



Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota

Nur Hasanah¹, Imsar², Juliana Nasution³

^{1,2,3}Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding author: rindiiiiiani21@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received : 24 Juni 2023
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Work Life Balance;
Burnout;
Kepuasan Kerja;
Bank Muamalat.

Keyword:

Work Life Balance;
Burnout;
Job satisfaction;
Muamalat Bank.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis adakah pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota, objek dalam penelitian ini ialah semua karyawan yang ada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota sebanyak 30 orang, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Di buktikan nilai F hitung $12,516 > F$ table 3,34. Pada uji parsial (t), variable *work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini di buktikan dengan hasil t hitung $> t$ table yaitu $(3,888 > 2,051)$. Pada variabel *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini di buktikan dengan t hitung $< t$ table yaitu $(-1,082 < 2,051)$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 48,1% kepuasan kerja (Y) di pengaruhi oleh variable *work life balance* ($X1$) dan *Burnout* ($X2$), sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze whether there is an effect of *work life balance* and *burnout* on job satisfaction among Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota employees, the object of this study were all 30 employees at Bank Muamalat KC Medan Balai Kota, using quantitative research methods. The results of this study indicate that there is a significant influence between *work life balance* on employee job satisfaction at Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Prove that the value of F count is $12.516 > F$ table 3.34. In the partial test (t), the *work life balance* variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction, this is evidenced by the results of t count $> t$ table $(3.888 > 2.051)$. The *Burnout* variable has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction, this is evidenced by t count $< t$ table, namely $(-1.082 < 2.051)$. The results of the coefficient of determination test showed that 48.1% of job satisfaction (Y) was influenced by the variables *work life balance* ($X1$) and *burnout* ($X2$), while the rest were influenced by other variables that were not examined in this study.

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan SDM yang memiliki efisiensi dan inspirasi kerja yang tinggi, sehingga mereka akan memberikan eksekusi dan pencapaian target yang maksimal bagi organisasi. Pada dasarnya seorang rekan kerja akan merasa senang dan nyaman ketika mereka mendapatkan pemenuhan posisi yang benar, hal ini akan mempengaruhi konsistensi pelaksanaan, pemenuhan adalah kecenderungan yang dialami oleh seseorang, dimana ia merasa terpenuhi dan memiliki perasaan gembira ketika apa yang diharapkan telah tercapai puas atau mendapatkan lebih dari yang diantisipasi.

Work life balance adalah konsep yang menyeimbangkan antara ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan spiritual. Banyak bisnis mulai menerapkan program *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Karena konsep *work-life balance*, perusahaan mendapat bonus karena karyawannya bekerja lebih baik dan lebih kreatif. Praktik menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat tidak hanya mencakup pekerjaan yang berasal dari dalam organisasi tetapi juga puncak dari semua aktivitas yang berlangsung baik di dalam maupun di luar organisasi.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh *burnout* yang berdampak pada *work-life balance*. Kelelahan adalah jenis kelelahan fisik, mendalam, dan mental yang disebabkan oleh kontribusi jangka panjang dalam keadaan yang sangat mendesak di tempat kerja. *Burnout* adalah kondisi mental yang dialami oleh orang-orang karena munculnya kekhawatiran tentang rentang waktu yang signifikan dan dengan fokus yang benar-benar ekstrem, yang digambarkan dengan penipisan fisik, mental dan mendalam, serta rendahnya kepercayaan diri yang membuat orang merasa terisolasi dari keadaan mereka saat ini.

Dengan cara ini diharapkan respon untuk mengelolanya, karena seandainya tidak, akan muncul kejengkelan fisik dan mental (Dewi, 2020). Safeguard (2017 melakukan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh *burnout*, namun hasilnya tidak signifikan. Kelelahan adalah apa yang terjadi di mana perwakilan mengalami efek buruk dari kelelahan, kelelahan, kemurungan, dan keluar dari pekerjaan yang berkelanjutan. Pekerja yang menderita kelelahan cenderung merengek, mudah tersinggung, dan mengembangkan pandangan sinis terhadap karier mereka ketika terjadi kesalahan.

Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank syariah pertama di Indonesia yang sesuai dengan pedoman Bank Indonesia (BI). PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk, didirikan pada tahun 1991 dan mulai menjalankan fungsinya pada Mei 1992. Majelis Ulama Indonesia (MUI) adalah yang memulai Bank Muamalat, dan kemudian sekelompok pengusaha dan akademisi Muslim membantu. PT Bank Muamalat (BMI), Tbk adalah bank pertama di Indonesia yang bekerja sesuai dengan standar Islam. Bank Muamalat Indonesia KC Balai Kota Medan merupakan salah satu Bank Muamalat Indonesia yang ada di Kota Medan. Dari hasil pertemuan dengan Pak Alvin selaku pelaksana kegiatan, jumlah perwakilan di Lobi Bank Muamalat Kota saat ini sudah sekitar 30 orang pekerja.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balai Kota

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan Dan Wakil Pimpinan	2
2	Pemasaran	7
3	Operasional	12
4	Driver	3
5	Tenaga Kebersihan	2
6	Satpam	4
Jumlah		30

Sumber: Hasil Riset Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota

Namun, dari segala keuntungan yang diperoleh karyawan Bank Muamalat KC Medan Balai Kota, perwakilan justru merasa kecewa dengan posisi mereka saat ini. Dari penelitian awal yang diarahkan pada para pegawai di Bank Muamalat KC Kota Medan, beberapa alasan membuat perwakilan kecewa dengan posisi mereka karena permintaan yang benar-benar dan intelektual untuk mereka. Seperti mereka harus berurusan dengan dan memahami setiap pelanggan yang datang, dan mereka membantu setiap pelanggan dengan masalah mereka. Terlebih lagi, ada permintaan untuk fokus bank yang harus mereka penuhi secara konsisten, sedangkan untuk pekerja fungsional yang harus terus-menerus berada di bank, sulit bagi mereka untuk memenuhi target bulanan mereka.

Penjelasan lainnya adalah adanya jam kerja yang melebihi jam kerja wajib. Banyak hal yang harus dilakukan di akhir bulan atau tahun, seperti penutupan data dan pembersihan data, sehingga mereka harus pulang bahkan setelah pukul 22:00. Terlepas dari beberapa alasan yang diperoleh dari perwakilan Bank

Muamalat KC Medan Balai Kota, tingkat pemenuhan pekerjaan di Bank Muamalat KC Medan Balai Kota harus dilihat dari tingkat ketidakhadiran pekerja.

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Juni-November 2022

Bulan	Absensi
Juni	12
Juli	20
Agustus	9
September	11
Oktober	10
November	13

Sumber: Hasil Riset Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota

Meskipun karyawan hanya bekerja lima hari dalam seminggu, mereka masih membutuhkan lebih banyak waktu untuk istirahat dan aktivitas lainnya, terbukti dengan tingkat absensi yang masih meningkat setiap bulannya, meskipun tidak signifikan. Hal ini terlihat dari tingkat absensi di atas yang menunjukkan adanya peningkatan tingkat absensi pegawai setiap bulannya. Peneliti menamai penelitiannya “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Indonesia KC Balai Kota Medan” berdasarkan beberapa permasalahan tersebut di atas.

KAJIAN LITERATUR

Work Life Balance

Upaya seseorang untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat disebut sebagai “keseimbangan kehidupan kerja”. Manajemen kerja yang efektif dan aktivitas penting lainnya, seperti keluarga, aktivitas komunitas, dan kerja sukarela, juga dimaknai sebagai *work-life balance* (Junaidin, 2019)

Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius dapat diperkirakan melalui beberapa hal (Ramadhan, 2019), khususnya keseimbangan waktu, terkait dengan berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan latihan di luar pekerjaan, keseimbangan kontribusi, terkait dengan derajat inklusi mental dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan serta pemenuhan keseimbangan, dihubungkan dengan tingkat pemenuhan pekerjaan sambil mengurus urusan dan hal-hal di luar pekerjaan.

Empat dimensi pembentuk *work-life balance* adalah WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLEW (*Individual Life Upgrade Of Work*) aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan individu itu sendiri dapat mempengaruhi pelaksanaan individu di dunia kerja. dan WEPL (*Work Improvement Of Individual Life*) aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mempengaruhi sifat kehidupan individu itu sendiri. (Pratiwi, 2020)

Burnout

Burnout adalah jenis kelelahan fisik, dekat dengan rumah dan mental yang disebabkan oleh kontribusi jangka panjang dalam keadaan yang menuntut dengan tulus di tempat kerja. Kejenuhan juga diartikan sebagai dekat dengan rumah dan penipisan mental yang diciptakan oleh keadaan (Junaidin, 2019).

