

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

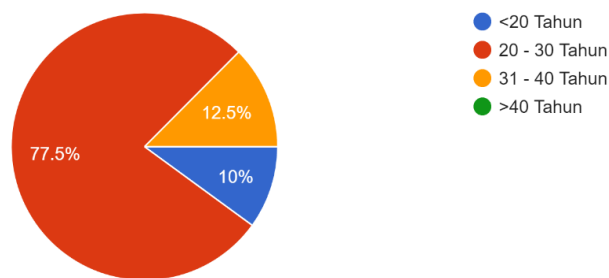
#### 4.1 Hasil Analisis Data

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Data primer untuk penelitian ini diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan kontrak yang telah bekerja selama setidaknya 1 tahun di Nakama.id. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui Google Formulir. Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan gaji.

##### 4.1.1.1 Usia

Dalam penelitian ini, terdapat diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik usia responden:



**Gambar 4.1 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

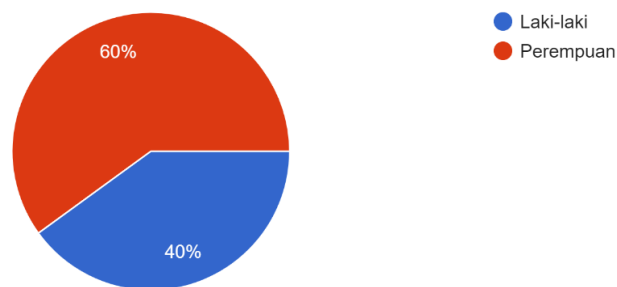
**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Gambar 4.1, terlihat bahwa proporsi responden dalam penelitian ini menurut kelompok usia adalah sebagai berikut: 10% atau setara dengan 4 orang responden berusia kurang dari 20 tahun, 77.5% atau setara dengan 31 orang responden berusia antara 20-30 tahun, 12.5% atau setara dengan 5 orang responden berusia

antara 31-40 tahun, dan tidak ada responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah responden dengan usia antara 20-30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang.

#### 4.1.1.2 Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, terdapat diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden:



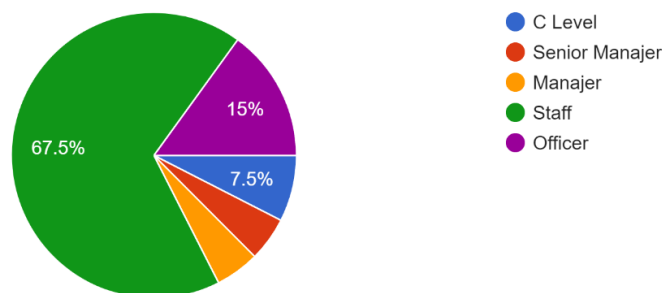
**Gambar 4.2 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Dari hasil yang ditunjukkan dalam Gambar 4.2, terlihat bahwa dalam penelitian ini terdapat 60% responden perempuan, dengan jumlah sebanyak 24 orang. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 40%, atau sebanyak 16 orang.

#### 4.1.1.3 Jabatan

Dalam penelitian ini, terdapat diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik jabatan responden:



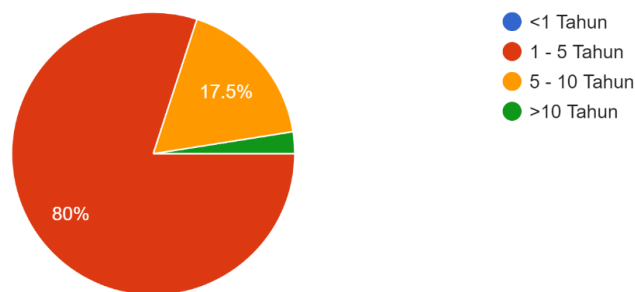
**Gambar 4.3 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Dari hasil yang ditunjukkan dalam Gambar 4.3, terlihat bahwa dalam penelitian ini terdapat 7.5% responden yang berasal dari posisi C Level, dengan jumlah sebanyak 3 orang. Sementara itu, responden yang berasal dari posisi Staff mencapai 67.5%, atau sebanyak 27 orang. Selain itu, terdapat juga 15% responden yang berasal dari posisi Officer, dengan jumlah sebanyak 6 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan Staff, dengan persentase 67.5% atau sebanyak 27 orang.

