

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT

Liza Sartika⁽¹⁾, Onsardi⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

lizasartika24@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and burnout on job satisfaction among nurses at M. Yunus Regional General Hospital, Bengkulu. This study was a quantitative descriptive study, with all nurses at M. Yunus Regional General Hospital as the research subjects. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques used descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, and coefficient of determination (R²) analysis. The results showed that work-life balance significantly influenced job satisfaction among nurses at M. Yunus Regional General Hospital, Bengkulu. The better the work-life balance, the higher the nurses' job satisfaction. Burnout had a positive and significant effect on job satisfaction among nurses at M. Yunus Regional General Hospital, Bengkulu. Emotional, mental, and physical fatigue conditions that can be managed well will have an impact on increasing job satisfaction. Work life balance and burnout simultaneously or together have a positive and significant effect on job satisfaction of nurses at M. YUNUS Bengkulu Regional Hospital. This shows that the balance between nurses' personal life and work not only affects job satisfaction, but also the nurses' ability to manage physical, emotional, and mental fatigue..

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Semua organisasi, termasuk yang menyediakan perawatan kesehatan, membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari semua organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM berperan sebagai kunci utama dalam menentukan arah dan perkembangan sebuah perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi, berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk meraih tujuan organisasi tersebut. SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka memberikan kontribusi signifikan dalam pengambilan keputusan, yang merupakan langkah penting untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Pranata & Utama, 2019).

Rumah sakit adalah jenis fasilitas kesehatan. Rumah sakit memberikan perawatan medis dengan membimbing pasien melalui proses penyembuhan dan pemulihan di bawah pengawasan dokter. Rumah sakit tidak hanya mengandalkan kekuatan dan kecanggihan fasilitasnya, tetapi juga menggunakan dan mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya dengan semaksimal mungkin untuk mencapai semua tujuannya. Karena mereka bertanggung jawab untuk menyelenggarakan, merencanakan, dan melaksanakan pelayanan pasien yang berkualitas tinggi, karyawan rumah sakit merupakan sumber daya manusia yang paling berharga (Malini & Yulianty, 2023). Untuk memberikan eksekusi dan pencapaian target yang optimal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki efisiensi dan inspirasi kerja yang tinggi. Pada dasarnya, seorang rekan kerja akan merasa senang dan nyaman ketika mereka menerima pemenuhan tugas yang tepat, yang akan berdampak pada konsistensi pelaksanaan. Pemenuhan

adalah perasaan yang dialami seseorang ketika mereka merasa terpenuhi dan senang ketika apa yang diharapkan telah tercapai atau ketika mereka mendapatkan lebih dari yang diharapkan. Seorang perawat memiliki tanggung jawab untuk merawat pasien dan memantau kemajuan penyembuhan mereka. Perawat dapat bekerja sebagai pemberi asuhan keperawatan, konselor dan konselor klien, administrator pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, dan/atau pelaksana tugas berdasarkan pendelegasian wewenang (Filho et al., 2016).

Keberhasilan pelayanan di rumah sakit sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Salah satu komponen yang paling berperan langsung dalam memberikan layanan kepada pasien adalah perawat. Dalam konteks ini, perawat memegang proporsi yang signifikan, yaitu sekitar 75% dari keseluruhan sumber daya manusia di rumah sakit. Dengan persentase yang begitu besar, tenaga keperawatan dapat dianggap sebagai aset berharga yang mampu meningkatkan mutu layanan kesehatan. Selain itu, mereka juga menyediakan perawatan kepada pasien selama 24 jam, memastikan kebutuhan pasien terpenuhi sepanjang waktu (Yunita & Fahmi, 2018). Jika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan terlalu bekerja dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan tekanan psikologis bagi mereka, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Demi menjaga kepuasan dan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum, pihak rumah sakit dituntut untuk selalu siap memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat (Yuki, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Yunus Bengkulu merupakan rumah sakit pemerintah di Provinsi Bengkulu yang tergolong rumah sakit kelas B dan mempunyai angka rujukan tertinggi di Provinsi Bengkulu. RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu adalah sejenis sistem informasi kedokteran daerah yang menyediakan berbagai jenis data dan informasi tentang pelayanan medis, fasilitas pelayanan medis dan sumber daya manusia RSUD (Falah et al., 2024). Jumlah faktor yang dapat memengaruhi retensi karyawan rumah sakit termasuk kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, kompetensi, kompensasi, dan lainnya. Faktor-faktor ini termasuk kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, dan kompetensi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan memenuhi kebutuhan mereka dengan cukup. Oleh karena itu, tingkat kepuasan individu berbeda ketika terpenuhi beberapa faktor, seperti kebutuhan individu dan hubungannya dengan tingkat menyukai dan tidak menyukai pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan dan menjaga lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pada umumnya banyak organisasi saat ini yang sudah menerapkan program *Work-life balance*. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional di mana seorang karyawan senang dan mencintai pekerjaannya. Moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja adalah beberapa contoh sikap ini (Hasibuan, 2014). Karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang sesuai dengan nilai yang ada di dalamnya, kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah yang bersifat individual. Dua faktor yang paling sering dibicarakan saat ini dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah *work life balance* dan *burnout*. Kebahagiaan dan kualitas hidup karyawan, termasuk bagi perawat, sangat bergantung pada keseimbangan antara kerja dan hidup. Perawat memiliki eksistensi pribadi di luar pekerjaan mereka sebagai paramedis di rumah sakit yang melakukan berbagai tugas dan aktivitas. Konflik internal dapat terjadi karena tanggung jawab peran ganda jika persyaratan peran lain tidak dapat dipenuhi. Oleh karena itu, ide tentang keseimbangan peran, juga dikenal sebagai *Work Life Balance* (WLB), dapat membantu mengatasi masalah ini. Saat ini, masalah keseimbangan kehidupan kerja sering dibicarakan (Nayeri & Negarandeh, 2009).

Work-life balance didefinisikan oleh Fredrik et al (2019) *work life balance* adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Novita et al., 2016).

Menyeimbangkan tujuan atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual dikenal sebagai *work life balance*. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, banyak bisnis mulai menerapkan program *work-life balance*. Konsep ini menghasilkan bonus bagi perusahaan karena karyawan bekerja lebih baik dan lebih kreatif. Untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, tidak hanya hal-hal yang terjadi di dalam organisasi tetapi juga hal-hal yang terjadi di luar organisasi (Hasanah et al., 2023).

Burnout adalah salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja. Kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh pekerjaan yang penuh dengan tuntutan emosional dalam jangka panjang dikenal sebagai *burnout*. Lingkungan kerja karyawan sangat penting untuk kinerja mereka. Sementara lingkungan kerja nonfisik dapat berasal dari tekanan kerja, suasana kerja, beban kerja, dan lainnya, lingkungan kerja fisik terdiri dari gedung fasilitas kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk, seperti tekanan kerja, komunikasi yang buruk, dan sebagainya, dapat menghambat kinerja karyawan atau bahkan menyebabkan konflik. Lingkungan kerja yang buruk juga dapat menyebabkan karyawan lelah (Falentiyo & Nasikah, 2022). *Burnout* adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rasa pencapaian pribadi yang rendah (Caniago & Mustafa, 2023). *Burnout* merupakan bentuk kelelahan secara fisik dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Organisasi harus menjaga kondisi kerja agar karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaannya dan terhindar dari kondisi *burnout* (Yuki, 2021).

Burnout, yang berdampak pada *work-life balance*, juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jenis kelelahan fisik, mental, dan fisik yang disebabkan oleh kontribusi jangka panjang terhadap keadaan kerja yang sangat mendesak di tempat kerja dikenal sebagai kelelahan. Kondisi ini digambarkan dengan penipisan fisik, mental, dan kepercayaan diri yang mendalam, serta rasa terisolasi dari keadaan mereka saat ini. Diharapkan respons untuk mengendalikannya karena jika tidak, akan ada kejengkelan fisik dan mental (Dewi, 2020).

Safeguard (2017) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kelelahan memengaruhi kepuasan kerja, tetapi hasilnya tidak signifikan. Jika perwakilan mengalami kelelahan, kemurungan, kelelahan, dan keluar dari pekerjaan, ini disebut kelelahan. Ketika terjadi kesalahan, pekerja yang lelah cenderung merengek, mudah tersinggung, dan mengembangkan pandangan sinis terhadap karier mereka. Menurut penelitian Omar et al (2021), *Work Life Balance* memengaruhi banyak hasil organisasi, termasuk identifikasi organisasi, kesetiaan dan komitmen organisasi, pergantian, kinerja, moral karyawan, dan budaya organisasi. *Work Life Balance* juga memengaruhi faktor-faktor pribadi seperti stres di tempat kerja, kelelahan, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, kepuasan pribadi, kepuasan dengan kehidupan keluarga, dan kepuasan sosial. Orang-orang yang sehat dan berbakat harus memenuhi kewajiban tenaga kesehatan yang diperlukan untuk bertahan hidup di masyarakat. Petugas kesehatan mungkin mengalami stres akibat rutinitas dan kondisi berulang. Menurut penelitian Rodonuwu et al., (2018) menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, kelelahan merupakan tantangan lain untuk mencapai kepuasan kerja. Arumingtyas, (2021) menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Junaidin et al (2019) menunjukkan *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pekerja medis adalah salah satu pekerjaan yang paling rentan mengalami stres, dan tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan masalah lain bagi perawat seperti kelelahan. Perawat sering bertemu dengan orang-orang yang membutuhkan bantuan dan memiliki tingkat kesejahteraan rendah. Perawat adalah orang yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga mereka, dan mereka sangat terbiasa dengan situasi yang sedih, melelahkan, mengkhawatirkan, dan mengganggu. Berdasarkan hasil observasi, Rumah sakit M. Yunus

merupakan salah satu rumah sakit umum yang berada di kota Bengkulu . Beberapa Perawat bahwa tidak seluruhnya perawat yang sudah menikah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh jam kerja yang tinggi dengan waktu istirahat yang rendah atau minim dan lingkungan yang kurang Nyaman. Perawat selalu berhadapan langsung dengan bahaya sehingga risiko pekerjaannya sangat tinggi. Ketika perawat berkerja dituntut untuk lebih memprioritaskan pasien dan mengesampingkan urusan keluarga dan pribadinya sehingga mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga. Karena ketidakseimbangan tersebut bisa mengakibatkan stress kerja yang berlebihan yang berdampak pada produktivitas kerja serta pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit .

Tabel 1
Target Pasien RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu

Shift/Waktu	Jam Kerja	Target Jumlah Pasien	Keterangan
Pagi	07.00 - 14.00	Tidak ada	Penggantian shift pagi
Sore	14.00 - 20.00	Tidak ada	Penggantian shift sore
Malam	20.00 - 07.00	Tidak ada	Penggantian shift malam

Tidak ada jumlah pasien yang ditargetkan untuk setiap perawat dalam ketiga shift tersebut. Ini menunjukkan bahwa perawat bekerja berdasarkan kebutuhan pasien yang datang atau dirawat, bukan kuota tertentu. Jumlah pasien yang ditangani akan bervariasi sesuai dengan kondisi dan situasi di lapangan. Untuk pengecekan pasien sering dilakukan di pagi hari. Perawat dapat meraskan kepuasan kerja ketika rumah sakit mampu memberinya ruang dan waktu untuk dapat menikmati pekerjaannya , perawat yang merasa tidak adanya kepuasan kerja ketika bekerja dapat menghambat tugasnya. Rendahnya kepuasan kerja perawat dalam bekerja dapat menurunkan produktivitas rumah sakit dan kepercayaan Masyarakat.

Korporasi atau rumah sakit di kota besar masih menjadi fokus penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan hidup kerja. Namun, jarang penelitian yang dilakukan pada rumah sakit daerah, khususnya RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Kondisi kerja perawat di RSUD ini memiliki banyak hal yang unik, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan risiko stres yang tinggi; namun, belum banyak penelitian yang dilakukan secara menyeluruh tentang bagaimana hal-hal ini berdampak pada kepuasan kerja perawat. Selain itu, penelitian sebelumnya biasanya hanya melihat satu variabel, seperti *work life balance* atau *burnout*, sehingga penting untuk melakukan penelitian yang menggabungkan keduanya untuk melihat bagaimana kepuasan kerja perawat di rumah sakit pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan mengintegrasikan konsep WLB dan *burnout* secara bersamaan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah Perawat Di RSUD M. YUNUS sebanyak 100 perawat. Dalam Penelitian ini peneliti hanya berfokus kepada perawat wanita yang sudah Menikah Di RSUD M. YUNUS Bengkulu. Terdapat 31 perawat wanita yang sudah menikah.

Sampling *purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria yang di syaratkan yaitu perawat wanita yang sudah menikah dengan masa kerja minimal 2 tahun dengan jumlah 31 perawat

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Observasi

Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus melakukan observasi yaitu mengamati objek penelitian secara langsung. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat melihat dan merumuskan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi setiap objek penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan antara pewawancara dan narasumber untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat untuk mendukung penelitian.

