

**PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI  
SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL EXHAUSTION, WORK-LIFE BALANCE AND BURNOUT ON  
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*

Oleh:

**Mutiara C. Dumpapa<sup>1</sup>**  
**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>2</sup>**  
**Rudy S. Wenas<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1mutiara.mc01@gmail.com](mailto:mutiara.mc01@gmail.com)

[2merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

[3rudy.wenas@unsrat.ac.id](mailto:rudy.wenas@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional, work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pada uji parsial, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 2) pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 3) pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan sampel pada penelitian ini sebanyak 61 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai yaitu, IBM SPSS Statistics 23. Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan Kelelahan Emosional, Work-Life Balance dan Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi variabel Work-Life Balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari penelitian ini diharapkan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara lebih memperhatikan kondisi kerja pegawai seperti tingkat beban kerja dan jam kerja, serta para pimpinan perlu lebih peka untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kelelahan Emosional, Work-Life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja

**Abstract:** The study aims to determine the impact of emotional exhaustion, work-life balance and burnout on employee job satisfaction at North Sulawesi Provincial Regional Inspectorate. In the partial test, the aim of this study was to determine: 1) the influence of emotional exhaustion on employee job satisfaction at Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara, 2) the influence of work-life balance on employee job satisfaction Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 3) the influence of burnout on employee job satisfaction at Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. This research approach uses quantitative methods. The sample in this study were 61 respondents. In this study the data analyzed using double linear regression, with the analytical test tool used by IBM SPSS Statistics 23. The results of the analysis showed that simultaneously Emotional Exhaustion, Work-Life Balance and Burnout have a significant impact on Job Satisfaction. However, the Work-Life Balance variable has no significant impact on the Employee Satisfaction at Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. From this research, it is hoped that Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara will pay more attention to employee working conditions such as workload levels and working hours, and that leaders need to be more sensitive to creating a healthy and sustainable work environment.

**Keywords:** Emotional Exhaustion, Work-Life Balance, Burnout, Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dan memperkuat setiap organisasi baik instansi maupun Perusahaan yang ada di Indonesia, serta menghindari dan mencari solusi dari setiap perusahaan yang ada. Kualitas merupakan faktor kunci untuk memenangkan persaingan baik global maupun lokal yang semakin ketat ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini patut mendapat dukungan dari

para pemangku kepentingan. Pada keadaan yang selalu berubah-ubah seperti saat ini, penguatan sumber daya manusia untuk mengembangkan talenta unggul sangat erat kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja setiap individu agar berhasil dalam persaingan. Oleh karena itu, menjaga tingkat kepuasan kerja setiap ini individu sangat penting karena akan berdampak besar pada hasil yang dihasilkan di masa mendatang.

Menurut Davis dan Newstrom (1994), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat dianggap sebagai ekspresi emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu dalam bentuk perasaan senang atau tidak senang. Penting untuk dicatat bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut.

Kelelahan emosional atau bisa juga disebut kelelahan mental seperti yang kita ketahui dapat membuat kondisi seseorang merasa lelah secara psikologis dan emosional. Mendapatkan tekanan secara terus menerus, beban emosional dan stress tentu saja dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Pines dan Aronson (1989) mengemukakan *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional merupakan suatu kondisi yang berwujud perasaan sebagai hasil dari tuntutan psikoemosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Pegawai pada fase ini akan merasakan kelelahan emosional secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama. Akibatnya pegawai akan merasakan kelelahan secara mental seperti halnya penurunan tingkat konsentrasi dalam bekerja.

Hal ini juga berkaitan dengan istilah *work-life balance* yang mana di zaman ini tentunya sudah tidak asing lagi. Perkembangan yang sangat pesat di bidang teknologi mengharuskan manusia memiliki kompetensi dalam banyak hal. *Work-life balance* sendiri mempunyai arti kecakapan seseorang menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang di luar dengan pekerjaan (keseimbangan waktu). Lockwood (2003) menyatakan *work-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjut Delecta (2011) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.

Dan yang terakhir adalah *burnout* dimana dalam lingkungan kerja disebabkan karena stress terhadap pekerjaan. Merupakan kondisi stress dan membuat para pekerja merasa lelah fisik, mental dan emosional karena pekerjaan yang dihadapi. *Burnout* dapat dirasakan dengan dua hal, pertama kelelahan fisik, kedua sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental sehingga hal ini menghasilkan penurunan tanggung jawab dan motivasi individu untuk mengoptimalkan kinerja dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingkat stress dan kelelahan yang tinggi. Kondisi ini bisa merujuk pada istilah "*burnout*".

Ketiga hal ini saling terkait dengan permasalahan/isu yang ditemukan berkaitan dengan faktor-faktor yang memiliki dampak atau pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena kelelahan emosional yang tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan pada akhirnya hal ini dapat berujung pada *burnout*. Maka dari itu, penting bagi individu untuk menyadari kebutuhan akan *self-care*, mengelola stress dan mencari keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mencegah terjadinya kelelahan emosional dan *burnout*.

Inspektorat adalah unit kerja yang menyelenggarakan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan LAN (Lembaga Administrasi Negara). Berdasarkan pengamatan, terdapat masalah yang terjadi di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara seperti: bentuk proses yang memakan waktu yang lama serta persyaratan yang banyak untuk mendapatkan pelayanan, sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang umumnya disebabkan oleh penundaan pekerjaan dari pegawai diberbagai sub divisi sehingga mengakibatkan penumpukan tugas di akhir bulan atau akhir tahun, kurangnya motivasi dan kurangnya kepuasan kerja pada pegawai sehingga mengakibatkan para pegawai tidak disiplin dalam menjalani pekerjaannya, keseimbangan waktu kurang didukung oleh kebiasaan para pegawai yang tidak disiplin dalam penggunaan waktu kerja (pegawai yang pulang lebih cepat mendahului jam kerja yang ditetapkan dan yang pulang melebihi jam kerja yang ditetapkan), ataupun perbedaan pandangan antara beberapa pegawai yang terkadang berada di luar konteks pekerjaan mereka sehingga menciptakan situasi yang kurang nyaman dalam menyelesaikan tugas dan hasil kerja tidak optimal.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional, *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Kuswadi (2005:13) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ukuran sejauh mana perusahaan memenuhi harapan karyawannya terkait berbagai aspek pekerjaan dan jabatan. Rivai (2009) menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan aspek yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap aktivitas yang sesuai dengan keinginannya, maka tingkat kepuasannya terhadap aktivitas tersebut akan semakin tinggi.

### **Kelelahan Emosional**

Menurut Hayati dan Fitria (2018), wujud rasa emosional yang berlebihan sehingga kehilangan rasa kepercayaan, perhatian, keinginan dan semangat merupakan indikator dari *burnout* yang berhubungan dengan kelelahan emosional. Pemicu dari kelelahan emosional itu sendiri adalah perasaan letih, hampa dan tidak dapat menjalankan aktivitas keseharian kerja mereka. Kelelahan emosional juga bisa terjadi akibat konflik karyawan dengan keluarganya. Adanya tanggung jawab yang perlu diselesaikan, hingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi agar sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat terus berkembang (Liftyawan, Hadi, dan Agustina, 2020).

### **Work-Life Balance**

Hutcheson (2012:5) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan suatu bentuk keseimbangan dalam kehidupan seseorang dimana mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban dalam pekerjaan mereka tanpa mengabaikan aspek-aspek lain dalam kehidupan pribadi.

### **Burnout**

Pines dan Arosan (1989) mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Gejala *burnout* biasanya ditunjukkan dengan kelelahan secara fisik, mental dan emosional yang berkelanjutan. Kondisi ini memiliki sifat psikobiologis dimana beban psikologis dapat berdampak pada kesehatan fisik, seperti munculnya gejala pusing, sulit berkonsentrasi dan rentan terhadap sakit. *Burnout* umumnya bersifat kumulatif, sehingga masalah yang muncul tidak mudah diselesaikan.

### **Penelitian Terdahulu**

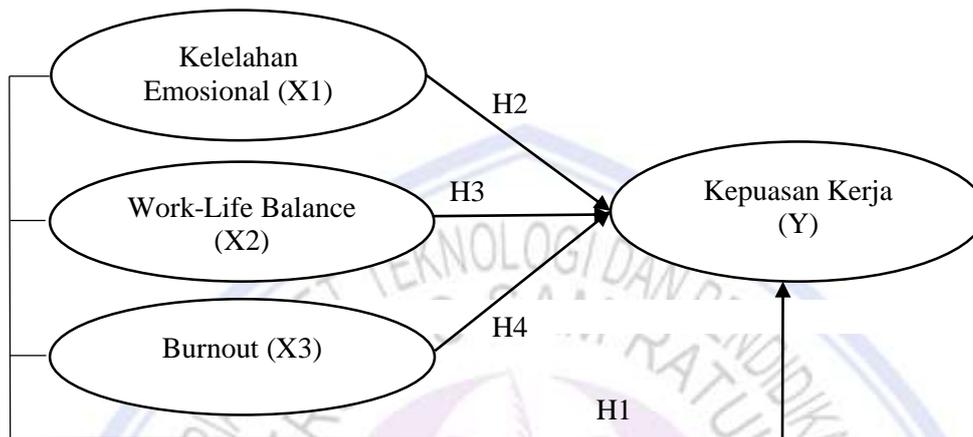
Penelitian Pangemanan, Pio dan Tumbel (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Data dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 32 partisipan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, *burnout* mempunyai dampak negatif terhadap kepuasan kerja namun hasilnya tidak signifikan..

Penelitian Ramadhan dan Frenrika (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Baznas Provinsi Jawa Barat Penelitian ini menggunakan metode survey, dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 36 orang karyawan. Dan teknik pengumpulan data yang dipakai ialah dengan Kuesioner dan observasi atau lapangan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 32,6 %. yang artinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari *Work life balance* dan *burnout* sangatlah besar, faktor yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu dari indikator WIPL (*Work Interference with Personal Life* yang dimana 15 responden dari total 36 responden artinya banyak dari karyawan yang ada disana mereka merasa pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya sulit dan *burnout factor* yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu dari indikator rendahnya

prestasi diri yang dimana 14 dari 36 responden artinya banyak karyawan yang ada disana menyatakan bahwa karyawan merasa belum mencapai prestasi yang terbaiknya.

Penelitian Yuliasitini dan Putra (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMK di Denpasar. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena akan berpengaruh terhadap sikap seseorang. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kelelahan emosional. Data dari 196 responden yang dipilih dengan metode *proportional random sampling*, dianalisis menggunakan Regresi Linier Sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Literatur*

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kelelahan Emosional, *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H2: Diduga Kelelahan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H3: Diduga *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H4: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang teratur, direncanakan dan memiliki struktur yang jelas (Nugroho, 2018). Adapun penelitian asosiatif merupakan alat untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang terdiri dari berbagai tingkatan jabatan dan unit kerja yang berjumlah 153 pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah metode *accidental sampling* yang merupakan metode atau teknik penentuan sampel yang dimana pengambilan sampelnya secara acak berdasarkan orang-orang yang tidak

sengaja ditemui peneliti, dan sampel tersebut memenuhi karakteristik populasi atau dapat dikatakan cocok sebagai sumber data. Adapun penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin karena pada penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar output penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel tetapi dapat dilakukan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini 61 orang dari seluruh total pegawai.

### **Data dan Sumber Data**

Peneliti memanfaatkan data kuantitatif yang terdiri dari informasi berbentuk angka. Data kuantitatif dalam format numerik ini dapat diolah melalui penggunaan rumus matematika atau dianalisis melalui metode statistik. Selain itu, data kuantitatif merujuk pada data yang diukur menggunakan skala numerik (angka) yang dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu data interval dan data rasio. Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner/angkat ke objek penelitian, yaitu Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner/angket yang disebarakan kepada responden dan selanjutnya diukur menggunakan Skala Likert. Jawaban Skala Likert pada setiap item instrumen memiliki gradasi sangat positif ke negatif yang dapat berupa kata-kata.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur menjalankan fungsinya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Sugiyono, 2019).

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2018).

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi, harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas merupakan komponen uji asumsi klasik penelitian ini.

### **Uji Normalitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut. 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda (Ghozali, 2018). Antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dan Studentized Residual (SRESID) plot atau grafik pencar dibuat.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa penyimpangan dari asumsi multikolinearitas tradisional, yang menyatakan bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas dalam modal regresi (Ghozali, 2018). Nilai VIF dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas, jika kurang dari 10, tidak ada gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor, akan berubah (Sugiyono, 2019). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut dalam matematika:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X1, X2 dan X3

X1 = Kelelahan Emosional

X2 = *Work-Life Balance*

X3 = *Burnout*

e = Error

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah satu dan nol. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

### Uji Hipotesis Parsial dan Simultan

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Basuki, 2015). Menurut Zaenuddin (2018:187), uji t bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Menurut Sujawerni (2015:162), uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	X1.1	0.631	Valid
	X1.2	0.806	Valid
	X1.3	0.666	Valid
	X1.4	0.738	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	X2.1	0.830	Valid
	X2.2	0.866	Valid
	X2.3	0.894	Valid
<i>Burnout</i> (X3)	X3.1	0.843	Valid
	X3.2	0.847	Valid
	X3.3	0.496	Valid
	X3.4	0.882	Valid
	X3.5	0.854	Valid
Semangat Kerja (Y)	X3.6	0.870	Valid
	X3.7	0.847	Valid
	Y1	0.506	Valid
	Y2	0.802	Valid
	Y3	0.581	Valid
	Y4	0.775	Valid
	Y5	0.794	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh butir indikator dalam masing-masing variabel. R Hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan semua butir indikator melebihi R Tabel, dalam penelitian ini yaitu 0.212 dengan taraf signifikansi (5%).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

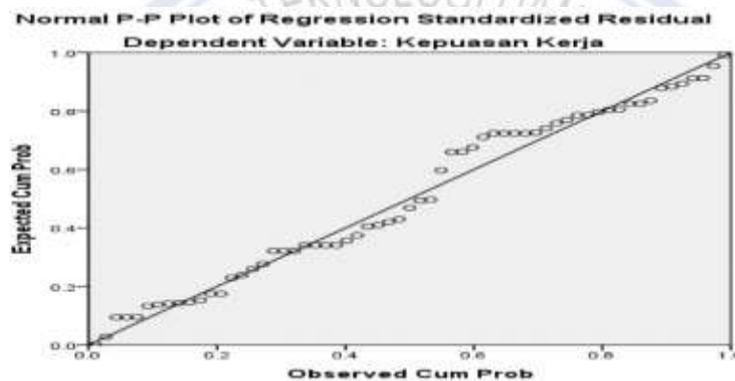
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	0,663	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,828	Reliabel
Burnout (X3)	0,913	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,737	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kelelahan emosional, *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* dan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

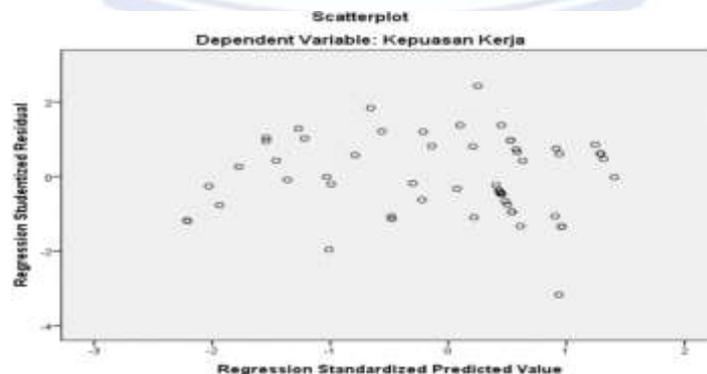


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 23 (2023)

Berdasarkan gambar 2, grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas**

Sumber: Output SPSS 23 (2023)

Berdasarkan hasil gambar 3, garis uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kelelahan Emosional (X1)	0,696	1,437	Non Multikolinieritas
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,904	1,106	Non Multikolinieritas
<i>Burnout</i> (X3)	0,643	1,554	Non Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwasanya Tolerance  $\geq 0,100$  dan VIF  $\leq 10,00$  sehingga dapat disimpulkan pada variabel kelelahan emosional, *work-life balance* dan *burnout* tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficient			t	Sig
	Understanding Coefficient	Std.Error	Standardized Coefficient		
	B		Beta		
(Constant)	-1.976	.978		-2.021	.048
Kelelahan Emosional	1.079	.039	.806	27.704	.000
<i>Work-Life Balance</i>	.076	.059	.033	1.287	.203
<i>Burnout</i>	.130	.014	.281	9.272	.000

Sumber: Output SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = -1.976 + (1.079X_1) + (0.076X_2) + (0.130X_3)$$

1. Konstanta (nilai a) sebesar 1.976 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Nilai koefisien regresi dari Kelelahan Emosional (X1) sebesar 1.079 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Kelelahan Emosional (X1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.091 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
3. Nilai koefisien regresi dari *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0.076 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel *Work-Life Balance* (X2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.001 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi dari *Burnout* (X3) sebesar 0.130 yang artinya jika variabel pengaruh negatif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel *Burnout* (X3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.130 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.966	.965	.55045

a. Predictors: (Constant), *Burnout* (X3), *Work-life Balance* (X2), Kelelahan Emosional (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5, nilai R adalah 0.983 dan nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.966. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu variabel Kelelahan Emosional (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Burnout* (X3) adalah sebesar 0.983 atau 98.3%.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Tabel 4 menyatakan;

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kelelahan Emosional (X1) memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Kelelahan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Work-Life Balance* (X2) memiliki nilai signifikan  $0.203 > 0.05$ . sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi “*Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” ditolak.
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Burnout* (X3) memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “*Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” diterima.

#### Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F- (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.664	3	165.565	546.402	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.270	57	.303		
	Total	513.934	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), *Burnout* (X3), *Work-life Balance* (X2), Kelelahan Emosional (X1)

Sumber: Output SPSS 23 (2023)

Berdasarkan Tabel 6 lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian sebanyak 61 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Kelelahan Emosional (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Burnout* (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu F Hitung  $546.402 > 2.76$ .

### Pembahasan

#### Pengaruh Human Relation, Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Melalui penerapan analisis Anova, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini secara jelas menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Kelelahan Emosional (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan *Burnout* (X3) terhadap tingkat Kepuasan Kerja (Y). Hal ini didukung oleh hasil pengolahan data Uji F (Simultan), yang menunjukkan signifikansi yang jauh lebih besar daripada nilai batas kritis.

#### Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Kelelahan emosional menurut Hayati dan Fitria (2018) sebagai wujud rasa emosional yang berlebihan sehingga kehilangan rasa kepercayaan, perhatian, keinginan dan semangat. Ketika seseorang merasa kelelahan emosional, nantinya akan menimbulkan perasaan letih, hampa dan tidak dapat menjalankan aktivitas keseharian kerja mereka. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat diperkuat dengan pengamatan peneliti selama magang di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimana tekanan waktu membuat pegawai menjadi over dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, ditambah beban kerja dengan *deadline* yang berdekatan membuat pegawai kewalahan sehingga menimbulkan kelelahan emosional dalam diri. Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja diungkap dalam penelitian Santika dan Sudibya (2017) dimana hasil penelitiannya diketahui bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa penelitian Santika dan Sudibia sejalan dan diterima.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

Dundas (2008) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu penataan yang efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Work-Life Balance* dan tingkat Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Bisa dilihat seperti pada indikator *involvement balance* beberapa individu merasa tingkat keterlibatan mereka secara psikologis dalam keluarga tidak terlalu berpengaruh. Yang dimana dalam menjalankan kehidupan mereka lebih merasa puas dengan keterlibatan terhadap pekerjaan. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dalam penelitian Lumunon, Sendouw, dan Uhing (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga bisa dikatakan bahwa hasil penelitian dari mereka sejalan dan berkaitan dengan hasil penelitian ini.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Pines dan Aronson (1989), *burnout* merupakan kondisi dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Burnout* terhadap tingkat Kepuasan Kerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan kata lain, temuan ini mendukung asumsi bahwa tingkat *Burnout* yang lebih tinggi secara signifikan berkorelasi dengan tingkat Kepuasan Kerja yang lebih rendah di kalangan pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dapat diperkuat dengan pengamatan peneliti selama magang di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menunjukkan munculnya perasaan frustrasi pada pegawai karena tugas pekerjaan banyak tetapi kurang personil dalam tim saat melakukan reuiv, data, audit dan sebagainya. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja diungkap dalam penelitian Megaster, Arumintyas, dan Trisavinaningdiah (2021) dimana hasil penelitiannya diketahui bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga bisa dikatakan bahwa hasil penelitian dari mereka sejalan dan berkaitan dengan hasil penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kelelahan Emosional, *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh.
2. Kelelahan Emosional signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja.
3. *Work-Life Balance* tidak signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.
4. *Burnout* signifikan Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### **Saran**

1. Melakukan survey atau penilaian terhadap kondisi kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara Untuk Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan emosional dan *burnout*. Hal ini dapat mencakup tingkat beban kerja, tekanan, jam kerja yang panjang dan tuntutan pekerjaan lainnya.
2. Instansi dapat memberikan insentif atau program yang mendukung *Work-Life Balance*. Hal ini dapat mencakup fleksibilitas dalam jam kerja, cuti yang lebih baik atau dukungan untuk pegawai yang memiliki tanggung jawab keluarga.
3. Instansi sebaiknya mendorong enteraksi positif antara sesama pegawai, karena hubungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Baik Inspektur maupun Inspektur pembantu di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya membiasakan apresiasi dan pengakuan atas kerja keras dan pencapaian pegawai karena hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
5. Pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam hal ini Inspektur, Sekretaris dan Ispektur Pembantu sebaiknya perlu untuk selalu memastikan komitmen dan perhatian pihak pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Basuki, A.T. (2015). *Regresi dalam Penelitian ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Rajawali Pers

- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189. <http://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>. Diakses pada 19 Agustus 2023
- Dundas, K. (2008). *Work-Life Balance: There Is No 'One-Size-Fits-All' Solution*. In K O'Rourke (ed.), *Managing Matters*. Graduate College of Management, Southern Cross University, New South Wales
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hayati, I. & Fitria, S. (2018) Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. Vol. 10, No. 1, 50-65. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad/article/view/1924>. Diakses pada 19 Agustus 2023
- Hutcheson, P. (2012). *Work-Life Balance*. IEEE-USA, USA.
- Kuswadi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol. 5, No. 1, 1-16. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/3000](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/3000). Diakses pada 19 Agustus 2023.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. 2003 Research Quarterly. Alexandria, Va: Society for Human Resource Management
- Lumunon, R.L., Sendouw, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *work-life balance*, Kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4, 4671-4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>. Diakses pada 19 Agustus 2023.
- Megaster, T., Arumintyas, F. & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3, No. 1, 62-76. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/view/4663/2661>. Diakses pada 19 Agustus 2023.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*, Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, Vol. 5, No. 003. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>. Diakses pada 19 Agustus 2023.
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press.
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. *Bandung Conference Series Business And Management*, Vol. 2, No. 1. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/1007>. Diakses pada 19 Agustus 2023.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santika, P. B., & Sudibya, G. A. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 2. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/26247>. Diakses pada 19 Agustus 2023.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yuliastini, N. W. D. & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 4, 943-959. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11496>. Diakses pada 19 Agustus 2023.

Zainuddin, A. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika

