

Pengaruh *Burnout*, *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Reni Dwi Andrianti

Universitas Islam Kadiri

Udik Jatmiko

Universitas Islam Kadiri

Nur Hidayati

Universitas Islam Kadiri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kediri, Indonesia

Korespondensi penulis: renidwia29@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether there is an influence of burnout, work life balance, and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT Idea Global Indo. This research uses quantitative methods with non-probability sampling techniques with purposive sampling methods. The number of populations was 40 employees and a sample of 32 staff. The analysis technique used is the research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R^2) which is processed using the SPSS software program version 25.0. Based on the results of the study, it is concluded that partially burnout does not have a significant effect on employee job satisfaction obtained Sig. $0.425 > 0.05$ with a t_{count} value $< t_{tabel}$, namely $-0.809 < 2.048$. The work life balance variable partially has a significant effect on employee job satisfaction obtained Sig value. $0.032 < 2.048$. Non-physical work environment variables partially have a significant effect on employee job satisfaction obtained Sig value. $0.001 < 2.293$. Burnout, work life balance, and non-physical work environment variables simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction obtained Sig value $0.001 < 0.05$ with the value of $F_{count} > F_{tabel}$ which is $7.671 > 2.95$.*

Keywords: *Burnout, Work Life Balance, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Idea Global Indo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Jumlah populasi sebanyak 40 karyawan dan sampel sebanyak 32 staff. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan (R^2) yang diolah menggunakan program software SPSS versi 25.0.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,425 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,809 < 2,048$. Variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,032 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,255 > 2,048$. Variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,731 > 2,293$. Variabel *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai Sig $0,001 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,671 > 2,95$.

Kata kunci : *Burnout, Work Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja*

LATAR BELAKANG

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin canggih memaksa setiap perusahaan pada saat ini berlomba-lomba mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin, sekalipun dengan tekanan kompetitif yang semakin kuat, perusahaan dituntut untuk menghasilkan suatu produk atau layanannya dengan maksimal, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia. Potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat menentukan dan berpengaruh terhadap upaya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan harus menjaga dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja sendiri berkaitan dengan bagaimana sikap karyawan dalam bekerja (Pio *et al.*, 2018). Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya biasanya adalah karyawan yang merasakan kepuasan, sehingga dengan kepuasan yang dimilikinya, hal itu akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Kepuasan kerja yang ada pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain *burnout*, *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik.

Priansa (2017 : 326) *burnout* merupakan suatu reaksi psikologi karena stres dan ketidaknyamanan yang dialami oleh individu atau karyawan dimana ia mengurangi keterlibatannya di dalam mengemban pekerjaan, sehingga apa yang dilakukan oleh nya tidak berjalan dengan optimal. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan permasalahan seorang karyawan mengenai *burnout* yang disebabkan oleh kelelahan fisik dikarenakan beban kerja berlebih dan banyaknya tuntutan pekerjaan, akibatnya, seseorang yang mengalami *burnout* akan sulit untuk fokus dalam bekerja serta teledor akan pekerjaannya dan menyebabkan hasil kerja kurang optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja merupakan *work life balance*. Menurut Locwood dan Nancy R (dalam Yustini dan Yuliza, 2021 : 62) mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana terjadi keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Berdasarkan observasi, penyebab belum terjadi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dalam hal ini adalah keseimbangan waktu yang belum bisa berjalan dengan semestinya karena waktu untuk beristirahat, waktu untuk keluarga serta kehidupan pribadinya kurang, adanya karyawan yang memiliki *double job* seperti

pekerjaan sampingan dan kuliah, serta padatnya jam kerja disaat perusahaan mendapatkan job untuk *event-event* tertentu.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Azharuddin (dalam Putri, 2022) bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang timbul dalam suatu hubungan kerja, meliputi hubungan karyawan dan atasan, hubungna dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019 : 74) merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kerja sama antar karyawan, situasi kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan faktor fisik dan faktor psikologis. Menurut Priansa (2017:18) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil dari interaksi antar karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (dalam Mukson dan Lubis, 2022) yang terdiri dari beberapa aspek, yaitu :

