

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA BARAT

¹Silva Aprida Nelly, ²Ice Kamela S.E., M.M

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email : ¹silvaapridanelly088@gmail.com ²icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Suatu instansi dapat mencapai tujuannya sangat bergantung pada keterampilan pegawainya. Dalam pemerintahan, pegawai berfungsi sebagai penggerak untuk semua pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada negara dan bangsa [1]. Namun, ketika terjadi keterlambatan yang tinggi di kalangan pegawai, hal ini dapat menjadi indikator adanya permasalahan yang lebih mendalam terkait kepuasan kerja. Karena, salah satu cara pegawai menunjukkan ketidakpuasannya adalah dengan melakukan pengabaian, yaitu membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, yang mencakup ketidakhadiran atau keterlambatan terus-menerus, dan peningkatan tingkat kesalahan [2]. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*, karena berhubungan erat dengan kepuasan kerja karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih puas dengan pekerjaannya [3]. Selain itu terdapat burnout yang memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja, di mana individu yang mengalami burnout cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah karena merasa tidak berdaya dan kurang termotivasi. Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang sering terjadi pada pekerjaan yang menuntut tinggi [4]. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terakhir adalah motivasi kerja. Bahwasannya

motivasi kerja yang baik, berkorelasi positif dengan kepuasan kerja [5]. Motivasi menjadi faktor pendorong pada diri seseorang yang menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula [6]. Untuk mendukung argumen yang dituliskan maka dilakukan *survey* awal mengenai kepuasan kerja kepada 30 responden, yang menghasilkan bahwa rata-rata persentase 60,20% yang artinya tingkat kepuasan kerja pada pegawai relatif rendah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep dan teori terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai serta dapat digunakan oleh instansi sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang melakukan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas, untuk analisis data menggunakan analisis deskriptif dan untuk menguji hipotesis menggunakan teknik regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat sebanyak 57 pegawai dan penggunaan sampel adalah seluruh populasi dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat pada objek penelitian sebagai sampel [7]. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung dengan teknik skala likert. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan alat uji Stata/SE 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan secara empiris, maka dilakukan pengujian regresi linier berganda yang disajikan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Coef.	Sig	Alpha	Ket
Work Life Balance	0,19	0,014	0,05	Diterima
Burnout	-0,17	0,009	0,05	Diterima
Motivasi Kerja	0,32	0,000	0,05	Diterima

Dapat dilihat pada tabel 1 bahwa work life balance memiliki koefisien regresi positif yaitu 0,19 dengan nilai signifikan 0,014 sudah $<0,05$. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu memperlihatkan bahwa burnout memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,17 dengan nilai signifikan 0,009 sudah $<0,05$. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,32 dengan nilai signifikan 0,000 sudah $<0,05$. Hasil ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penelitian dilakukan dan data diolah, diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini hanya memfokuskan pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan model yang sama terhadap objek yang berbeda dan menambahkan satu variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Simamora, A. J. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(1), 132–141.
- [2]. Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi Kese). Penerbit PT Indeks.
- [3]. Clark, S. C. (2020). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. In *Current issues in work and organizational psychology* (pp. 134-150). Routledge.
- [4]. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Multidimensional Perspective*. In *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 68-85). Taylor & Francis.
- [5]. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- [6]. Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*.
- [7]. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

