

# PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KEJENUHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR BANDUNG

Shindy Latifah Ar Rohmah<sup>1</sup>, Isniar Budiarti<sup>2</sup>

[shindy.latifah@gmail.com](mailto:shindy.latifah@gmail.com) , [isniarbudiarti@gmail.com](mailto:isniarbudiarti@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

---

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work-life balance and burnout on job satisfaction in employees at the Pusat litbang SDA Bandung. The problems that occur where the employee is not able to balance work with personal activity time, and then he felt physically exhausted, and the lack of appreciation in the form of indirect compensation from the company.*

*The method used is a descriptive method with a quantitative approach. The data used are primary data obtained from the initial questionnaire, interview and final questionnaire as well as from secondary data such as journals and books.*

*The study population of 156 employees with a sample of 61 respondents and data analysis using multiple linear regression. Based on the results of this research work-life balance, job burnout and job satisfaction is in the category quite well. Partially and simultaneously, work-life balance and burnout significantly influence employee satisfaction on at the Pusat litbang SDA Bandung.*

*Keywords: Work-life balance, burnout, job satisfaction*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui serta menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pusat Litbang Sumber Daya Air Bandung. Mengingat masalah yang terjadi dimana pegawai tidak bisa menyeimbangkan waktu bekerja dengan aktivitas pribadi, kemudian dirasakannya kelelahan secara fisik, serta kurangnya apresiasi berupa kompensasi tidak langsung dari perusahaan.

Metode deskriptif dan kualitatif yang dipakai pada penelitian kemudian data digunakan adalah data primer diperoleh dari kuesioner awal, wawancara dan kuesioner akhir serta dari data sekunder seperti jurnal dan buku. Populasi penelitian sejumlah 156 pegawai dengan sampel 61 responden. Regresi linier berganda menjadi metode analisis.

Hasil yang diperoleh dari keseimbangan kehidupan-kerja, kejenuhan dan kepuasan berada dalam kategori cukup baik. Secara parsial dan simultan, keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Litbang Sumber Daya Air Bandung.

**Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Kejenuhan Kerja, Kepuasan Kerja**

## PENDAHUIUAN

### Latar Belakang

Institusi Pusat Litbang SDA Bandung salah satu yang bergerak dibidang penelitian dan pengembangan sumber daya air dengan menciptakan teknologi yang tepat sasaran, kompetitif, berdampak baik bagi lingkungan serta menjadi penyedia keahlian teknologi untuk mendukung tersediannya infrastruktur handal kemudian melaksanakan peningkatan kapasitas sumber daya manusia pada penelitian dan pengembangan sumber daya air. maka dari itu perlulah dan SDM profesional didalamnya untuk bisa saling memajukan dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk bisa mengelola pegawainya agar output yang dihasilkan bisa sesuai dengan harapan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk mendapatkan asset berharga yang memiliki potensi dan kopetensi sehingga bekerja secara profesional. Sumber daya manusia memiliki potensi yang akan mempengaruhi pencapaian tujuannya. (Isnari Budiarti *et al.*, 2018, 27)

Pegawai yang profesional ialah pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan- kerja seorang pegawai juga perlu diperhatikan dan juga dipertimbangkan agar produktifitas bisa terjaga. Tercapainya keseimbangan dalam bekerja dan juga dalam menjalani kehidupan diluar pekerjaannya akan memberikan dampak positif baik dalam bekerja atau dalam kehidupan pribadi seorang pegawai. Perasaan bertanggung jawab baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja seseorang yang dihasilkan dari *work-life balance* semata-mata timbul karena adanya kepuasan dalam (Nur Intan Maslichah *et al.*, 2016, 61).

Keseimbangan kehidupan-kerja pada diri seorang pegawai harus menjadi perhatian dan mendapat dukungan dari pegawai maupun perusahaan, jika pekerjaan terhambat akan merugikan pegawai karena beban pekerjaan akan terus menumpuk dan untuk perusahaan dampaknya pencapaian tujuan tidak efektif dan efisien.

Kejenuhan kerja yang timbul dalam diri seorang pegawai haruslah dikelola dengan baik sehingga memberikan dampak yang baik pula kepada perusahaannya. Terwujudnya impian perusahaan dibutuhkanlah SDM sebagai aset karena menjadi penentu ,perencana, serta pelaku yang menggerakkan perusahaan itu sendiri (Hasibuan 2015)

Kepuasan kerja pegawai tentunya bisa berpengaruh pada hasil kerja yang di tunjukan dan berdampak pula bagi perusahaan. Kepuasan bagi pegawai merupakan salah satu dari faktor pendukung melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Nur Intan Maslichah *et al.*, 2016). Tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja beragam dan tentu juga berbeda-beda dalam pencapaiannya

## TINJAUAN PUSTAKA

### Keseimbangan Kehidupan-kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja dapat diartikan sebagai perasaan puas seseorang dengan menjalani peran baik dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya (McDonald Bradley, 2005). Menurut Noor *work-life balance* merupakan pengelolaan efektif bekerja dan aktivitas lain seperti teman , komunitas wisata rekreasi, keluarga yang dan sebagai hal penting lainnya. (Noor, 2011). Adapun indikator yang dikemukakan mengenai keseimbangan kehidupan-kerja menurut McDonald & Bradley (McDonald & Bradley, 2005) yaitu :

1. Keseimbangan pada waktu
2. Keseimbangan pada keterlibatan
3. Keseimbangan pada kepuasan

### Kejenuhan Kerja

Tekanan didapat secara bekepanjangan dan terus menerus pada suatu lingkungan kerja menghasilkan reaksi negatif pada diri pegawai merupakan pengertian dari kejenuhan kerja (*Burnout*) (Maslach, 2005). Kejenuhan kerja merupakan kelelahan secara emosional karena seorang individu bekerja dengan melayani kebutuhan orang banyak dan karenan tuntutan

pekerjaan yang tinggi (Maharani dan Triyoga 2012). Indikator - indikator kejenuhan kerja yang diadopsi dari penelitian Maslach dalam Watuseke *et,al* (Maslach dalam Watuseke *et,al* 2019, 1962) yang meliputi:

1. Kelelahan secara fisik,
2. Kelelahan secara emosional
3. Kelelahan secara mental,
4. Penghargaan terhadap diri yang rendah
5. Depersonalisasi

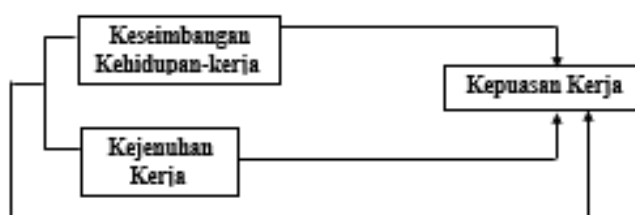
### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan ketika seorang pegawai mencintai pekerjaannya dan merasa pekerjaannya menyenangkan (Hasibuan, 2015). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang di ditunjukkan berupa hasil kerja yang diraih lebih baik dalam perusahaan atau organisasi (Isnari budiarti.2018) Indikator kepuasan kerja diadopsi dari peneliti hasibuan (Hasibuan 2015) yang meliputi:

1. Komitmen
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreatifitas
5. Upah
6. *Reward*
7. lingkungan pekerjaan

### **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian adalah Keseimbangan kehidupan-kerja, Kejenuhan dan Kepuasan Pegawai. Ada pun unit analisisnya adalah Pusat litbang SDA Bandung dan unit observasi pada penelitian ini adalah pegawainya



Gambar 1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang dipergunakan untuk menganalisis dan menggambarkan bagaimana hasil yang di peroleh dalam sebuah penelitian namun tidak diperuntukan dalam pembuatan kesimpulan (Sugiyono, 2009) dan juga menggunakan metode verifikatif dimana merupakan metode yang ditujukan untuk memeriksa dan menguji apakah terdapat kesalahan dalam penelitian yang telah dilaksanakan serta melihat apakah ada atau tidaknya sebuah kesalahan menurut Manshuri (Umi Narimawati *at all* (2010:29)).

Data sekunder serta primer adalah jenis data yang digunakan untuk penelitian mengenai keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan SDA Bandung.

Penelitian ini menggunakan sampel data keseimbangan kehidupan-kerja, kejenuhan dan kepuasan pegawai pada Pusat litbang SDA Bandung dengan 61 orang responden sebagai sampel, serta dianalisis dengan uji normalitas dan uji reabilitas untuk mengetahui data berdistribusi secara normal dan apakah data dapat dipercayatau realibel.