- 1 Menyenangi pekerjaannya
- 2 Mencintai pekerjaannya
- 3 Moral kerja
- 4 Kedisiplinan
- 5 Prestasi kerja

Burnout

Menurut Priansa (2017: 326) *burnout* adalah suatu reaksi psikologi karena stres dan ketidaknyamanan yang dialami oleh individu atau karyawan dimana ia mengurangi keterlibatannya di dalam mengemban pekerjaan, sehingga apa yang dilakukan olehnya tidak berjalan dengan optimal. *Burnout* merupakan gejala negatif yang timbul dari diri seseorang karena kondisi yang dialami selama menjalankan pekerjaannya dan apabila tidak segera ditanggulangi akan merugikan organisasi atau perusahaan dan individu itu sendiri (Prianto dan Bachtiar, 2020).

Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Baron dan Greenberg (dalam Prianto dan Bachtiar, 2020) yaitu :

- 1) Kelelahan fisik
- 2) Kelelahan emosional
- 3) Kelelahan mental
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri

Work Life Balance

Greenhaus (dalam Yustini & Yuliza, 2021 : 62) mengemukakan bahwa *work life balance* ialah situasi dimana seorang individu mengalami keseimbangan keterikatan dan kepuasan atas perannya sebagai karyawan dan dalam keluarga. Menurut Locwood dan Nancy R. (dalam Yustini dan Yuliza, 2021 : 62) mengemukakan bahwa *work life balance* sebagai suatu keadaan dimana terjadi keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Indikator *Work Life balance*

Indikator *work life balance* menurut pendapat Greenhaus, *et al* (dalam Yustini dan Yuliza, 2021 : 64) yang terdiri dari beberapa aspek antara lain :

- 1) Keseimbangan waktu
- 2) Keseimbangan peran
- 3) Keseimbangan kepuasan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (dalam Bahri, 2018 : 43) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikis, dimana lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap langsung oleh panca indra manusia, melainkan dapat dirasakan keadaannya (Surijadi dan Idris, 2020)

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (dalam Ronal dan Hotlin, 2019) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Kerjasama antar karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena dapat digunakan untuk menganalisis data penelitian berupa angka-angka yang kemudian diinterpretasikan dalam suatu uraian. Objek penelitian ini adalah PT. Idea Global Indo yang terletak di Gg. Bujel 1, Kel. Bujel, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur, 64119. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 32 staff. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, studi Pustaka, dokumentasi, kuesioner/angket. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menunjukkan kevalidan suatu instrument. Kriteria, instrumen valid apabila R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dan nilai $Sig < 0,05$.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df = n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Burnout (X1)	X1.1	0,466	0,349	0,007	Valid
	X1.2	0,532	0,349	0,002	Valid
	X1.3	0,518	0,349	0,002	Valid
	X1.4	0,589	0,349	0,000	Valid
	X1.5	0,844	0,349	0,000	Valid
	X1.6	0,602	0,349	0,000	Valid
	X1.7	0,495	0,349	0,004	Valid
	X1.8	0,519	0,349	0,002	Valid
	X1.9	0,519	0,349	0,002	Valid
Work Life Balance (X2)	X2.1	0,746	0,349	0,000	Valid
	X2.2	0,521	0,349	0,002	Valid
	X2.3	0,686	0,349	0,000	Valid
	X2.4	0,524	0,349	0,002	Valid
	X2.5	0,579	0,349	0,001	Valid
	X2.6	0,655	0,349	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,509	0,349	0,003	Valid
	X3.2	0,551	0,349	0,001	Valid
	X3.3	0,757	0,349	0,000	Valid
	X3.4	0,660	0,349	0,000	Valid
	X3.5	0,791	0,349	0,000	Valid
	X3.6	0,560	0,349	0,001	Valid
	X3.7	0,514	0,349	0,003	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,481	0,349	0,005	Valid
	Y1.2	0,534	0,349	0,002	Valid
	Y1.3	0,634	0,349	0,000	Valid
	Y1.4	0,539	0,349	0,001	Valid
	Y1.5	0,631	0,349	0,000	Valid
	Y1.6	0,855	0,349	0,000	Valid
	Y1.7	0,649	0,349	0,000	Valid
	Y1.8	0,532	0,349	0,002	Valid
	Y1.9	0,690	0,349	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,349 dan $Sig < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan layak apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Burnout</i> (X1)	0,723	> 0,60	Reliabel
2	<i>Work life balance</i> (X2)	0,715	> 0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,730	> 0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,797	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Data nyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig > 0,05.