#### 4.1.1.4 Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, terdapat diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik lama bekerja responden:



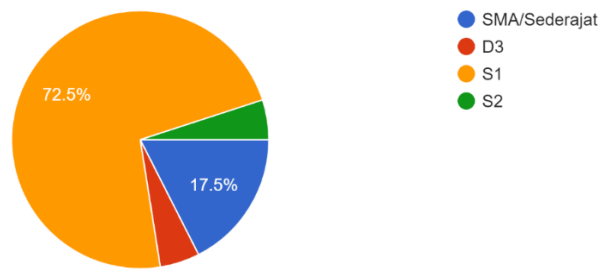
**Gambar 4.4 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Dari data yang telah disajikan, dapat diamati bahwa jumlah responden dalam penelitian ini, berdasarkan lama bekerja, sebanyak 80% atau setara dengan 32 orang dalam rentang waktu 1-5 tahun. Sementara itu, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 17.5%, atau sebanyak 7 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki lama bekerja antara 1-5 tahun, dengan jumlah sebanyak 32 orang.

#### 4.1.1.5 Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, terdapat diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik pendidikan terakhir responden:



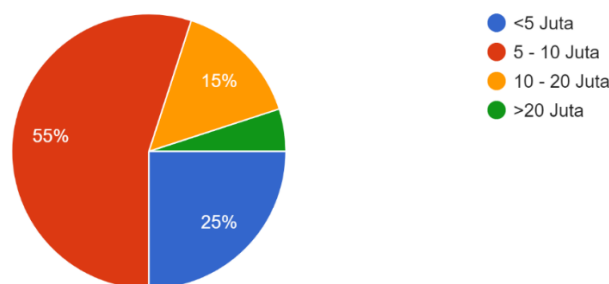
**Gambar 4.5 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Dari data yang tertera, terlihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebesar 17.5% atau 7 orang memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat. Sedangkan, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 72.5% atau 29 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 29 orang..

#### 4.1.1.6 Gaji

Dalam penelitian ini, terdapat diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik gaji responden:



**Gambar 4.6 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Gaji**

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Dari data yang diberikan, terlihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini, berdasarkan rentang gaji, sebesar 55% atau 10 orang memiliki gaji kurang dari 5 juta. Sedangkan, responden dengan gaji 5-10 juta sebanyak 5% atau 22 orang. Selain itu, responden dengan gaji 10-20 juta sebesar 15% atau 6 orang. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki gaji antara 5-10 juta, yaitu sebanyak 22 orang.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

##### 4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Work-Life Balance*

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif *Work-Life Balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
<b>X1.1</b>	40	2	5	3.85	.834
<b>X1.2</b>	40	1	5	3.25	1.171
<b>X1.3</b>	40	1	5	3.85	1.099
<b>X1.4</b>	40	3	5	4.35	.802
<b>X1.5</b>	40	2	5	3.90	1.057
<b>Total Rata-Rata Mean</b>				3.84	

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, Tabel 4.1 menampilkan statistik deskriptif dari variabel *work-life balance*. Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel tersebut adalah 3.84. Indikator dengan nilai mean terendah adalah X1.2 dengan nilai 3.25, sedangkan indikator dengan nilai mean tertinggi adalah X1.4 dengan nilai 4.35. Terlihat bahwa terdapat variasi dalam jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner, seperti yang ditunjukkan oleh standar deviasi yang berbeda-beda dan jauh dari angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa variasi jawaban responden relatif tinggi, dengan standar deviasi terendah yang lebih besar dari 0.05.