Kuesioner

Kuesioner merupakan data primer penelitian yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Tabel 2
Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2022

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikomfirmasikan pada table interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus berikut ini:

$$X = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

X= angka rata-rata

N= Jumlah skor

$\sum X$ = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikomfirmasikan pada interval penelitian menetapkan tantangan interval tersebut, terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I= interval

R= Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K= Jumlah Kelas

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3

Tanggapan responden terhadap variabel

Interval	Tingkat Hubungan
1 - 1,79	Sangat Kurang baik
1,8 - 2,59	Kurang baik
2,6 - 3,39	Cukup baik
3,4 - 4,19	Baik
4,2 - 5,0	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2013))

Regresi Linier Berganda

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan pengelolaan data menggunakan *software* SPSS (Ghozali, 2006).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

α = konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = koefisien regresi

Y_1 = *work life balance*

X_2 = Burnout

e = *error* (tingkat Kesalahan)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah Data untuk Mengetahui Berapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nilai 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika koefisien determinasi makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari dua, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah adjusted r square (Ghozali, 2013). Dari Koefisien determinasi (R²) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam perdesentase. Berikut ini rumus yang dapat digunakan dalam menentukan koefisien determinasi:

$$Kd = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R² : Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode membuat keputusan tanpa kendali yang menggunakan analisis data eksperimental yang terkontrol dan observasi. Hasil yang hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor kebetulan dapat dianggap signifikan secara statistik dengan mempertimbangkan batas probabilitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan penelitian hipotesis untuk menentukan apakah variabel independen seperti *work life balance* dan *burnout* serta variabel dependen seperti kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat. Adapun rumus yang digunakan pada pengujian secara parsial.

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

keterangan:

t = Observasi

B₁ = koefisien regresi variable

sB₁ = standar error

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima bila nilai $sig > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak bila nilai $sig < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Simultan

Nilai F digunakan untuk melihat apakah *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan perawat, rumus yang digunakan adalah (Ghozali, 2006).

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah Responden

k = Jumlah variable

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H₀ diterima dan H_a ditolak maka tidak terdapat pengaruh *Work life balance*, dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja Perawat RSUD M. YUNUS
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, H₀ ditolak dan H_a diterima maka terdapat terdapat pengaruh *Work life balance*, dan *Burnuot* terhadap kepuasan Kerja perawat RSUD M. YUNUS.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Analisa Deskriptif berguna untuk mendapatkan Gambaran dari data yang digunakan dalam penelitian. Peneliti menggunakan instrument berupa kuesioner dengan variabel *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2) dan Variabel terikat Kepuasan kerja (Y). Kuesioner tersebut disebarkan kepada karyawan sebanyak 31 Responden di RSUD M.Yunus Kota Bengkulu dan diolah menggunakan metode statistic deskriptif.

Setiap variabel diukur menggunakan pernyataan sejumlah 10 item, Responden memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan menggunakan Skala Likert dengan memiliki lima kategori yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Variabel Kepuasan

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Dalam Penelitian ini sebagai Variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) kuesioner ini telah diisi oleh 31 perawat. Jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat di nyatakan rata-rata jawaban responden yaitu 4,19 hingga 4,68 menunjukkan reseeden menjawab “Setuju” (S) dan “ Sangat Setuju” (SS) artinya responden merasa puas karena bisa menyelesaikan tugas dan tuntutan dengan tepat waktu.

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat kecocokan beragam fungsi dan peran pada kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang mampu mengelola secara berkelanjutan berbagai tuntutan dalam kehidupannya. Dalam penelitian ini mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance* (X1) pada perawat RSUD M. YUNUS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada kepada 31 responden. Berikut Merupakan hasil Kuesioner Pada variabel work life balance. dapat disimpulkan bahwa tingkat burnout pada perawat dinyatakan rata-rat jawaban responden yaitu 3,35 hingga 4,06 menunjukkan responden menjawab “Setuju” (S) dan “ Sangat Setuju” (SS) artinya Responden merasa puas karena mendapatkan dukungan dari keluarga dan atasan.

Burnout

Burnout adalah kelelahan Fisik ,kelelahan emosional, kelelahan Mental dan rasa pencapaian pribadi yang rendah. Pada Penelitian Ini Tanggapan Responden terhadap variabel *Burnout* (X2) pada perawat RSUD M.YUNUS data di kumpulan dengan penyebaran kuesioner kepada 31 perawat. Berikut merupakan hasil kuesioner pada variabel Burnout. dapat disimpulkan bahwa tingkat burnout pada perawat dinyatakan rata-rat jawaban responden yaitu 3,45 hingga 4,16 menunjukkan responden menjawab “Setuju” (S) dan “ Sangat Setuju” (SS) artinya Responden tidak merasa bahwa mereka sering diabaikan atau tidak diperdulikan oleh rekan kerja atau atasan karena ketika bekerja perawat selalu memberi dukungan satu sama lain.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	5.423	4.339		1.250	.222		
	TTLX1	.533	.114	.592	4.662	.000	.541	1.847
	TTLX2	.408	.148	.351	2.760	.010	.541	1.847
a. Dependent Variable: TTLY								

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.8 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah : $Y = 5.423 + 0,533 (X_1) + 0,408 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Nilai a (*constant*) sebesar 5.423 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) nilainya sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja nilainya akan tetap yaitu 5.423, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
- 2.) Koefisien Regresi variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,533 mempunyai makna nilai variabel *Work Life Balance* (X_1) naik satu satuan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu akan naik sebesar 0.533 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2) dianggap tetap atau nol.
- 3.) Koefisien Regresi variabel *Burnout* (X_2) sebesar 0,408, mempunyai makna nilai variabel *Burnout* (X_2) naik satu satuan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu akan naik sebesar 0,408 dengan asumsi variabel *Work Life Balance* (X_1) dianggap tetap atau nol.
- 4.) Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu adalah variabel *Burnout* mempunyai makna jika nilai variabel *Burnout* (X_2) naik satu satuan maka variabel kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,408 dengan asumsi variabel *Work Life Balance* (X_1) dianggap tetap atau nol.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.738	1.709
a. Predictors: (Constant), TTLX2, TTLX1				
b. Dependent Variable: TTLY				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,755. hal ini menunjukkan bahwa bahwa *work life balance* dan *burnout* 75,5% terhadap kepuasan kerja perawat sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel atau factor lain diluar penelitian

Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *Work Life balance* (X_1), dan *Burnout* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis terhadap dugaan adanya pengaruh antara variabel independent (*work life balance* dan *burnout*) dengan variabel dependent (kepuasan kerja) pengujian hipotesis terdiri dari dua jenis yaitu pengujian hipotesis secara parsial menyelidiki pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan pengujian simultan menyelidiki pengaruh antara variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan secara rinci di bawah ini:

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.423	4.339		.222
	TTLX1	.533	.114	.592	.000
	TTLX2	.408	.148	.351	.010
a. Dependent Variable: TTLY					

Sebagai hasil dari perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = 31-3-1=27 (2.051)$ (n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independent), maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.051. Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa :

1. Hipotesis pertama adalah Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel *work life balance* didapatkan nilai $t_{hitung} = 4.662 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.051$ atau $\text{sig } a = 0.001 < 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu.
2. Hipotesis kedua adalah variabel *Burnout* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel *Burnout* didapatkan nilai $t_{hitung} = 2.760 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.051$ atau $\text{sig } a = 0.008 < 0.050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu.

2. Uji f

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.268	2	126.134	43.211	.000 ^b
	Residual	81.732	28	2.919		
	Total	334.000	30			
a. Dependent Variable: TTLX1						
b. Predictors: (Constant), TTLX2, TTLX1						

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43.211 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.35 karena f_{hitung} lebih besar f_{tabel} yaitu $43.211 > 3.35$ maka Hal ini dapat disimpulkan variabel terikat kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara signifikan oleh variabel bebas *work life balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2).

PEMBAHASAN

Berdasarkan Dari Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel *work life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 31 responden, sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 4.662 > t_{tabel} 2.051$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya work Life Balance secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu . maka hipotesis menyatakan bahwa “*work life balance*” berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil Ini Menunjukkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarga seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggung jawab diluar pekerjaan lalnnnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Indrian et al (2023) dengan judul “pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja(survey pada perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya” yang menyatakan *work life balance* pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RS Prasetya bunda di Tasikmalaya

2. Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 2.760 > t_{tabel} 2.051$ dan $sig 0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya *Burnout* secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS kota Bengkulu. maka hipotesis menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. maka hipotesis menyatakan bahwa “*Burnout*” berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa *Burnout* ialah bentuk emosional, mental dan kelelahan fisik yang muncul dari kebutuhan individu yang melibatkan emosional yang berlebihan dan terus-menerus. Hasil penelitian ini didukung oleh Dinda et al (2023) dengan judul “Pengaruh *Work Life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Sinar Agung Ngoro Jombang” yang menyatakan *Burnout* Pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV .Sinar Agung Ngoro Jombang.

3. Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil Pengujian Diatas secara simultan Di ketahui $F_{hitung} 43.211 > F_{tabel} 3.35$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa H_a dan H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS. maka hipotesis menyatakan bahwa “*work Life balance* dan *Burnout* Berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Dinda et al (2023) yang berjudul “pengaruh *work Life Balance* dan *burnout* secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karywan Cv Sinar Agung Ngoro Jombang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan Sebagai Berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.662 > t_{tabel} = 2.051$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat.
2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.760 > t_{tabel} = 2.051$ dengan signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Kondisi kelelahan emosional, mental, maupun fisik yang dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
3. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja secara Simultan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 43.211 > F_{tabel} = 3,35$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M. Yunus Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja perawat tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kemampuan perawat untuk mengelola kelelahan fisik, emosional, dan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Amanah, D. S., Purwanti, R. S., Lestari, M. N., Ekonomi, F., & Galuh, U. (2023). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Studi pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis)*. 5, 1–10.
- Andrianti, R. D., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Burnout , Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 156–170.
- Anugrah Hayati, R., & Wibawanti, I. (2022). Pengaruh Kepribadian Hardiness Dan Strategi Coping Terhadap Burnout Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 37–50. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2505>
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Caniago, M. A. I. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*. http://repository.uinsu.ac.id/20395/1/SKRIPSI_MUHAMMAD_ALI_IMRAN_CANIAGO.pdf
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>
- Clark, S.C. (2000), “Work/family border theory: a new theory of work/family balance”, *Human Relations*, Vol. 53 No. 6, pp. 747-770, doi: 10.1177/0018726700536001.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Dinda, A. D. C., Dyatmika, S. W., & Alam, W. Y. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Sinar Agung Ngoro Jombang. *Journal of Sustainability Business Research*, 4(4), 2746–8607.
- Dzaky Ramadhan, E., Frendika Prodi Manajemen, R., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (2022). Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 170–174. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1007>
- Falah, M., Hasibuan, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bengkulu, U. (2024). *The Influence of Authentic Leadership and Work Motivation on Organizational Commitment with Job Satisfaction as a Variable Mediation at RSUD Dr . M . Yunus Bengkulu Komitmen organisasi*. 163–177.

- Fredrik W. et al. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.
- Grandey, A.A. and Cropanzano, R. (1999), “The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54 No. 2, pp. 350–370, doi: 10.1006/jvbe.1998.1666.
- Grandey, A.A. and Cropanzano, R. (1999), “The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54 No. 2, pp. 350–370, doi: 10.1006/jvbe.1998.1666.
- Greenhaus, J.H. and Allen, T.D. (2011), “Work–family balance: a review and extension of the literature”, in Quick, J.C. and Tetrick, L.E. (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed., American Psychological Association, pp. 165–183.
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985), “Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, Vol. 10 No. 1, pp. 76–88, doi: 10.2307/258214.
- Haar, J.M., Russo, M., Sune, A. and Ollier-Malaterre, A. (2014), “Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: a study across seven cultures”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 85 No. 3, pp. 361–373, doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.010.
- Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M. and Weitzman, M. (2001), “Finding an extra day A week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance”, *Family Relations*, Vol. 50 No. 1, pp. 49–58, doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x.
- Hobfoll, S.E. (2002), “Social and psychological resources and adaptation”, *Review of General Psychology*, Vol. 6 No. 4, pp. 307–324, doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307
- 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>
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual 2023*, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maharani, A. L. (2024). *Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis wanita di rumah sakit bhayangkara tk. iii pekanbaru skripsi*.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). The Influence of Work Life Balance, Burnout and Job Satisfaction on Turnover Intention (Study of Female Medical Staff at Limpung Regional Hospital). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>
- Novita, Swasto Sunuharjo, B., & Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja DAN Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.

- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Semakin kompetitifnya persaingan bisnis diantara perusahaan di era globalisasi .* 8(1), 7486–7518.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Ridwan, A., Hadi Saputra, P., Endah Ramayanti, N., Studi Manajemen, P., Muhammadiyah Kalimantan Timur, U., & Studi Akuntansi, P. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 3(2), 419.
- Saputra, P. A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Kalisari Kabupaten Batang*. Universitas Pekalongan.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1–11.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932–947. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1202>
- Yuki. (2021). *Pengaruh Burnout dan Work life balance terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah boven digoel*. 1–63.
- Yunita, R., & Fahmi, R. (2018). *An Analysis Of Workload Of Nurse Practitioner At Inpatient Care Facility*. 33–42.