Tabel 3 Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	<i>Burnout</i>	0,305	> 0,05	Normal
2	<i>Work life balance</i>	0,336	> 0,05	Normal
3	Lingkungan kerja non fisik	0,552	> 0,05	Normal
4	Kepuasan kerja	0,612	> 0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diatas, nilai Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $< 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Burnout</i> (X1)	0,989	1,011	Bebas Multikolinieritas
2	<i>Work life balance</i> (X2)	0,983	1,017	Bebas Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,976	1,024	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel *burnout* (X1) adalah sebesar $1,011 < 10$, variabel *work life balance* (X2) sebesar $1,017 < 10$, dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $1,024 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada varian dalam variabel pada model regresi yang tidak sama. Dasar pengambilan keputusan ini diperoleh dari hasil uji glejser, dengan Sig $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

F	Sig.	Keterangan
0,209	0,889	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan hasil nilai F 0,209 dan nilai $0,889 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	9.899	1.400	0,173	-
<i>Burnout</i> (X1)	-0,081	-0,809	0,425	Ho Diterima
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,345	2,255	0,032	Ha Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,713	3,731	0,001	Ha Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,899 - 0,081X_1 + 0,345X_2 + 0,713X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka interpretasi mengenai pengaruh antara variabel bebas dan terikat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9,899 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel *burnout* (X1), *work life balance* (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3), maka variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 9,899.
2. Variabel *burnout* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,081 jika variabel *burnout* (X1) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan turun sebesar 0,081.
3. Variabel *work life balance* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,345. jika variabel *work life balance* (X2) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,345.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,713. jika variabel lingkungan kerja non fisik (X3) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,713.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau variabel bebas secara individual membengaruhi variabel dependen. Dengan kriteria apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig
<i>Burnout (X1)</i>	-0,809	0,425
<i>Work Life Balance (X2)</i>	2,255	0,032
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	3,731	0,001

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat hubungan antara masing-masing variable sebagai berikut :

- Variabel *burnout* memiliki nilai Sig. $0,425 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,809 < 2,048$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- Variabel *work life balance* memiliki nilai Sig. $0,032 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,255 > 2,048$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Sig. $0,001 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,731 > 2,293$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat dengan cara melihat nilai signifikansi jika nilai $Sig < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel-variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	119,494	3	39,831	7,671	0,001
Residual	145,381	28	5,192		
Total	264,875	31			

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikasinya. Nilai $Sig 0,001 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,671 > 2,95$ yang menyatakan bahwa secara simultan variabel *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,672	0,451	0,392	2,279

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 9 dapat dilihat kontribusi variabel *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,451$ yang berarti sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Interpretasi

1. Pengaruh *Burnout* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Idea Global Indo

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel *burnout* memiliki nilai Sig. $0,425 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,809 < 2,048$. Dengan demikian variabel *burnout* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Idea Global Indo, sehingga bisa diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil data diatas, karyawan mengalami kelelahan fisik dan kelelahan emosional, akan tetapi kelelahan tersebut dikesampingkan terlebih dahulu untuk mengejar kepuasan pelanggan daripada kepuasan karyawan sendiri, hal ini disebabkan karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa maka kepuasan pelanggan menjadi nomor satu. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki pekerjaan sampingan, sehingga kelelahan yang dirasakan tidak begitu dipikirkan dan kelelahan tersebut juga tidak dapat dijadikan tolak ukur untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga wajib menjadi perhatian perusahaan, sehingga karyawan dapat bertahan lebih lama di perusahaan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Idea Global Indo