Burnout adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan kekurangan energi baik secara fisik maupun mental yang diakibatkan oleh keadaan kerja yang tidak mendukung dan tujuan dari gig tidak tercapai. Ketika seseorang mengalami *burnout*, orang tersebut merasa benar-benar terkuras sehingga orang tersebut tidak dapat mengelola kewajiban dan membuka peluang kerja (Guntur, 2022)

Faktor penyebab *burnout* muncul karena keterbatasan ruang dalam bekerja. Karena setiap karyawan memiliki area kerjanya masing-masing, mereka menjadi semakin tidak puas dengan lingkungannya. Penyebab *burnout* bukan hanya dari faktor luar, tapi juga dari faktor dalam. Kesejahteraan mental dan fisik pekerja di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal ini. Elemen interior ini dapat menyebabkan perwakilan merasa kecil hati, tidak tertarik. Dalam bekerja sambil melayani pembeli, pendidikan harus selalu bekerja dengan baik. (Hartanti, 2018)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara keadaan mental, fisiologis dan alamiah yang membuat individu secara tulus mengatakan bahwa ia senang dengan pekerjaannya. Mengingat metodologi ini, ia juga menekankan variabel batin sentimen perwakilan yang berperan dalam menilai pemenuhan mereka dengan

elemen luar tempat kerja (Suyatno, 2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pemenuhan pekerjaan adalah sulit secara intelektual (pekerjaan yang menguji secara intelektual), imbalan yang adil (hadiah yang pantas), kerja yang stabil (keadaan kerja yang kuat), dan mitra yang kuat. (Dewi, 2020)

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Burnout* dan *Work Life Balance*

Menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja di kalangan karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan yang berkelanjutan. Hal ini karena, karyawan yang puas menyampaikan dampak psikologis yang ditimbulkan oleh kontribusi jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan permintaan yang mendalam di tempat kerja. Program *Work Life Balance* saat ini sedang diterapkan oleh sejumlah bisnis dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Program ini dianggap penting mengingat fakta bahwa organisasi memahami bahwa perwakilan menghadapi pekerjaan dan masalah di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. (Rahmani, 2016). Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KC Medan Balaikota yang terletak di Jl. Balai Kota No. 10, Kesawan, dan Kec Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Sebanyak 30 orang dari Bank Muamalat KC Medan Balai Kota termasuk dalam populasi penelitian ini. Contoh dalam penelitian ini adalah masing-masing dari 30 pekerja di Bank Muamalat KC Kota Medan. Wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Bank Sumut Syariah Medan menjadi data primer untuk penelitian ini. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi penting yang diperoleh dari survei yang disebarakan kepada responden. (Press., 2019) Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini adalah angket/ kuisisioner pendapat dengan instrumen variabel menggunakan skala Likert. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta aplikasi pengolahan data SPSS versi 22 digunakan selain analisis regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi (R2), dan uji T. (Syafriana, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel *Work Life Balance* (X)

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item Variabel *Work Life Balance* (X)
Distribusi Frekuensi Item Variabel *Work Life Balance* (X)**

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	SS	%	F	S	F	%	TS	STS	F	
X1.1		%	2		9	16%	38	67%	8	14%
X1.2		%	4		7	12%	33	58%	13	23%
X1.3	0	%	3	5%	8	14%	27	47%	19	33%
X1.4	0	%	2	4%	8	14%	26	46%	21	37%
X1.5	0	%	2	4%	6	11%	32	56%	17	30%
X1.6	0	%	1	2%	6	11%	34	60%	16	28%
X1.7	9	16%	41	72%	5	9%	2	4%	0	%
X1.8	9	16%	39	68%	7	12%	2	4%	0	%
X1.9	11	19%	37	65%	6	11%	3	5%	0	%

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X) untuk item nomor (X1.1) menunjukkan bekerja membatasi kehidupan pribadi, dari total 57 pegawai sebagai responden sebanyak 2 responden (4%) menjawab setuju, 9 responden (16%) menjawab netral, 38 responden (67%) menjawab tidak setuju, 8 responden (14%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan data diatas yang telah dijabarkan maka dapat dikatakan bahwa 81% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk bekerja membatasi kehidupan pribadi. Pada item dengan nomor (X1.2) menunjukkan sulit menjalani kehidupan pribadi karena beban kerja, dari 57 pegawai sebanyak 4 responden (7%) menjawab setuju, 7 responden (12%) menjawab netral, 33 responden (58%) menjawab tidak setuju, 13 responden (23%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 81% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk sulit menjalani kehidupan pribadi karena

beban kerja.

Pada item dengan nomor (XI.3) menunjukkan banyak kehilangan waktu karena bekerja, dari 57 pegawai sebanyak 3 responden (5%) menjawab etuju, 8 reponden (14%) menjawab netral, 27 responden (47%) menjawab tidak setuju, 19 responden (33%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 80% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk banyak kehilangan waktu karena bekerja.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	16	28%	37	65%	4	7%	0	0%	0	0%
Y1.2	12	21%	41	72%	4	7%	0	0%	0	0%
Y1.3	15	26%	36	63%	5	9%	1	2%	0	0%
Y1.4	8	14%	42	74%	6	11%	1	2%	0	0%
Y1.5	8	14%	43	75%	6	11%	0	0%	0	0%
Y1.6	14	25%	37	65%	6	11%	0	0%	0	0%
Y1.7	23	40%	33	58%	1	2%	0	0%	0	0%
Y1.8	26	46%	28	49%	3	5%	0	0%	0	0%
Y1.9	28	49%	26	46%	3	5%	0	0%	0	0%
Y1.10	28	49%	26	46%	3	5%	0	0%	0	0%

Pada item dengan nomor (Y1.1) menunjukkan pekerjaan yang dijalani menarik, dari 75 responden sebanyak 16 responden (28%) menjawab sangat setuju, sejumlah 37 responden (65%) menjawab setuju, 4 responden (7%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 93% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk kehidupan yang dijalani menarik.

Pada item dengan nomor (Y1.2) menunjukkan senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan, dari 57 pegawai sebanyak 12 responden (21%) menjawab sangat setuju, 41 responden (72%) menjawab setuju, 4 reponden (7%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 93% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5%	Keterangan
Item 1	0,649	0,361	Valid
Item 2	0,825	0,361	Valid
Item 3	0,771	0,361	Valid

Sumber : Hasil data kuisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel work life balance diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

Hasil Uji Validitas Burn Out (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Burn Out (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5%	Keterangan
X1.1	0,865	0,361	Valid
X1.2	0,732	0,361	Valid
X1.3	0,822	0,361	Valid

Sumber : Hasil data kuisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel burn out diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5%	Keterangan
X3.1	0,465	0,361	Valid
X3.2	0,709	0,361	Valid
X3.3	0,739	0,361	Valid
X3.4	0,800	0,361	Valid
X3.5	0,790	0,361	Valid

Sumber : Hasil data kuisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel kepuasan kerja diatas, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Maka dinyatakan setiap item pernyataan dari variabel ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,613	0,60	Reliabel
<i>Burn Out</i>	0,737	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil data kuisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa semua data reliabel. Dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada koefisien alpha. Dari hasil diatas dapat dikatakan bahwa jawaban dari setiap item pernyataan dari variabel adalah konsisten. Dengan demikian setiap item pernyataan dari variabel yang digunakan untuk kelengkapan data penelitian ini telah dapat terpercaya karena telah memenuhi kereliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

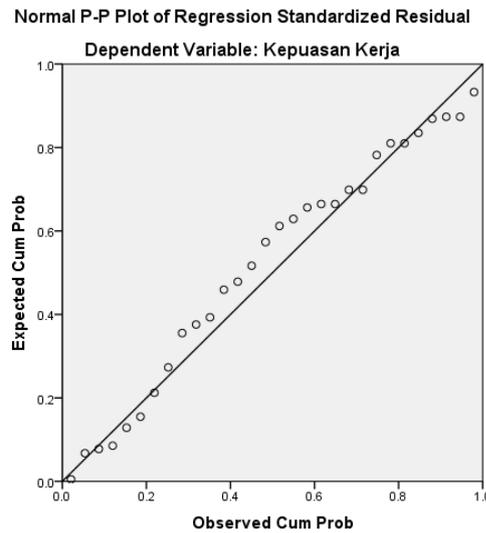
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54943183
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.116
	Positive	.085
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 data kuisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal. Dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$.



Sumber : Hasil data yang diolah dengan SPSS versi 22

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas merupakan hasil uji normalitas dengan metode *probability plot*. Dari gambar hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari ciri-ciri tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.794		2.637	1.818	.080			
	<i>Work Life</i>	1.036		.266	.602	3.888	.001	.801	1.249
	<i>Balance</i>	-.154		.142	-.168	-1.082	.289	.801	1.249
	<i>Burn Out</i>								

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil data kuisisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel tidak memiliki masalah multikolinieritas karena nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10, sebagai berikut :

1. Variabel persepsi kemudahan dengan nilai *tolerance* 0,801 > 0,10 dan dengan nilai VIF 1,249 < 10.
2. Variabel persepsi kemanfaatan dengan nilai *tolerance* 0,801 > 0,10 dan dengan nilai VIF 1,249 < 10.

Uji Heterokedasitas

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedasitas

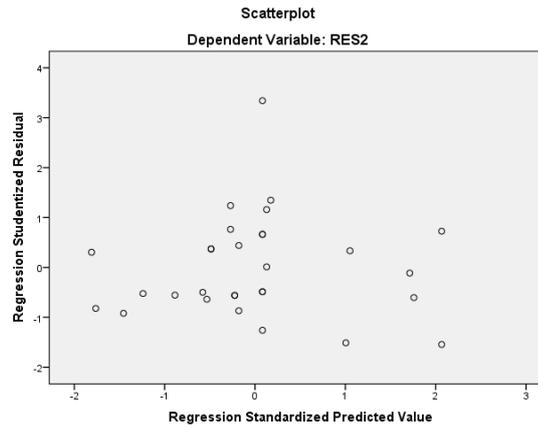
Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.811	1.462		.555	.584	
	<i>Work Life</i>	-.101	.148	-.139	-.683	.500	
	<i>Balance</i>						
	<i>Burn Out</i>	.088	.079	.227	1.114	.275	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil data kuisisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedasitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sebagai berikut ;

1. Variabel persepsi kemudahan memiliki nilai signifikan $0,500 > 0,05$.
2. Variabel persepsi kemanfaatan memiliki nilai signifikan $0,275 > 0,05$.



Sumber : Hasil data kuisioner diolah dengan SPSS versi 22

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar diatas merupakan hasil uji heterokedasitas dengan metode *Scatterplot*. Dari gambar hasil uji heterokedasitas diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah, titik-titik juga tidak mengumpul saja dan penyebaran titik-titik data terlihat tidak membentuk pola. Dari ciri – ciri itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.794	2.637		1.818	.080
	Work life balance	1.036	.266	.602	3.888	.001
	Burn out	-.154	.142	-.168	-1.082	.289

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil olah data kuisioner dengan spss versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda diatas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

$$Y = 4,794 + 1,036 X1 + (-0,154) X2 + e$$

Adapun arti dari persamaan diatas, yaitu sebagai berikut ;

- a. Nilai konstanta sebesar 4,794 yang artinya jika *work life balance* dan *burn out* nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya sebesar 4,794 (dalam satuan logaritma satuan).
- b. Koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar 1,036 yang artinya jika *work life balance* mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,036 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel *burnout* sebesar -0,154 yang artinya jika persepsi kemanfaatan mengalami kenaikan satu satuan, maka minat penggunaan akan mengalami peningkatan sebesar -0,154 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.794	2.637		1.818	.080
	<i>Work life balance</i>	1.036	.266	.602	3.888	.001
	<i>Burn out</i>	-.154	.142	-.168	-1.082	.289

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil data kuisioner yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji T) diatas, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Balai Kota. Dari tabel hasil uji diatas sig *work life balance* $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,888 > t_{tabel} 2,051$. Maka dapat dinyatakan H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel *work life balance* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota.
- H2 : Ada pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota. Dari tabel hasil uji diatas sig *burnout* $0,289 > 0,05$ dan $t_{hitung} -1,082 < t_{tabel} 2,051$. Maka dapat dinyatakan H2 ditolak dan Ho diterima, yang berarti variabel *burnout* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.545	2	32.273	12.516	.000 ^b
	Residual	69.621	27	2.579		
	Total	134.167	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout , Work life balance

Sumber : Hasil olah data kuisioner dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel hasil uji diatas dapat disimpulkan ada pengaruh secara bersamaan antara *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota (Y). Yang mana dibuktikan dari nilai sig f $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 12,516 > f_{tabel} 3,344$.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.694 ^a	.481	.443	1.606	1.774	

a. Predictors: (Constant), Burn out , Work life balance

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil olah data kusioner dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,481 atau 48,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *burnout* berpengaruh sebesar 48,1% terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota, sedangkan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota.

Pemenuhan pekerjaan dalam Islam, salah satunya dimaknai dalam Q.S At-Taubah ayat 59. Yang dimaksud pemenuhan dalam pekerjaan harus terlihat dengan menjadikan pekerjaan itu sebagai cinta, yang menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya, serta mendapat upah dan imbalan yang layak. . Senantiasa mengamalkan amar ma'ruf nahi mungkar dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satu hipotesis bahwa tindakan tingkat pemenuhan adalah Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius. Istilah "Keseimbangan Kehidupan Kerja" mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Tujuan utamanya adalah untuk melihat apakah perwakilan mampu dan senang dengan pembagian waktu kerja dan waktu individu mereka.

Mengingat konsekuensi dari penelitian ini dinyatakan bahwa keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius berdampak pada pemenuhan pekerjaan di Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Manakah efek samping dari keseimbangan sig antara aktivitas menyenangkan dan serius uji $0,001 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 3,888 > t \text{ tabel } 2,051$.

Hal ini dimaksudkan dengan asumsi keseimbangan antara kegiatan yang serius dan yang menyenangkan meningkat, pemenuhan pekerjaan di Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota juga akan meningkat. Seperti konsekuensi pemeriksaan masa lalu yang dipimpin oleh Muhammad Abdul Hafizh, dkk dalam buku harian berjudul *Impact of Nature of Work Life and Burnout on Representative Execution Through Occupation Fulfillment as a Directing Variable*, ditemukan bahwa *Nature of work life* mempengaruhi representative work fulfillment. Seperti efek samping dari eksplorasi yang diarahkan oleh (Junaidin, 2019) serta (Indri Iswardhani, 2019), yang mengungkapkan bahwa keseimbangan antara aktivitas serius dan menyenangkan secara bermakna mempengaruhi pemenuhan kerja pekerja. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota, ternyata karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota merasa puas, mampu membagi waktu antara pribadi dan pribadi. kehidupan profesional, dan bahwa mereka puas dengan gaji yang mereka terima. juga, senang dengan inisiatif dari atasan mereka.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota.

Salah satu aspek pemenuhan pekerjaan dalam Islam dibahas dalam Q.S. At-Taubah ayat 59. Yang dimaksud dengan pemenuhan dalam bekerja harus terlihat dengan menjadikan pekerjaan itu sebagai cinta, yang menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya, serta mendapat upah dan imbalan yang layak. mendirikan tempat kerja yang layak dan konsisten menjalankan hal-hal yang Amar ma'ruf nahi mungkar. salah satu ide tentang *Burnout*. Kelelahan adalah jenis kelelahan fisik, dekat dengan rumah dan mental yang disebabkan oleh kontribusi jangka panjang dalam keadaan yang sangat mendesak di tempat kerja. *Burnout* adalah suatu kondisi mental yang dialami oleh seseorang karena munculnya rasa khawatir dalam rentang waktu yang cukup lama dan dengan energi yang benar-benar terfokus, yang digambarkan dengan penipisan fisik, mental dan mendalam, serta rendahnya rasa percaya diri yang menyebabkan seseorang merasa terisolasi dari keadaan mereka saat ini. Konsekuensi dari penelitian ini menyatakan bahwa burnout mempengaruhi pemenuhan pekerjaan di Bank Muamalat Indonesia KC Koridor Kota Medan. yang merupakan hasil uji sig burnout yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung}$ adalah $-1,082$ dan $t \text{ tabel } 2,051$ adalah $2,051$.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota semakin rendah ketika indikator *Burnout* semakin tinggi. Sangat mirip dengan konsekuensi dari eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Muhammad Abdul Hafizh, dkk dalam buku harian berjudul *Dampak Sifat Kehidupan Kerja dan Kejenuhan pada Eksekusi Perwakilan Melalui Pemenuhan Jabatan sebagai Variabel Pengarah*, ditemukan bahwa Kejenuhan mempengaruhi eksekusi perwakilan secara signifikan. Berbeda dengan konsekuensi eksplorasi yang dipimpin oleh (Junaidin, 2019) dan (Indri Iswardhani, 2019), yang menyatakan bahwa burnout secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota, ternyata karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota merasa betah di lingkungan tempat mereka bekerja, bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan yang ditempatkan pada mereka di tempat kerja, dan bahwa mereka bekerja dengan baik.

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Secara Bersamaan terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota.

Salah satu aspek pemenuhan pekerjaan dalam Islam dibahas dalam Q.S. At-Taubah ayat 59. Yang dimaksud dengan pemenuhan dalam bekerja harus terlihat dengan menjadikan pekerjaan itu sebagai cinta, yang menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya, serta mendapat upah dan imbalan yang layak. mendirikan tempat kerja yang layak dan konsisten menjalankan hal-hal yang Amar ma'ruf nahi mungkar. Mengingat konsekuensi dari tinjauan, dilacak bahwa efek samping dari tes bersamaan (F) menunjukkan bahwa faktor *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara bersamaan mempengaruhi variabel pemenuhan pekerjaan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F yang ditentukan sebesar $12,516 > F \text{ tabel } 3,34$, cenderung beralasan bahwa H_0 diketahui atau pada akhirnya *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Pemenuhan Pekerjaan (Y). Bila dilihat dari besarnya nilai percobaan F sebesar $0,000$. karena nilai sig $0,000 < 0,005$. Sehingga cenderung beralasan bahwa faktor bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y). Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Muhammad Abdul Hafizh et al. yang dipublikasikan dalam jurnal *Effects of Quality of Work Life and Burnout on Employee Performance Through Job Satisfaction as Moderating Variables*, yang menemukan bahwa baik burnout maupun worklife

balance memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan secara simultan. bekerja.

Seperti hasil pemeriksaan yang dipimpin oleh Junaidin, dkk. Al. (2019) dan (Indri Iswardhani, 2019)), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius serta kejenuhan secara bermakna mempengaruhi pemenuhan kerja yang representatif. Pegawai Bank Muamalat Indonesia KC Balai Kota Medan telah dapat menyumbangkan waktunya sebagai hasil temuan penelitian. Mereka juga percaya bahwa mereka telah menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan tepat, bahwa gaji mereka sesuai, tempat kerja mereka menyenangkan, dan atasan mereka memahami situasi mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan dan didukung oleh bukti, penelitian ini mengajukan hipotesis tentang pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat Indonesia Balai Kota Medan. Berikut ini adalah deskripsi dari temuan penelitian: Ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Yang mana hasil uji sig *work life balance* $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,888 > t_{tabel} 2,051$. Ini berarti jika *work life balance* meningkat maka kepuasan kerja pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota akan meningkat dan terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). *Burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Yang mana hasil uji sig *Burnout* $0,289 > 0,05$ dan $t_{hitung} -1,082 < t_{tabel} 2,051$. Ini berarti semakin tinggi indikator *Burnout* maka akan mengakibatkan kepuasan kerja pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota akan menurun dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel maka *Burnout* (Y) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y). Variabel *work life balance* dan *burn out* berpengaruh sebesar 48,1% terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat KC Medan Balai Kota, sedangkan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. N. (2020). *engaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Guntur. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Job Satisfcation Pada Karyawan Perbankan Di Kalimantan. *Equator Journal Of Management And Entrepreneursip* , 10.
- Hartanti, I. D. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan* , 350 - 351.
- Indri Iswardhani, e. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy* , 1-13.
- Junaidin, d. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)* .
- Pratiwi, D. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi* , 126 - 127.
- Press., M. (2019). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Rajawali.
- Rahmani, N. A. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi* . Medan: UIN-SU Press.
- Ramadhan, N. &. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 208.
- Suyatno, A. d. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar Dan Aplikasi* . Yogyakarta: Diandra Kreatif / Mirra Buana Media.
- Syafrina, L. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Febi UIN-SU Press.