

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UOBF PUSKESMAS KABUPATEN PASURUAN

Nabila Cristi Maulidia Armada *¹

Eni Erwatiningih ²

Dwita Laksmi R ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan.

*e-mail: nabilaarmada27@gmail.com¹, enierwanti232@gmail.com², laksmiadwita@gmail.com³

Abstrak

UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menjangkau 16 desa di Kecamatan Rejoso. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai karena menjadi isu penting saat ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UOBF Puskesmas Rejoso yang terdiri dari tenaga medis dan administrasi, dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling sebanyak 49 responden. Hasil penelitian uji regresi linier berganda diperoleh nilai sebesar $Y=8,560+0,520X1-0,429X2$, menunjukkan bahwa *work life balance* ($X1$) berpengaruh positif dan signifikan, serta *burnout* ($X2$) berpengaruh negatif dan signifikan. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 76,5% menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *burnout* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 76,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Work Life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja, Pelayanan Kesehatan.*

Abstract

UOBF Puskesmas Rejoso in Pasuruan Regency is a healthcare facility that serves 16 villages in Rejoso District. This study aims to analyze the influence of *work-life balance* and *burnout* on employee job satisfaction, as these issues have become increasingly important today. This research employed a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consisted of all employees of UOBF Puskesmas Rejoso, including medical and administrative staff, with a purposive sampling technique involving 49 respondents. The results of the multiple linear regression test showed the equation $Y=8.560+0.520X1-0.429X2$, indicating that *work-life balance* ($X1$) has a positive and significant effect, while *burnout* ($X2$) has a negative and significant effect. The coefficient of determination (*R Square*) value of 76.5% indicates that *work life balance* and *burnout* variables are able to explain job satisfaction by 76.5%, while the remaining percentage is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction, Healthcare Services*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini telah banyak macam-macam penyakit yang telah ditemukan, baik yang bersifat menular dan tidak menular, seperti demam berdarah (DBD), infeksi saluran pernapasan akut (ISPA), cacar monyet, kanker, tipes, dan lain-lainnya. Hal tersebut menjadikan rumah sakit atau puskesmas harus selalu mengevaluasi tempatnya baik dari segi teknologi, tenaga kerja, dan lainnya agar dapat menyeimbangkan kebutuhan dari masyarakat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.75 tahun 2019 tentang puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Dalam menjalankan tugas dan programnya puskesmas dituntut untuk bisa memberi pelayanan cepat dan tepat. Oleh karena itu faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangan puskesmas adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh puskesmas tersebut. Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, karena setiap organisasi berpacu mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Hal ini juga terjadi pada instansi kesehatan dimana dituntut untuk mencapai target dan pelayanan maksimal terhadap masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting kinerja optimal SDM. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk psikologis, fisik, finansial, serta kesejahteraan subjektif dan kesehatan mental. Dua faktor yang banyak dibahas dalam kaitannya dengan kepuasan kerja adalah *work life balance* dan *burnout*. *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2017). Dalam konteks tenaga kesehatan, pencapaian *work life balance* seringkali menjadi tantangan akibat beban kerja berat, jam kerja panjang, dan sistem kerja berbasis shift.

Burnout, di sisi lain, merupakan sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat beban kerja berlebihan (Priansa, 2017). Kondisi ini dapat berdampak negatif pada motivasi kerja. Beban kerja tinggi, tuntutan administratif, serta tekanan lingkungan kerja dapat mempercepat terjadinya *burnout*, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja.

UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan melayani 16 desa dengan operasional 24 jam dan sistem shift, puskesmas Rejoso memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang terdapat pada puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan meliputi dokter, bidan, perawat, dan tenaga administrasi. Berikut merupakan tabel rekapitulasi jumlah tenaga medis dan jumlah pasien yang dilayani dari UOBF Puskesmas Rejoso tahun 2024 :

Tabel 1. Rekapitulasi Perbandingan Jumlah Pasien Dan Tenaga Medis 2024

No	Tahun	Jumlah Nakes	Jumlah Pasien	Rata-Rata Pasien/hari (%)	Rata-Rata Pasien/Nakes (%)	Perbandingan
1.	2024	51	26,000	71,23	509,8	1 : 2

Sumber Data: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1, terlihat adanya ketidakseimbangan jumlah tenaga medis dengan jumlah pasien yang ditangani. Data UOBF Puskesmas Rejoso tahun 2024 menunjukkan terdapat 51 tenaga medis yang melayani 26.000 pasien, jauh di bawah standar ideal WHO, yaitu 4,45 tenaga kesehatan per 1.000 penduduk, yang berarti Puskesmas Rejoso seharusnya memiliki setidaknya 116 tenaga kesehatan. Sementara itu, standar dari Kementerian Kesehatan RI menetapkan target 2 perawat per 1.000 penduduk, yang berarti dibutuhkan 52 perawat. Dengan demikian, jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Rejoso belum memenuhi standar WHO dan hanya mendekati standar nasional, yaitu kekurangan 1 orang dari target minimal nasional.

Ketidakesesuaian antara jumlah tenaga kesehatan dan beban kerja dapat mengakibatkan beban kerja berlebih bagi tenaga medis yang bertugas, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*. Tingginya beban kerja dalam sistem kerja berbasis shift menuntut para tenaga kesehatan untuk tetap siaga, yang berdampak pada *work life balance* mereka. Hal ini menjadi salah satu faktor menurunnya kepuasan kerja.

Berdasarkan pada latar belakang, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UOBF Puskesmas Kabupaten Pasuruan**".

KAJIAN TEORI

Work life balance adalah kemampuan untuk memenuhi kepentingan pribadi serta kepentingan pekerjaan, sangat penting bagi karyawan memiliki keahlian dalam mengelola waktu di kedua peran tersebut.

1. *Work Life Balance*

McDonald dan Bradley (2005) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Adapun indikator *work life balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) , sebagai berikut:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
- b. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

2. Burnout

Baron&Greenberg (2008) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Adapun indikator *burnout*, sebagai berikut :

- a. Kelelahan fisik (*Physical Exhaustion*)
- b. Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*)
- c. Kelelahan sikap (*Mental Exhaustion*)
- d. Rendahnya penghargaan diri (*Low Of Personal Accomplishment*)

3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan suatu hal yang bernilai penting yang pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Adapun Indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. Gaji/Upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi
- d. Pengawas atau supervisi
- e. Kelompok kerja
- f. Kondisi kerja

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 49 pegawai UOBF Puskesmas Rejoso yang terdiri dari tenaga medis dan administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pada penelitian ini, variabel Independen yang diuji meliputi *Work Life Balance* dan *Burnout*, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}	Residual berdistribusi normal

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah 0,200 ≥ 0,05 sehingga diambil kesimpulan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

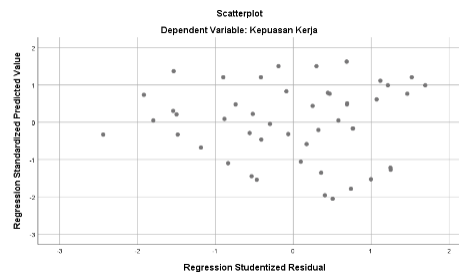
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	0,795	1,257	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>BurnOut</i> (X ₂)	0,795	1,257	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui nilai *tolerance value* yang dimiliki variable *Work Life Balance* (X₁) dan variabel *BurnOut* (X₂) sebesar 0,795 > 0,1. Sedangkan nilai VIF pada *Work Life Balance* variabel (X₁) dan variabel *BurnOut* (X₂) sebesar 1,257 < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja(Y).

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasar atas hasil uji heteroskedastisitas, dapat diperhatikan bahwasanya ZPRED dan SRESID mencerminkan sebaran titik yang bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar secara merata di atasnya dan dibawahnya angka nol pada sumbu Y. bisa diambil simpulan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Linieritas

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

Hubungan Antar Variabel	Deviation From Linearity		Keterangan
	Sig.	Alpha	
<i>Work Life Balance</i> (X ₁) dengan Kepuasan Kerja (Y)	0. 651	0.05	Linear
Hubungan <i>Burnout</i> (X ₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)	0. 735	0.05	Linear

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi dari *deviation from linearity* variabel *work life balance*(X₁) sebesar 0,651 > 0,05. Nilai signifikansi dari *deviation from linearity* variabel *burnout*(X₂) sebesar 0,735 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki hubungan yang linear antara variabel *work life balance* dengan *burnout*.

e. Uji Autokorelasi

Pengujian ini tujuannya menganalisa apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan t-1 (sebelumnya). Pengujiannya untuk data *time series* (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib memakai uji autokorelasi. Kriteria pengambilan simpulannya:

Kriteria	Keterangan
$DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$	Terdapat autokorelasi.
$dU < DW < 4 - dU$	Tidak Terdapat Autokorelasi.
$dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$	Uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	d	dU	4-dU	Keterangan
Durbin Watson (d)	2.034	1.625	2.375	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasar atas Tabel 5, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,034. Pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 49 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel *Durbin-Watson* akan didapat nilai dU sebesar 1,625. Karena nilai d 2,034 lebih besar dari batas atas (dU) 1,625 dan kurang dari 4-1,625=(2,375), sehingga memenuhi kriteria pengujian dimana $dU < d < 4 - dU$ yaitu $1,625 < 2,034 < 2,375$. Dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi ini dinyatakan bebas dari masalah autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Koefisien Determinasi Square (R²)

Koefisien determinasi atau R Square (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen pada model secara bersama-sama dalam menerangkan pengaruh variasi variabel dependen (Ghozali,2021). Nilai R² berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai rsquare maka semakin tinggi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji R Square

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	Kepuasan Kerja (Y)	0.875	0.765
<i>Burnout</i> (X ₂)			

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dinyatakan bahwa nilai *R Square* adalah 0,765 atau 76,5 % yang artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 76,5% oleh variabel *Work Life Balance* dan *Burnout*. Selisihnya sebesar 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F mencerminkan apakah semua variable independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji F (Uji Signifikansi secara Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	Kepuasan Kerja (Y)	74.789	3,20	0,000	H ₁ diterima
<i>Burnout</i> (X ₂)					

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Maka ditarik kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti variabel *work life balance* dan *burnout* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen, yang artinya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	Kepuasan Kerja (Y)	5.817	2,01290	0,000	H ₁ diterima
<i>Burnout</i> (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y)	-3,556	2,01290	0,001	H ₁ diterima

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hasil uji-t pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang tersaji pada tabel 20 diperoleh t_{hitung} sebesar 5.817 > dari 2.01290 t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Hasil uji-t pengaruh variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja yang tersaji pada tabel 20 diperoleh t_{hitung} sebesar -3,556 < 2.01290 dari t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Artinya *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan *work life balance* (X₁) dan *burnout* (X₂) mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan pada pegawai UOBF Puskesmas Rejoso, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian kedua variabel independen *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yakni kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *work life balance* lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini dapat

terindikasikan karena dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout* dengan meningkatkan *work life balance*, nilai rata-rata variabel *work life balance* sebesar 4,30, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah tercapai, sehingga pegawai merasa puas dalam menjalankan peran di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Sementara itu, variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,51 yang berada pada kategori sedang. Meskipun berada di tingkat sedang, kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai masih merasakan tekanan emosional akibat beban kerja atau tuntutan lingkungan kerja yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja jika tidak ditangani dengan baik

Variabel kepuasan kerja sendiri memiliki nilai rata-rata sebesar 4,28, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, salah satu faktor penunjang kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso adalah kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai dinilai sangat memadai dan mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Ramadan & Frendika (2022) yang berjudul "pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat" dengan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} 7,965 > F_{tabel} 3,28$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *work life balance* dan *burnout* berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat".