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai Sig. $0,032 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,255 > 2,048$. Dengan demikian variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Idea Global Indo, sehingga bisa diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika tingkat *work life balance* sangat diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan mampu mengelola aktivitas yang mereka lakukan dengan seimbang serta tidak mengalami konflik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Idea Global Indo

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,731 > 2,048$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Idea Global Indo, sehingga bisa diartikan bahwa H_a diterima dan

H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan kurang baik dan membuat tidak nyaman, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat berperan penting bagi kepuasan yang didapatkan oleh karyawan.

4. Pengaruh *Burnout* (X1), *Work Life Balance* (X2) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Idea Global Indo

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa variabel *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Sig 0,001 < 0,05 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,671 > 2,95$. Dengan demikian *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Idea Global Indo, sehingga bisa diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besar pengaruh tingkat *burnout*, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel *burnout* (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Idea Global Indo, hal ini terjadi karena karyawan memiliki pekerjaan sampingan sehingga faktor kelelahan yang dirasakan tidak begitu difikirkan dan tidak dapat dijadikan tolak ukur terhadap kepuasan kerja.
- 2) *Work life balance* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Idea Global Indo, sehingga semakin meningkatnya tingkat *work life balance*, akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja non fisik (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Idea Global Indo, sehingga semakin meningkatnya tingkat lingkungan kerja non fisik yang baik, maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- 4) *Burnout* (X1), *work life balance* (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Idea Global Indo, terbukti dengan hasil uji F diperoleh hasil Nilai Sig $0,001 < 0,05$.

Saran

Adapun saran bagi instansi atau objek penelitian sebagai berikut :

- 1) Saran bagi instansi, meskipun instansi bergerak pada bidang jasa, dan dituntut untuk mengutamakan kepuasan pelanggan, akan tetapi pimpinan juga harus lebih memperhatikan tingkat *burnout* yang dirasakan oleh karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal dengan cara lebih meningkatkan lagi Kerjasama tim dan lebih memaksimalkan waktu dalam bekerja.
- 2) Secara keseluruhan variabel *work life balance* tergolong dalam kategori yang baik, sehingga perusahaan disarankan untuk mempertahankan tingkat *work life balance* agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, namun berdasarkan kuesioner yang telah disebar masih ada yang perlu di tingkatkan khususnya keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaan masih tergolong dalam kategori cukup baik, hal tersebut bisa ditingkatkan dengan adanya disiplin jam kerja serta memaksimalkan waktu bekerja.
- 3) Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja non fisik tergolong dalam kategori sangat baik. Saran bagi instansi, diharapkan instansi tetap mempertahankan dan memperhatikan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dan bawahan dan kerjasama antar karyawan agar tetap tercapainya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tetap betah dan semangat dalam bekerja serta menyelesaikan tugas.
- 4) Pimpinan disarankan lebih memperhatikan tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan, tingkat *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan dan kerjasama antar karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Media Publishing.
- Jatmiko, U., & Astuti, I. Y. (2021). Karakteristik Individu, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Revitalisasi*, 10(1), 79. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1672>
- Mukson, & Lubis, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2(2), 109–120.
- Pio, R. J., Revo, J., & Tampi, E. (2018). *The influence of spiritual leadership on quality of work life , job satisfaction and organizational citizenship behavior*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. CV. ALFABETA BANDUNG.
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(2), 131–144.
- Putri, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 502–509.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Herman Surijadi & Yuslan Idris-Administrasi Bisnis Polnam & Program Studi Niaga STIA Said Perintah LPPM STIA Said Perintah. *Public Policy*, 1(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Prenadamedia Goup.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya anusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19* (1st ed.). CV. Literasi Nusantara Abadi.