|---------------------|--------------------|------------|
| Work Life Balance | X1.1      | 0.886               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X1.2      | 0.702               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X1.3      | 0.712               | 0.2133             | Valid      |
| Beban Kerja       | X2.1      | 0.676               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X2.2      | 0.758               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X2.3      | 0.808               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X2.4      | 0.779               | 0.2133             | Valid      |
| Burnout           | X3.1      | 0.813               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X3.2      | 0.832               | 0.2133             | Valid      |
|                   | X3.3      | 0.869               | 0.2133             | Valid      |
| Kepuasan Kerja    | Y1.1      | 0.702               | 0.2133             | Valid      |
|                   | Y1.2      | 0.872               | 0.2133             | Valid      |
|                   | Y1.3      | 0.613               | 0.2133             | Valid      |
|                   | Y1.4      | 0.716               | 0.2133             | Valid      |
|                   | Y1.5      | 0.872               | 0.2133             | Valid      |

Sumber : Hasil olah data SPSS

Seluruh indikator pertanyaan *corrected-total correlation*(r<sub>hitung</sub>) > (r<sub>tabel</sub>) yaitu pada signifikan 5% (α = 0,05). Oleh karena itu, nilai r<sub>tabel</sub> adalah 0,2133. Membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-------------------|------------------|----------------------|------------|
| Work Life Balance | 0.645            | 0.60                 | Reliabel   |
| Beban Kerja       | 0.750            | 0.60                 | Reliabel   |
| Burnout           | 0.784            | 0.60                 | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja    | 0.815            | 0.60                 | Reliabel   |

Sumber : Hasil olah data SPSS

*Cronbach's Alpha* variabel (X1) 0.645 > 0,60, variabel (X2) 0.750 > 0,60, variabel (X3) 0.784 > 0,60, variabel (Y) 0.815 > 0,60. Hal ini dapat dikatakan seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable*.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas Data

| Unstandardized Residual | A     | Kesimpulan           |
|-------------------------|-------|----------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | 0,119 | Berdistribusi Normal |

Sumber: Output SPSS (2020)

Nilai asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,119. Berdasar pada kriteria pengujian normalitas, dapat diketahui bahwa data residual pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,119 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel          | Tolerance | VIF   | Kesimpulan                      |
|-------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Work Life Balance | 0,599     | 1,669 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Beban Kerja       | 0,356     | 2,807 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Burnout           | 0,438     | 2,284 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Output SPSS (2020)

Nilai tolerance  $> 0,10$  yaitu Work Life Balance = 0.599, Beban Kerja = 0.356, Burnout = 0.438 dan nilai VIF  $< 10$  yaitu Work Life Balance = 1.669, Beban Kerja = 2.807, Burnout = 2.284, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas (independen) dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel          | Sig.  | $\alpha$ | Kesimpulan                       |
|-------------------|-------|----------|----------------------------------|
| Work Life Balance | 0,886 | 0,05     | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Beban Kerja       | 0,155 | 0,05     | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Burnout           | 0,421 | 0,05     | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Sumber: Output SPSS 24 (2020)

Nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

## Uji Kecocokan Model (Goodness of Fit)

**Tabel 6.** Hasil Uji Kecocokan Model (Goodness of Fit)

|            | Sum of Squares | F-hitung | Sig.  | $\alpha$ | Kesimpulan |
|------------|----------------|----------|-------|----------|------------|
| Regression | 0,585          | 127,851  | 0,000 | 0,05     | Model Fit  |

Sumber: Output SPSS (2020)

Hasil nilai F adalah sebesar 127.851 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel Work Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), Burnout (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini merupakan model yang cocok untuk digunakan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel               | Unstandardized Coefficients |            | t      | Sig.  |
|------------------------|-----------------------------|------------|--------|-------|
|                        | B                           | Std. Error |        |       |
| Constant               | 0,705                       | 0,079      | 8,894  | 0,000 |
| Work Life Balance (X1) | 0,427                       | 0,079      | 5,392  | 0,000 |
| Beban Kerja (X2)       | -0,194                      | 0,066      | -2,953 | 0,004 |
| Burnout (X3)           | -0,404                      | 0,057      | -7,032 | 0,000 |

Sumber: Output SPSS (2020)

Dari persamaan linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja dan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Uji t

**Tabel 8.** Hasil Uji t

| Variabel               | t-hitung | Sig.  | $\alpha$ | Hasil    | Keterangan         |
|------------------------|----------|-------|----------|----------|--------------------|
| Work Life Balance (X1) | 5,392    | 0,000 | 0,05     | Diterima | Positif Signifikan |
| Beban Kerja (X2)       | -2,953   | 0,004 | 0,05     | Diterima | Negatif Signifikan |
| Burnout (X3)           | -7,032   | 0,000 | 0,05     | Diterima | Negatif Signifikan |

Sumber: Output SPSS (2020)

1. nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel Work Life Balance (X1) sebesar 5.392 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa H1 diterima.
2. nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel Beban Kerja (X2) sebesar -2.953 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Karena nilai signifikasi uji t kurang dari 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_2$  diterima.

3. nilai  $t_{hitung}$  variabel *Burnout* ( $X_3$ ) sebesar -7.032 dengan nilai signifikasi sebesar 0.000 karena nilai signifikasi uji t kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout* ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9 :** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .909 <sup>a</sup> | .826     | .819              | .03905                     |

Sumber : SPSS

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0.826. Dengan demikian prosentase pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia adalah 82.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t untuk  $X_1$  diperoleh nilai 5.392 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang berbunyi *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance* seorang karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini, memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Asepita dan Marono, Maslichah dan Hidayat, Qodrizana dan Musadieq, Junaidin, dkk, Iswardhani, dkk.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia. Hasil perhitungan uji-t untuk  $X_1$  diperoleh nilai -2.953 dengan signifikansi  $0.004 < 0.05$ , hal ini berarti dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang berbunyi Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia diterima. Hal ini berarti setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan kepuasan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Apabila beban kerja bisa didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandil dan Nur, Zaki dan Marzolina, Yo dan Surya.

## Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia. Hasil perhitungan uji-t untuk  $X_3$  diperoleh nilai -7.032 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang berbunyi *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini memperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Junaidin, dkk, Iswardhani, dkk.

## KESIMPULAN

### Simpulan

*Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia sebesar 5.392 dengan nilai signifikan 0.000

Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Primatexco Indonesia sebesar -2.953 dengan nilai signifikan 0.004

*Burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia sebesar -7.032 dengan nilai signifikan 0.000

### Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka sebaiknya PT. Primatexco Indonesia

senantiasa melakukan usaha ekstra yaitu membuat suasana kerja yang nyaman, gaji sesuai dengan pekerjaan karyawan, memberikan kesempatan promosi pada karyawan, memberikan pengawasan yang cukup serta menciptakan *team work* yang menyenangkan, mengingat karyawan adalah penggerak jalannya suatu perusahaan.

PT. Primatexco Indonesia dapat meningkatkan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan *work life balance* yaitu memperhatikan waktu kerja karyawan, keterlibatan kerja karyawan dan kepuasan yang karyawan dapatkan dalam pekerjaannya.

PT Primatexco disarankan senantiasa memperhatikan beban kerja yang benar-benar dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan. PT Primatexco diharapkan mampu membangun iklim kerja dimana karyawan tidak merasa terlalu berat dengan beban kerja yang diterimanya. Diharapkan pula memunculkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan gairah dan kebahagiaan para karyawan agar karyawan tidak mengalami *burnout*.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lainnya dari penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Alamzah, A. Simanjutak, P. M. Bisnis, P. S. Manajemen, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ANEKA SEJAHTERA ENGINEERING," vol. 1, no. 2, 2013.
- [2] N. Komari and U. Tanjungpura, "KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE," pp. 419–426, 2018.
- [3] G. R. Aliya and R. Saragih, "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat," vol. 4, no. 3, pp. 84–95, 2020.
- [4] F. A. Rondonuwu, "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," vol. 7, no. 2, pp. 30–38, 2018.
- [5] X. Wen, P. Brough, C. Timms, X. W. Chan, and A. Hawkes, "Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences," 2020.
- [6] A. Susiarty, L. Suparman, and M. Suryatni, "THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON JOB STRESS AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF NURSE INPATIENT ROOMS AT MATARAM CITY," vol. VII, no. Vi, 2019, doi: 10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.Po619661.
- [7] S. Saad et al., "Workload and Performance of Employees," pp. 256–267, 2011.
- [8] T. Adrianto, Z. Ilmi, and A. Heksarini, "THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE OF PT GEMA Abstract ;," vol. 2020, no. 3, pp. 71–78, 2020.
- [9] R. Maharja, "Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap rsu haji surabaya," pp. 93–102, 2009.
- [10] M. Nur, D. Musa, and H. Surijadi, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," 2020.
- [11] Y. Adityawarman, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia ( persero ) Tbk Cabang Krekot melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya . Untuk mencapai target tersebut ," vol. VI, no. 1, pp. 34–44.
- [12] C. Korunka, S. Tement, C. Zdrehus, and A. Borza, "Burnout : Definition , recognition and prevention approaches."
- [13] H. F. Rosyid, "Burnout : PENGHAMBAT PRODUKTIFITAS," pp. 19–25, 1990.
- [14] RISNAWATI, "PENGARUH KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk CABANG MEDAN IMAM BONJOL," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 01, pp. 79–87, 2016.
- [15] Zaki, H., Marzolina (2016). "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnoverintention Karyawan (Studi Pada PT. Adira Quantum Multi Finance Cabang Pekanbaru)", Vol 8, No 3, *Tepak Manajemen Bisnis*, ISSN 1979-3294