



## **Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru dan Staf di Yayasan IPPI Petojo**

### ***The Influence of Work Life Balance and Burnout on Job Satisfaction Among Teachers and Staff at The IPPI Petojo Foundation***

**Nico Septian Fazri Suparno<sup>1</sup>, Lidya Pricilla<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [nicoseptianfzs@gmail.com](mailto:nicoseptianfzs@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02478@unpam.ac.id](mailto:dosen02478@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 06-04-2026

Revised : 08-04-2026

Accepted : 10-04-2026

Published : 12-04-2026

#### **Abstract**

*This study was conducted with the aim of determining the influence of Work Life Balance and Burnout on Teachers and Staff at the IPPI PETOJO Foundation, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling with a sample of 65 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The coefficient value of Work Life Balance is 0.336, which is positive. This can be interpreted that for every increase in Work Life Balance by 1 unit, The coefficient value of Burnout is -0.429, which is negative. This can be interpreted that for every increase in Burnout by 1 unit, the level of Job Satisfaction will decrease by 0.429 (in the opposite direction). The R Square value of 0.537 shows that Work Life Balance and Burnout Simultaneously explains 53.7% of the variation in Job Satisfaction, while the remaining 46.3% is influenced by other variables outside the model. The correlation value (R) of 0.733 indicates a strong relationship between Work Life Balance and Burnout simultaneously on Job Satisfaction. The t-test results show that Work Life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction ( $t = 2.887$ ;  $p = 0.005 < 0.05$ ). The t-test results also show that Burnout has a negative and significant effect on Job Satisfaction ( $t = -4.717$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), meaning that the higher the Burnout, the lower the Job Satisfaction. The F-test results show that Work Life Balance and Burnout simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction ( $F = 35.991$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ).*

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Guru dan Staff Di Yayasan IPPI Petojo .baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* menggunakan dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Nilai koefisien *Work Life Balance* sebesar **0,336** bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada *Work Life Balance* sebesar 1 kali (satu satuan), Nilai koefisien *Burnout* sebesar **-0,429** bernilai negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada *Burnout* sebesar 1 kali (satu satuan), maka tingkat Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,429 (berlawanan arah). Nilai *R Square* sebesar 0,537 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan menjelaskan 53,7% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 46,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, Nilai korelasi (R) sebesar 0,733 menunjukkan adanya hubungan yang “kuat” antara *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $t = 2,887$ ;  $p = 0,005 < 0,05$ ), Hasil uji



t menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $t = -4,717$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ), yang berarti semakin tinggi *Burnout*, semakin rendah Kepuasan Kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $F = 35,991$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** *Work Life Balance, Burnout, Kepuasan kerja.*

## PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi pendidikan tinggi, terus berupaya memperbarui kurikulum agar kualitas pendidikan di negara ini dapat meningkat. Tujuannya adalah menyesuaikan sistem pendidikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan tenaga kerja yang semakin dinamis. Namun, setiap kali terjadi perubahan kebijakan atau kurikulum, seperti peralihan dari Kurikulum 2013 ke Pembelajaran Mandiri, para guru dan staf di berbagai lembaga pendidikan termasuk Yayasan Pendidikan IPPI Petojo, harus cepat menyesuaikan diri dengan peraturan baru, metode evaluasi yang berbeda, dan alat pembelajaran yang diperkenalkan. Proses penyesuaian ini sering menimbulkan stres dan kelelahan emosional, terutama ketika sumber daya dan waktu yang tersedia sangat terbatas.

Selain itu, perubahan kurikulum dan kebijakan pemerintah sering membuat beban kerja guru menjadi tidak stabil. Tugas tambahan seperti membuat materi ajar baru, menyiapkan laporan digital, atau mengikuti sesi pelatihan semuanya meningkatkan intensitas kerja mereka. Akibatnya, banyak guru menjadi sangat lelah dan merasa sulit untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi, serta tuntutan pekerjaan. Pada akhirnya, hal ini berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa memiliki waktu yang tidak cukup untuk diri sendiri atau keluarga biasanya kehilangan motivasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka.