##### 4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif *Burnout*

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif *Burnout*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
<b>X2.1</b>	40	1	5	2.90	1.128
<b>X2.2</b>	40	1	5	2.35	1.210
<b>X2.3</b>	40	1	5	3.03	1.165

<b>X2.4</b>	40	1	5	2.57	1.174
<b>X2.5</b>	40	1	5	2.05	1.131
<b>X2.6</b>	40	1	5	2.25	1.032
<b>X2.7</b>	40	1	5	2.00	1.109
<b>Total Rata-Rata Mean</b>				2.45	

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, Tabel 4.2 menampilkan statistik deskriptif dari variabel *burnout*. Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel tersebut adalah 2.45. Indikator dengan nilai mean terendah adalah X2.7 dengan nilai 2.00, sedangkan indikator dengan nilai mean tertinggi adalah X2.3 dengan nilai 3.03. Terlihat bahwa terdapat variasi dalam jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner, seperti yang ditunjukkan oleh standar deviasi yang berbeda-beda dan jauh dari angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa variasi jawaban responden relatif tinggi, dengan standar deviasi terendah yang lebih besar dari 0.05.

#### 4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
<b>Y1</b>	40	1	5	4.25	.809
<b>Y2</b>	40	1	5	3.85	1.099
<b>Y3</b>	40	3	5	4.43	.636
<b>Y4</b>	40	2	5	4.25	.840
<b>Y5</b>	40	3	5	4.55	.597
<b>Y6</b>	40	3	5	4.65	.533
<b>Y7</b>	40	2	5	4.00	.877
<b>Y8</b>	40	1	5	3.67	.997
<b>Y9</b>	40	1	5	4.37	.807
<b>Total Rata-Rata Mean</b>				4.22	

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, Tabel 4.1 menampilkan statistik deskriptif dari variabel kepuasan kerja. Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel tersebut adalah 4.22. Indikator dengan nilai mean terendah adalah Y8 dengan nilai 3.67, sedangkan indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Y6 dengan nilai 4.65. Terlihat bahwa terdapat variasi dalam jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner, seperti yang ditunjukkan oleh standar deviasi yang berbeda-beda dan jauh dari angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa variasi jawaban responden relatif tinggi, dengan standar deviasi terendah yang lebih besar dari 0.05.

#### 4.1.3 Uji Validitas

##### 4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

Tabel 4.4 Uji Validitas *Work-Life Balance*

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.703	0.312	Valid
X1.2	0.727	0.312	Valid
X1.3	0.645	0.312	Valid
X1.4	0.685	0.312	Valid
X1.5	0.811	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dari Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel *work-life balance* memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Semua indikator memiliki nilai  $> 0.312$ , yang menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Tabel 4.5 Uji Validitas *Burnout*

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.679	0.312	Valid
X2.2	0.735	0.312	Valid
X2.3	0.790	0.312	Valid
X2.4	0.598	0.312	Valid
X2.5	0.750	0.312	Valid
X2.6	0.720	0.312	Valid
X2.7	0.700	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dari Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel *burnout* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Semua indikator memiliki nilai  $> 0.312$ , yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Y1	0.487	0.312	Valid
Y2	0.725	0.312	Valid
Y3	0.732	0.312	Valid
Y4	0.801	0.312	Valid
Y5	0.741	0.312	Valid
Y6	0.536	0.312	Valid
Y7	0.552	0.312	Valid
Y8	0.655	0.312	Valid
Y9	0.508	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023



Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa setiap indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Semua indikator memiliki nilai  $> 0.312$ , yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.1.4 Uji Reliabilitas

##### 4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance*

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas *Work-Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dari Tabel 4.7, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel *work-life balance* adalah 0.751, yang melebihi 0.60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen *work-life balance* memiliki reliabilitas yang baik.

##### 4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout*

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas *Burnout*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	7

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dari Tabel 4.8, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel *burnout* adalah 0.836, yang melebihi 0.60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen *burnout* memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dari Tabel 4.9, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja adalah 0.805, yang melebihi 0.60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinieritas antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat digunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dalam analisis ini, indikator adanya multikolinieritas ditandai dengan nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  dan  $\text{VIF} \geq 10$  (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas dari penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.272	3.797		5.866	.000		
	Work-Life Balance	.882	.156	.680	5.666	.000	.943	1.060
	Burnout	-.068	.098	-.084	-.698	.489	.943	1.060

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

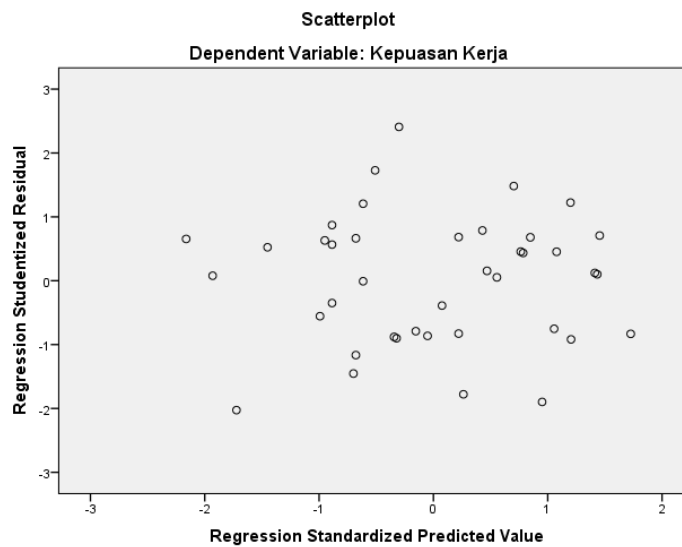
Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 yang terlampir, dapat diamati hasil perhitungan VIF dan *tolerance* untuk variabel *Work-Life Balance* dan *Burnout*. Hasil perhitungan VIF menunjukkan nilai  $\leq 10$ , yaitu 1.060, dan nilai *tolerance*  $\geq 0.10$ , yaitu 0.943. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada keberadaan multikolinieritas atau korelasi antara variabel independen dalam penelitian ini.

#### 4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mengalami ketidaksamaan dalam varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang dianggap baik adalah ketika varians residual antar pengamatan tetap atau tidak ada heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat dilakukan uji Glejser. Jika nilai signifikansi hasil uji tersebut  $< \alpha$  (misalnya 5% atau 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Dalam mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, terdapat dua pendekatan analisis yang dapat digunakan. Pertama, dapat diamati apakah terdapat pola tertentu dalam grafik residual, seperti pola gelombang, penyebaran yang melebar, atau menyempit. Jika terdapat pola-pola tersebut, hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Kedua, dapat diperhatikan apakah tidak terdapat pola yang jelas dalam grafik residual, dengan titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jika tidak ada pola yang jelas seperti itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Di bawah ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



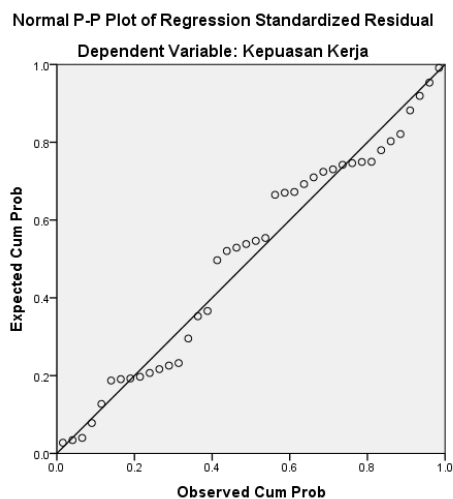
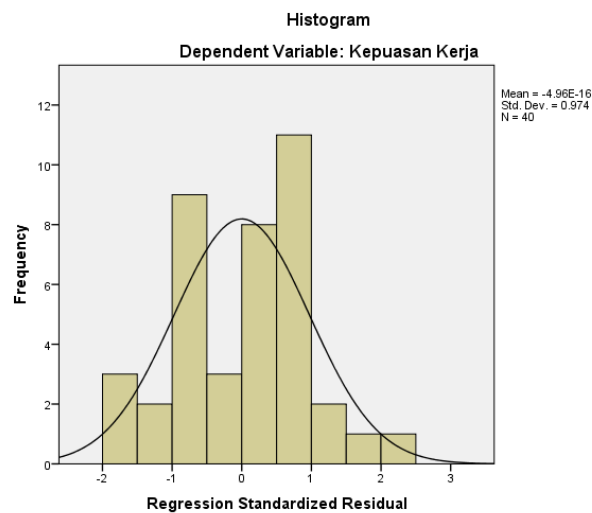
**Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan visualisasi di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak terdapat ketidaksamaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

#### 4.1.5.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Salah satu cara untuk menganalisis normalitas residual adalah dengan menggunakan grafik *normal probability plot* pada perangkat lunak SPSS, yang membandingkan distribusi kumulatif residual dengan distribusi normal.

Distribusi yang mengikuti distribusi normal akan menghasilkan garis lurus diagonal, dan data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal tersebut. Jika data residual mengikuti garis diagonal dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa distribusi data residual mendekati normal. Dalam konteks model regresi, asumsi normalitas terpenuhi jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang diperoleh dari penelitian ini:



**Gambar 4.8 Uji Normalitas pada *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan hasil analisis data di atas, terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi normal berada dekat dengan garis diagonal. Selain itu, grafik histogram juga menunjukkan pola distribusi normal yang tidak memiliki skewness ke kiri atau ke kanan.

#### **4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh secara keseluruhan dari variabel bebas, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis regresi untuk menghasilkan suatu persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*. Dari persamaan regresi yang terbentuk, dapat diprediksi persentase peningkatan Kepuasan Kerja karyawan sebagai akibat dari pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout*. Informasi lebih lanjut dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.272	3.797		5.866	.000		
	Work-Life Balance	.882	.156	.680	5.666	.000	.943	1.060
	Burnout	-.068	.098	-.084	-.698	.489	.943	1.060

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan persamaan regresi berikut yang dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel-variabel yang terlibat:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22.272 + 0.882X_1 + (-0.068)X_2 + 3.797e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Work-Life Balance

X<sub>2</sub> = Burnout

b<sub>0</sub> = Konstanta (nilai Y apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = 0)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = *error term*

Berdasarkan hasil analisis regresi, berikut adalah beberapa temuan yang dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 22.727 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen, yaitu *work-life balance* dan *burnout*, memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kepuasan kerja yang terjadi adalah sebesar 22.727.

2. Koefisien *Work-Life Balance*

Koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* adalah 0.882. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam *work-life balance* akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.882.

3. Koefisien *Burnout*

Koefisien regresi untuk variabel *burnout* adalah -0.068. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam *burnout* akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja sebesar 0.068.

Dengan demikian, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

#### 4.1.7 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, atau 0 hingga 100%. Nilai koefisien determinasi yang rendah atau mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang tinggi atau mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kemampuan model yang melibatkan variabel independen, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2), dalam menjelaskan variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.470	3.353	1.672

- a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4.12, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan burnout secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 47% terhadap kepuasan kerja, sementara 53% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari model penelitian ini.

#### 4.1.7.2 Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji F adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada uji F, jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05 atau nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai sig lebih besar dari 0.05 atau nilai Fhitung kurang dari nilai Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil uji F yang diperoleh dari penelitian ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.907	2	205.453	18.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	416.068	37	11.245		
	Total	826.975	39			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



b. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dalam penelitian ini, nilai  $f_{\text{tabel}}$  didapatkan melalui proses berikut:

$$F_{\text{tabel}} = (k; n-k)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$F_{\text{tabel}} = (2; 40-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2; 38)$$

Dalam distribusi nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 0.05, nilai  $F_{\text{tabel}}$  untuk derajat kebebasan 2 dan 38 adalah 3.23. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang digunakan adalah 3.23. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  (18.271) lebih besar daripada nilai  $F_{\text{tabel}}$  (3.23). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel *work-life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**$H_1$ : *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

#### 4.1.7.3 Uji T (Parsial)

Analisis uji T digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel *work-life balance* dan *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05 atau nilai  $t_{\text{hitung}}$  (thitung) lebih besar daripada nilai  $t_{\text{tabel}}$  (ttabel), maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai sig lebih besar dari 0.05 atau nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil daripada nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil uji T dalam penelitian ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji *t* (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.272	3.797		5.866	.000		
Work-Life Balance	.882	.156	.680	5.666	.000	.943	1.060
Burnout	-.068	.098	-.084	-.698	.489	.943	1.060