2. Pengaruh Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan

Pada hasil analisis regresi dapat diketahui berdasarkan hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis yang pertama yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan Kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan. Kenyataan ini dapat dijelaskan dari hasil kuesioner bahwa variabel *work life balance* dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan menunjukkan bahwa keseluruhan jawaban responden pada hasil kuesioner dengan rata-rata 4,30 dikategorikan dengan kategori "Sangat Baik". Indikator tertinggi untuk variabel *work life balance* yaitu keseimbangan kepuasan, hal ini terbukti dengan pegawai pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi dalam menjalani pekerjaan maupun kehidupan pribadinya dan mereka puas akan dukungan yang diberikan keluarga mereka dengan kategori "Sangat Baik". Indikator terendah untuk variabel *work life balance* yaitu keseimbangan waktu dengan kategori "Baik".

Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan *work life balance* pada pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan turut mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Hal itu juga selaras dengan pendapat McDonald, Brown, dan Bradley (2005) yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap *work life balance* berkorelasi kuat dengan peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Malini&Yulianty (2023) "Pengaruh *Work-Life Balance*, *Burnout*, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak" dengan hasil Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* pada Uji T kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) diterima, dan nilai koefisien untuk variabel *Work Life Balance* pada Uji T bertanda positif yaitu 0,449. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

3. Pengaruh *Burnout* Terhadap kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator kelelahan emosional merupakan aspek tertinggi dari *burnout*, sedangkan kelelahan mental menjadi indikator terendah dengan kategori "Cukup Baik" menunjukkan adanya penurunan kejernihan berpikir dan motivasi kerja yang harus segera diatasi sebelum berkembang menjadi masalah kronis.

Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, telah terbukti kebenarannya melalui analisis regresi. *Burnout* di UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan bersifat negatif, artinya dengan penurunan *burnout* pada pegawai, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh Hamilton et al. (2017) yang menegaskan bahwa *burnout* memiliki dampak negatif terhadap motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja dalam konteks pelayanan kesehatan dan organisasi pada umumnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Megaster, (2021) yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. NUSANTARA LESTARI". Hal ini di dukung oleh nilai tabel F sebesar 11.608 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai T hitung < T tabel yaitu ($-2,779 < -1,669$) oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan".

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Strategi Pemasaran Offline dan Onlien memiliki pengaruh signifikan terhadap Volume Penjualan Produk pada Distro Realizm87 Kota Pasuruan.

1. *Work Life Balance* secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. *Burnout* secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Secara simultan, kedua variabel yaitu *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). Kelelahan kerja (BURNOUT): Teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian. Penerbit Kampus.
- Arifudin Arifudin, Khansa Firzana Busana, Mozza Juliani, Anisa Fatmauli, & Khumaerahtuz Zahro. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Burnout: Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di You N Me Store Cirebon. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 2(2), 203–217. <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i2.573>
- Elfa Indrian, H. Deden Mulyana, & Yusuf Abdullah. (2023). https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/issue/archive.JOURNAL_INTELEKTUAL, 2.
- Ganapathi, I. Made Devan. "Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero)." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 4.1 (2016): 125-135.
- Garini, R. A., & Muafi, M. (2023). The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 5(2), 01–11. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i2.403>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

- (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilization gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Indah Sulistyawati, & Rosento Rosento. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia Depok. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 281–293. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2907>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Jelly Juliany Mentang, Adisty A. Rumayar, & Febi K. Kolibu. (2018). Hubungan antara Kualitas Jasa Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien di Puskesmas Taratara Kota Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–10.
- Malini Helma, & Yulianty1. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. *Journal of Health Management Research*, 2.
- Naphalis J. Monintja, & Irvan Trang. (2024). Pengaruh Sindrom Kelelahan, Dukungan Sosial, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Uphus. *Jurnal EMBA*, 12, 1052–1063.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–10.
- Puryana Pulze. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *FRIMA Festival Riset Ilmiah Manajemen Akuntansi*, 720–747.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat. *Bandung Conference Series : Businee and Management*, 2(1), 170–174. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1007>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suharti Ningsih. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.

Suroso Chrisna. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Galangan Kapal Surabaya). Proceeding Maritime Business Management Conference, 3, 2985-3796.

Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8). Jakarta: PT. Bumi Aksara.