Salah satu lembaga pendidikan swasta di Jakarta Pusat, yaitu Yayasan Pendidikan IPPI Petojo, juga mengalami tantangan serupa. Selain perubahan regulasi, para guru dan staf di sana harus menghadapi beban kerja akademis dan administratif yang cukup berat. Kepuasan kerja mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kerja, dan kehidupan pribadi, pengawasan dari atasan, serta gaji atau kompensasi yang mereka terima. Oleh karena itu, untuk memahami seberapa besar kedua komponen ini memengaruhi kesejahteraan mental karyawan di Yayasan IPPI Petojo, sangat penting untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana *work life balance* dan *burnout* memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Menurut Hidayati (2020) “Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang memengaruhi retensi dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja guru dan staff dalam konteks pendidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.” penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi. Namun, kepuasan kerja guru dan staff seringkali dipengaruhi oleh kesulitan yang mereka hadapi dalam mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.



Tabel 1. 1  
Data Pra Survei Kepuasan Kerja Tahun 2025

No	Indikator	Jumlah Responden	Persentase Setuju	Persentase Tidak Setuju
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	7	4 57%	3 43%
2.	Gaji	7	1 14%	6 86%
3.	Kesempatan Promosi	7	2 29%	5 71%
4.	Supervisi	7	4 57%	3 43%
5.	Rekan Kerja	7	3 43%	4 57%
<b>Rumus Persentase: Jumlah jawaban ÷ Jumlah Responden × 100%</b>				

Sumber: Data Pra Survei 2025

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada 7 responden di Yayasan IPPI Petojo, diperoleh gambaran awal bahwa tingkat kepuasan kerja masih bervariasi pada beberapa indikator. Dari segi pekerjaan itu sendiri, 57% responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah menemukan kecocokan dengan tugas mereka, meskipun masih terdapat responden yang belum merasakan hal tersebut

Tabel 1. 2  
Data Supervisi Tahun Ajaran 2023 - 2025

No	Tahun	Permasalahan Utama	Kaitannya Dengan <i>Work Life Balance</i>	Dampak yang Muncul	Keterangan Singkat
1.	2023	Jam kerja berlebih/lembur.	Waktu kerja.	Kelelahan fisik & mental.	Banyak guru dan staf susah mengatur waktu istirahat.
2.	2023	Pekerjaan yang dibawa ke rumah.	Batas antara pekerjaan dan pribadi.	Konflik peran/konflik keluarga..	Tidak ada batas jelas antara kerja dan waktu untuk keluarga.
3.	2023	Target kerja.	Tekanan kerja.	Stress.	Beban kerja berlebih.
4.	2024	Kurang waktu Bersama keluarga.	Kehidupan sosial.	Jarang berkumpul dengan keluarga.	Waktu lebih banyak digunakan untuk bekerja.
5.	2024	Minim waktu libur/istirahat.	Kesehatan mental.	Penurunan motivasi kerja.	Hak istirahat jarang digunakan.
6.	2024	Tutunan <i>online learning</i> .	Adaptasi teknologi dan digital.	Kesulitan beradaptasi.	Notifikasi kerja terus muncul.
7.	2025	Peran ganda.	Peran sosial.	Kelelahan emosiaonal.	Terjadi pada guru dan staf yang sudah berkeluarga.
8.	2025	Kurang waktu untuk diri sendiri.	Personal <i>well being</i> .	Kehilangan hobi..	<i>Self care</i> terabaikan.
9.	2025	Teman kerja kurang support.	Lingkungan kerja..	Kepuasan kerja menurun.	Atasan kurang memberi fleksibilitas.

Sumber: Pengolahan Data Supervisi TA 2023 - 2025

Berdasarkan fenomena umum yang terjadi antara tahun 2023, dan 2025. Berbagai masalah keseimbangan kerja, dan hidup masih banyak ditemukan di yayasan IPPI Petojo. Fenomena-



fenomena ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tetap menjadi tantangan bagi banyak individu. Masalah yang muncul beragam, mulai dari jam kerja yang berlebihan hingga kebiasaan membawa pekerjaan pulang, yang membuat batas antara waktu kerja, dan waktu pribadi menjadi tidak jelas. Kondisi ini memengaruhi kelelahan fisik, dan mental serta berpotensi menimbulkan konflik dalam hubungan keluarga. Selain itu, tekanan target kerja yang tinggi juga memicu stres, dan menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis

**Tabel 1. 3**  
**Data Pra Survei *Burnout* Tahun 2025**

No	Pernyataan Terkait Indikator	Jumlah Responden	Jumlah Setuju	Jumlah Tidak Setuju
<b>Berkurangnya Pencapaian</b>				
1.	Saya kurang merasa bangga terhadap pencapaian yang saya peroleh.	7	5 71%	2 29%
<b>Depersonalisasi</b>				
2.	Saya merasa semakin cuek atau kurang peduli terhadap orang di sekitar saya dalam konteks pekerjaan.	7	5 71%	2 29%
<b>Kelelahan Emosional</b>				
3.	Saya merasa sulit memulihkan semangat setelah menjalani hari yang melelahkan.	7	6 86%	1 14%
<b>Rumus Persentase: Jumlah Jawaban ÷ Jumlah Responden × 100%</b>				

Sumber: Data Pra Survei 2025

Berdasarkan hasil pra survei awal terhadap 7 responden yang dilakukan di Yayasan IPPI Petojo, ditemukan bahwa indikasi *burnout* mulai muncul pada sebagian responden. Pra survei ini menggunakan tiga indikator utama burnout: berkurangnya pencapaian pribadi, depersonalisasi, dan kelelahan emosional. Ketiga indikator ini diukur melalui pernyataan sederhana yang menggambarkan kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari mereka

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work Life Balance*

Menurut Ricardanto (2018: 166) menjelaskan bahwa “*work life balance* adalah sebuah sistem di tempat kerja yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang berupaya mencapai keseimbangan antara pekerjaan, dan kehidupan pribadi.”

### *Burnout*

Menurut Hammoudi Halat (2023) “*Burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan orang.” *Burnout* yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan



## Kepuasan Kerja

Kepuasan didefinisikan sebagai perasaan atau emosi seseorang ketika mereka merasa cukup dengan apa yang mereka lakukan atau dapatkan. Kepuasan kerja dapat menggambarkan seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka atau hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Afandi P (2018: 82) “kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.” Kondisi ini memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan kualitas pekerjaan. Menurut Tannady (2017) “indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji, dan upah.”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme. subjek penelitian adalah populasi atau sampel, dan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel objek penelitian berhubungan satu sama lain, dan mengidentifikasi faktor penyebab fenomena yang diamati.

Yayasan IPPI Petojo adalah objek penelitian dalam penelitian ini. Selain itu, yayasan IPPI Petojo juga bertindak sebagai sumber data yang diperlukan untuk menghasilkan hasil penelitian. Data menunjukkan hubungan antara variabel tertentu. Penulis mengambil lokasi penelitian Yayasan IPPI Petojo sebagai objek penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada sejak Agustus 2025 s.d hingga tercukupinya kebutuhan data dan informasi yang penulis butuhkan. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil pengambilan data supervisi mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, pengiriman kuesioner, pengolahan dan analisis, serta intrpretasi data, terakhir melakukan penyusunan

Menurut Sugiyono (2017: 39) “operasionalisasi variabel didefinisikan sebagai suatu karakteristik individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa, dan kemudian ditarik kesimpulan.”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. 5**  
**Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan**  
**Work Life Balance (X<sub>1</sub>)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,728	0,244	Valid
P2	0,564	0,244	Valid
P3	0,675	0,244	Valid
P4	0,582	0,244	Valid
P5	0,714	0,244	Valid
P6	0,745	0,244	Valid
P7	0,732	0,244	Valid
P8	0,718	0,244	Valid
P9	0,618	0,244	Valid
P10	0,461	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025



Berdasarkan Tabel 4. 5 di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas untuk variabel *Work Life Balance* (X1) menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,244). Nilai validitas terendah adalah 0,461 dan nilai tertinggi adalah 0,745. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ke-10 item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* dinyatakan valid, dan datanya layak digunakan sebagai instrumen penelitian

**Tabel 4. 6**  
**Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan**  
***Burnout* (X<sub>2</sub>)**

No. Item	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
P1	0,734	0,244	Valid
P2	0,789	0,244	Valid
P3	0,861	0,244	Valid
P4	0,820	0,244	Valid
P5	0,826	0,244	Valid
P6	0,834	0,244	Valid
P7	0,865	0,244	Valid
P8	0,832	0,244	Valid
P9	0,824	0,244	Valid
P10	0,875	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 4. 6 hasil uji validitas untuk variabel *Burnout* (X<sub>2</sub>), terlihat bahwa semua item instrumen X<sub>2.1</sub> sampai X<sub>2.10</sub>, menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,244. Item X<sub>2.10</sub> memiliki nilai korelasi tertinggi yaitu 0,875. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel *Burnout* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian selanjutnya

**Tabel 4. 7**  
**Pengujian Validitas Instrumen**  
**Pertanyaan Kepuasan Kerja (Y)**

No. Item	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
P1	0,736	0,244	Valid
P2	0,825	0,244	Valid
P3	0,885	0,244	Valid
P4	0,775	0,244	Valid
P5	0,751	0,244	Valid
P6	0,812	0,244	Valid
P7	0,835	0,244	Valid
P8	0,832	0,244	Valid
P9	0,727	0,244	Valid
P10	0,735	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja Guru dan Staff (Y) yang disajikan dalam Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari Y.1 hingga Y.10 memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,244). Hal ini mengindikasikan korelasi yang signifikan antara skor butir dengan skor total variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel



Kepuasan Kerja Guru dan Staff adalah valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	<i>Cronbach'ch Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,849	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,948	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,933	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach'ch Alpha* diatas 0.60 Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 9**  
**Tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov***

***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,97654394
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,059
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabl 4.9 di atas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal



Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolineritas**  
*Work Life Balance (X1) Dan Burnout (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf (Y)*

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,435	4,851		5,655	0,000		
Work Life Balance	0,336	0,116	0,310	2,887	0,005	0,649	1,541
Burnout	-0,429	0,091	-0,506	-4,717	0,000	0,649	1,541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson Work Life Balance (X1) dan Burnout (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf (Y)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 <sup>a</sup>	0,537	0,522	4,040	2,177

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance

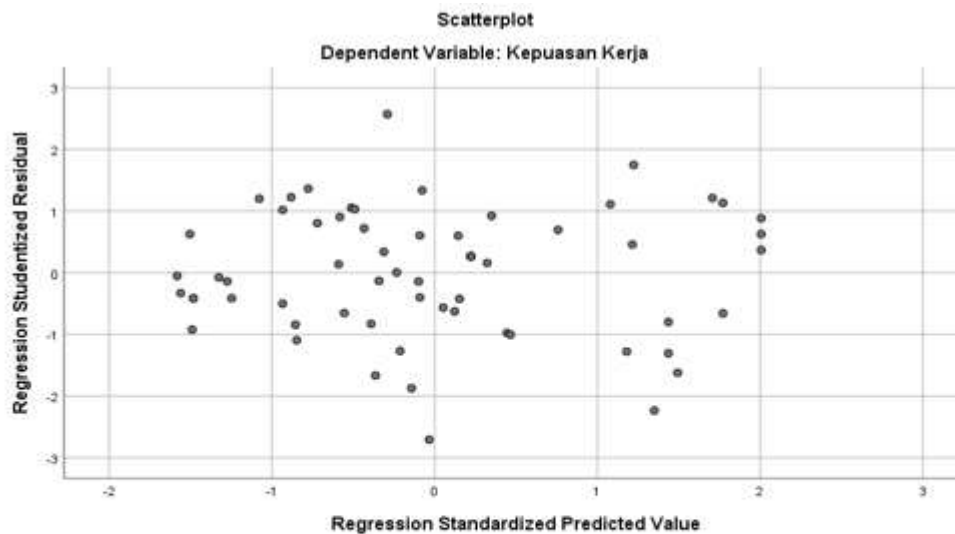
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.12 Model Summary, diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 2,177. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 65, dan dua variabel independen (k = 2), diketahui nilai tabel batas atas (dU) adalah sebesar 1,662. Syarat agar model regresi bebas dari masalah autokorelasi adalah nilai DW harus berada diantara dU dan (4 – dU). Berdasarkan perhitungan, nilai (4 – 1,662) adalah 2,338. Karena nilai DW sebesar 2,177 berada di rentang antara 1,662 dan 2,338 (1,662 < 2,177 < 2,338), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi, baik positif maupun negatif, sehingga model regresi layak untuk digunakan.



Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Gambar 4. 4  
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter plot* di atas, diperoleh hasil bahwa titik-titik menyebar di atas, dan di bawah nilai 0 dan menyebar jauh dari sumbu Y. Selain itu, titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20  
Regresi Berganda Variabel *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2) dan Kepuasan kerja Guru dan Staf (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	27,435	4,851		5,655	0,000		
Work Life Balance	0,336	0,116	0,310	2,887	0,005	0,649	1,541
Burnout	-0,429	0,091	-0,506	-4,717	0,000	0,649	1,541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

1. Nilai konstanta **27,435** menunjukkan bahwa apabila *Work Life Balance* dan *Burnout* bernilai 0, maka tingkat Kepuasan Kerja adalah sebesar 27,435



2. Nilai koefisien *Work Life Balance* sebesar **0,336** bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada *Work Life Balance* sebesar 1 kali (satu satuan), maka tingkat Kepuasan Kerja Guru dan Staff meningkat sebesar 0,336 (dengan asumsi variabel lain tetap).
3. Nilai koefisien *Burnout* sebesar **-0,429** bernilai negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada *Burnout* sebesar 1 kali (satu satuan), maka tingkat Kepuasan Kerja akan Guru dan Staf menurun sebesar 0,429 (berlawanan arah).

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Variabel *Work Life Balace* ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja Guru dan Staf ( $Y$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 <sup>a</sup>	0,537	0,522	4,040	2,177

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Koefisien Determinasi Simultan (*Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff) Berdasarkan tabel Model Summary pengujian simultan, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,537. Hal ini mengandung arti bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 53,7% terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru dan Staff. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% (100% - 53,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Pengolahan Data Koefisien Korelasi secara simultan Variabel *Work Life Balace* ( $X_1$ ), dan *Burnout* ( $X_2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 <sup>a</sup>	0,537	0,522	4,040	2,177

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Nilai Korelasi (R) Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,733. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang “kuat” antara variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru dan Staff.



Uji T (Parsial)

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji t Variabel *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,435	4,851		5,655	0,000		
Work Life Balance	0,336	0,116	0,310	2,887	0,005	0,649	1,541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *Work Life Balance* diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 2,887. Nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,998. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,005 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan *Work Life Balance*, maka Kepuasan Kerja Guru dan Staf akan semakin meningkat. Dengan demikian maka, H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff di Yayasan IPPI Petojo.

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji t Variabel *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,435	4,851		5,655	0,000		
Burnout	-0,429	0,091	-0,506	-4,717	0,000	0,649	1,541

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Pada variabel *Burnout*, hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar -4,717. Nilai absolut dari t hitung tersebut adalah 4,717 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,998. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti hubungan *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff. Tanda negatif pada t hitung menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yakni bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami Guru dan Staf, maka tingkat Kepuasan Kerja Guru dan Staf akan semakin menurun. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff di Yayasan IPPI Petojo



Uji F (Simultan)

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji F Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1174,959	2	587,479	35,991	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1012,026	62	16,323		
	Total	2186,985	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 35,991. Nilai ini terbukti lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,15. Hasil perbandingan tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru dan Staf. Dengan demikian maka H03 ditolak, dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara Simultan antara *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf di Yayasan IPPI PETOJO

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh *work life balance*, dan *burnout* terhadap kepuasan kerja Guru dan Staff, penulis memberi kesimpulan penelitian sebagai berikut

1. Hipotesis alternatif (Ha1) diterima, sementara hipotesis nol (Ho1) ditolak, ini berarti secara parsial, *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff (Y), sebagaimana dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05 hal ini diperkuat dengan diperoleh t hitung > t tabel nilai t hitung sebesar 2,887. Nilai ini lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,998. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "Keseimbangan Kehidupan Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja Guru dan Staf di Yayasan Pendidikan IPPI Petojo", diterima
2. Hipotesis alternatif (Ha2) diterima, dan hipotesis nol (H02) ditolak. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff. Berdasarkan hasil analisis, *Burnout* (X2) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja Guru dan Staff (Y), seperti yang ditunjukkan hasil uji oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Di dukung juga oleh uji t yang menunjukkan nilai t sebesar -4,717. Nilai absolut dari nilai t ini adalah 4,717, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,998. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa



hipotesis diterima, yang berarti bahwa *Burnout* secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff. Tanda negatif pada nilai  $t$  menunjukkan hubungan terbalik, yaitu semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami Guru dan Staff, semakin rendah Kepuasan kerja mereka

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *work life balance*, dan *burnout* terhadap kepuasan kerja Guru dan Staff. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staff di Yayasan Pendidikan IPPI Petojo, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi  $Y = 27,435 + 0,336X1 - 0,429X2$ . Nilai konstanta sebesar 27,435 mengindikasikan bahwa apabila nilai *work life balance* dan *burnout* berada pada angka nol, maka tingkat kepuasan kerja Guru dan Staff tetap berada pada angka 27,435. Koefisien *Work Life Balance* sebesar 0,336 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja Guru dan Staff sebesar 0,336 dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, koefisien *Burnout* sebesar -0,429 bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan tingkat kelelahan kerja akan menurunkan kepuasan kerja Guru dan Staff sebesar 0,429, sehingga hubungan keduanya bersifat berlawanan arah

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Edisi 1). Panafa.
- Consiglio, C., Massa, N., Sommovigo, V., & Fusco, L. (2023). *Techno-stress creators, burnout and psychological health among remote workers during the pandemic: The moderating role of E-work self-efficacy*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(22), 7051.
- Dewi Nabila, O. K. (2025). Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. *Department of Digital Business Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 559–611.
- Dihaq, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16-30.
- Dinda Amelia, D. C., & Sari, W. (2023). Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sinar Agung Ngoro Jombang. *Journal of Sustainability Business Research*, 4(4), 63–73.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). *Burnout: A review of theory and measurement*. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780.
- Edy, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-10). Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). *Understanding and fostering mental health and well-being among university faculty: A narrative review*. *Journal of clinical medicine*, 12(13), 4425.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif, dan mixed method)*.



Hidayatul Quran.

Hery. (2018). *Pengantar manajemen*. Grasindo.

Indi Indirasari, S. M. (2022). Pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Outlet prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Arastima Universitas Pamulang*, 245 - 256.

Indra, F. J., & Rahmawati, Z. R. (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*, x(x), 90–99.

Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja: Survei pada perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya. *Journal Intelektual*, 5(2), 27–37.

Izzati, U. A. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Bintang Surabaya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-12). Remaja Rosdakarya.

Mardalena, S. (2017). *Pengantar manajemen*. CV Budi Utama.

Martias, D. A. P., & Rachmawati, E. R. (2024). Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan organisasi pelayanan kemanusiaan: Studi pada karyawan organisasi pelayanan kemanusiaan X. *Jurnal Ilmu Kesehatan Sosial*, 25(2), 115–132.

Maswarni, N. R. (2024). Analisis Work-Life Balance dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kelurahan sepetan Kabupaten Tangerang . *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 690 - 695 .

Muizu, W. O., & DJ, P. (2022). *Perilaku dan Budaya Keorganisasian: Konsep Teori dan Kasus*. Pustaka Setia.

Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). *The effect of work life balance and work engagement on employee loyalty and performance*. *Profit: Jurnal Adminsitasi Bisnis*, 17(1), 10-18.

Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. Bogor: In Media.

Sari, R., & Nurwati, N. (2020). Burnout di kalangan guru: Tinjauan literatur. *Jurnal Psikologi Pendidikan*

Sartika, L., & Onsardi. (2026). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M. Yunus Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 7(1), 584–597.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed method)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian*. PT Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. (Cetakan 9) Kencana.

Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Expert.

Tannady, H. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.



Widodo, S. E. (2022). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

Zainal, M. (2018). *Manajemen SDM untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). (Cetakan 8) Raja Grafindo Persada.