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Sata SPSS, 2023

Dalam penelitian ini, nilai  $t_{tabel}$  didapatkan melalui proses berikut:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

Keterangan:

$\alpha$  = tingkat signifikansi

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t (0.05/2; 40-2-1)$$

$$t_{tabel} = t (0.025; 37)$$

Berdasarkan distribusi nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.025, nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah 2.026. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan mengacu pada tabel tersebut, dapat dilihat hasil uji hipotesis pada setiap variabel sebagai berikut:

### 1. Variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel, ditemukan bahwa nilai thitung (5.666) lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (2.026), dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil daripada 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Selain itu, nilai

thitung yang positif mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Variabel *Burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel, ditemukan bahwa nilai thitung (-0.698) lebih kecil daripada nilai ttabel (2.026), dan nilai signifikansi (0.489) lebih besar daripada 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang menunjukkan bahwa *burnout* (X<sub>2</sub>) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Selain itu, nilai thitung yang negatif mengindikasikan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif atau tidak searah dengan kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>3</sub>: *Burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Nakama.id. Jika karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta mengelola tingkat *burnout* dengan baik, hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut saling berhubungan dan saling mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Nakama.id.

Temuan dalam penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang sejalan. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Pangemanan & M.Tumbel, 2017) pada PT. Jasa Raharja (Persero) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan

oleh (Jasmin, 2022) pada PT Meka Eduversity Komunikasi juga menyimpulkan bahwa secara bersama-sama dan signifikan, *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout* dengan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan dapat mencapai tingkat *work-life balance* yang baik, hal ini akan membantu mengurangi tingkat *burnout* yang mereka alami. Sebaliknya, adanya tingkat *burnout* yang rendah juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Meskipun masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, kedua variabel ini memiliki peran penting dalam menciptakan rasa puas terhadap hasil kerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan di Nakama.id. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Megaster & Amelia, 2021) dan (Ganapathi, 2016) yang juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan.

Di perusahaan Nakama.id, *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, sebab mayoritas karyawan memberikan respon positif dan setuju terhadap pengaruh *work-life balance* tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa di Nakama.id, ketika terjadi peningkatan dalam aspek *work-life balance*, dapat diprediksi bahwa kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini dapat diamati dari tingkat persetujuan tertinggi dari responden pada indikator keseimbangan kepuasan di Nakama.id. Para karyawan setuju bahwa mereka dapat bersemangat untuk pulang ke rumah karena pekerjaan di kantor berjalan lancar, serta mereka merasa senang dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu,

indikator lainnya adalah keseimbangan waktu, di mana karyawan di Nakama.id merasa mudah dalam membagi waktu antara pekerjaan kantor dan kepentingan pribadi mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh *work-life balance*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Nakama.id.

#### 4.2.3 Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif, meskipun tidak signifikan, terhadap kepuasan kerja karyawan di Nakama.id. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pangemanan & M.Tumbel, 2017) yang juga menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan, maka kemungkinan tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Megaster & Amelia, 2021) yang menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada perusahaan Nakama.id, dampak *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan tidak begitu signifikan. Mayoritas karyawan Nakama.id tidak setuju dengan adanya *burnout*. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan Nakama.id, terjadi peningkatan *burnout* dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Namun, jika diimbangi dengan adanya *work-life balance* dan faktor-faktor positif lainnya, dampak *burnout* tersebut tidak akan terlalu signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Nakama.id.

Hal ini dapat diamati dari nilai rata-rata yang lebih tinggi dalam jawaban terkait variabel *burnout* pada indikator kelelahan emosional. Karyawan di Nakama.id melaporkan bahwa mereka merasa kelelahan secara emosional karena beban kerja yang mereka hadapi dan juga merasa jenuh dengan tugas-tugas mereka. Selain itu, indikator lain yang menunjukkan kelelahan fisik adalah bahwa karyawan di Nakama.id merasa tertekan dan lelah setelah menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu,

perusahaan perlu memperhatikan hal ini dengan memberikan ruang dan mengurangi tekanan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak merasa jenuh dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka.