Regresi linier berganda digunakan sebagai rancangan analisis. Serta melakukan uji asumsi klasik, korelasi dan koefisiensi determinasi. Sementara pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji T sebagai pengujian secara parsial serta uji F yang merupakan pengujian secara simultan.

## HASII PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi linier Berganda

$$Y = 43,057 + 0,744X_1 - 0,752X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dengan interaksi positif dimana 1% perubahan pada keseimbangan kehidupan-kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 74,4% dan diikuti oleh variabel kejenuhan kerja dengan interaksi negatif yang artinya 1% perubahan pada kejenuhan kerja akan mengurangi kepuasan kerja pegawai sebesar 75,2%.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

**Tabel 1 Normalitas Data Residual**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.5189727
	Absolute	.146
Most Extreme Differences	Positive	.146
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
sumber : Hasil olah data spss v.20

Dari output diatas diperoleh diperoleh variabel residual sebesar 0,147 >0,05 berarti data yang digunakan berdistribusi secara normal, dengan begitu dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan	.999	1.001
	Kejenuhan	.999	1.001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja  
sumber : Hasil olah data spss v.20

Berdasarkan output diatas masing-masing variabel didapatkan nilai *tolerance* 0.999 >0.1 dan VIF sebesar 1.001 <10 yang artinya tidak ditemukannya korelasi yang kuat antara variabel independent tersebut, dan asumsi multikolinieritas data terpenuhi

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Correlations			Abs
Spearman's rho	Keseimbangan	Correlation Coefficient	.002
		Sig. (2-tailed)	.987
		N	61
Kejenuhan	Kejenuhan	Correlation Coefficient	.063
		Sig. (2-tailed)	.629
		N	61

sumber : Hasil olah data spss v.20

Berdasarkan ouput diatas menunjukkan signifikasi dari keseimbangan kehidupan-kerja 0.987 dan kejenuhan kerja sebesar 0.629 >0,05 bahwa varians data bersifat homogen dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

## Analisis Korelasi

### Analisis korelasi parsial

Pada penelitian ini nilai yang diperoleh antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kepuasan sebesar 0,519 termasuk hubungan kategori korelasi sedang.

Kemudian pada nilai yang diperoleh antara kejenuhan dan kepuasan kerja sebesar -0,511 termasuk kedalam kategori hubungan korelasi sedang.

### Analisis korelasi simultan

Pada penelitian ini nilai yang diperoleh antara keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan dengan kepuasan sebesar 0,716 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi.

## Koefisiensi Determinasi

### Koefisiensi determinasi parsial

**Tabel 4 Koefisien Determinasi Parsial**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Keseimbangan	.502	.519
	Kejenuhan	-.494	-.511

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

sumber : Hasil olah data spss v.20

Berdasarkan tabel 4 menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh Keseimbangan Kepuasan-Kerja terhadap Kepuasan  $Y = 0,502 \times 0,519 = 0,261$ .

Pengaruh Kejenuhan terhadap Kepuasan  $Y = (-0,494) \times (-0,511) = 0,252$ .

Dari hasil diatas diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 26,1%, sedangkan 25,2% lainnya diberikan oleh kejenuhan kerja (X2).

### Koefisiensi determinasi simultan

**Tabel 5 Koefisien Determinasi Simultan**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.496	2.56206

a. Predictors: (Constant), Kejenuhan, Keseimbangan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

sumber : Hasil olah data spss v.20

Output diatas diperoleh nilai koefisiensi korelasi atau (R) yang diperoleh 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% lainnya merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengujian Hipotesis Parsial

#### Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X1) Terhadap Kepuasan (Y):

Pada variabel keseimbangan Kehidupan-kerja,  $T_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $5,478 > 2,002$ ) sesuai dengan kriteria uji adalah tolak  $H_0$ , Artinya, secara parsial keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yg signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.

#### Kejenuhan (X2) Terhadap Kepuasan (Y):

Pada kejenuhan kerja  $T_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $-5.384 > -2.002$ ) sehingga sesuai dengan kriteria uji adalah tolak  $H_0$ , Artinya, secara parsial kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Litbang Sumber Daya Air Bandung.

### Pengujian Hipotesis Simultan

#### Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Kejenuhan (X2) Terhadap Kepuasan (Y)

Dari penelitian keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh.  $F_{hitung}$  ( $30,534$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,156$ ), secara bersama-sama, keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Litbang SDA Bandung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas berkaitan dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Litbang Sumberdaya Air Bandung.

1. A. Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung diukur menggunakan 3 indikator yaitu: keseimbangan pada waktu, keseimbangan pada keterlibatan dan keseimbangan pada kepuasan secara keseluruhan dikategorikan cukup baik. Namun pada indikator keseimbangan waktu memiliki presentase yang paling rendah diantara indikator lainnya. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas pegawai mengatur penggunaan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan peribadinya serta indikator keseimbangan kepuasan mendapat presentase terbesar.
  - B. Kejenuhan Kerja pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu: kelelahan secara fisik, kelelahan secara emosional, kelelahan secara mental, rendahnya penghargaan terhadap diri, dan depersonalisasi secara dikategorikan cukup baik. Untuk indikator kelelahan secara fisik memiliki presentase paling kecil diantara indikator lainnya. Hal ini menandakan mayoritas pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung mengalami kelelahan secara fisik ketika bekerja serta indikator kelelahan secara mental memiliki presentase terbesar.
  - C. Selanjutnya penelitian mengenai Kepuasan Kerja pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung dengan menggunakan 7 indikator yaitu : komitmen, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, upah, *reward*, lingkungan kerja. secara keseluruhan dikategorikan cukup baik. Namun untuk indikator *reward* mendapat presentase paling rendah diantara indikator lainnya. Hal ini menandakan bahwa mayoritas pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan SumberDaya Air Bandung merasa pemberian *reward* atau bonus jarang diberikan oleh perusahaan atas prestasi yang diraih serta indikator kemampuan mendapat presentase paling besar.
2. Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Litbang SDA Bandung.
  3. Kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Litbang SDA Bandung.

4. Keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung secara simultan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kejenuhan terhadap Kepuasan Pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung, maka penulis mengambil mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Pada Keseimbangan Kehidupan-Kerja indikator keseimbangan kepuasan perlu di perhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi maka sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung membuat pegawai bisa mudah merasa nyaman dan mempunyai keterlibatan secara emosional baik dalam bekerja dan kehidupan pribadinya untuk menciptakan kenyamanan dan keterlibatan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.
2. Pada Kejenuhan Kerja pada indikator kelelahan secara mental perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi oleh sebab itu maka sebaiknya pegawai bisa menjalin komunikasi dan hubungan yang baik sesama rekan kerja serta bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung memberikan fasilitas atau wadah bagi pegawai untuk bisa sharing mengenai pekerjaannya.
3. Pada Kepuasan Kerja Pegawai pada indikator kemampuan perlu menjadi perhatian dan ditingkatkan lagi bagi oleh sebab itu maka Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung perlu memberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan secara rutin agar ada perubahan signifikan dalam kemampuan para pegawainya
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan terhadap kepuasan secara lebih mendalam lagi serta diharapkan bisa melakukan penelitian dari variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Rahman. 2015 Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera : 1912. Universitas Riau Kepulauan : Batam
- Isnari Budiarti., Deden Abdul W., Sriwidodo Sudarso. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta : Pustaka Fahima. ISBN : 9978-9799-1355-25-4
- Maharani & Triyoga, A. 2012. Burnout dengan kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. Jurnal Stikes 167-178.
- Maslach, C. and Leiter. 1997. The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey - Bass, San Francisco, CA.
- McDonald, P. Bradley and Brown. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. Women in Management Review (in press).
- Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Noor, K. 2011. Work - life Balance and Intention to leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2, No. 11, pp. 240-248.
- Nur Intan Maslichah., Kadarisman H. (2016). Pengaruh Work-life Balance Dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS lavalette Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 49 No.1. Agustus .

- Pangemanan, Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 5 No. 003 2017. ISSN 2338-9605 E-ISSN 2655-206X
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta..
- Watuseke, J., Tewel, B., & Uhing, Y. (2019). Analisis Pengaruh Burnout Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT Jumbo Swalayan Manado). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi