

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN KOMPENSASI TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PERSONIL DITLANTAS POLDA SULUT***THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF NORTH SULAWESI REGIONAL POLICE TRAFFIC PERSONNEL*

Oleh:

**Fransiska Xavenia Sinaulan<sup>1</sup>****Greis M. Sendow<sup>2</sup>****Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[fransiskaxavenia@gmail.com](mailto:fransiskaxavenia@gmail.com)<sup>2</sup>[greis\\_sendow@unsrat.ac.id](mailto:greis_sendow@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Kompensasi terhadap Job Satisfaction (kepuasan kerja) pada Personil Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 59 responden yang merupakan personil aktif Ditlantas. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan) menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Work Life Balance, Burnout, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Namun secara parsial, hanya variabel Work Life Balance dan Kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, sedangkan Burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

**Kata Kunci:** Work Life Balance, Burnout, Kompensasi, Job Satisfaction

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Work Life Balance, Burnout, and Compensation on Job Satisfaction in Personnel of the Traffic Directorate (Ditlantas) of North Sulawesi Police. The method used is quantitative with an associative approach. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires to 59 respondents who were active personnel of the Ditlantas. Data analysis was carried out by testing validity, reliability, multiple linear regression, t test (partial), and F test (simultaneous) using SPSS 27. The results showed that simultaneously, Work Life Balance, Burnout, and Compensation had a significant effect on Job Satisfaction. But partially, only the Work Life Balance and Compensation variables have a positive and significant effect on Job Satisfaction, while Burnout has a negative and insignificant effect.

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

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Penelitian**

*Human capital* adalah salah satu aset penting bagi perusahaan maupun instansi karena mencakup pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki seseorang sehingga memberikan nilai tambah untuk berkontribusi pada produktivitas serta pertumbuhan perusahaan, instansi maupun organisasi. Pencapaian suatu instansi akan sangat terbantu dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik. Dalam konteks kepolisian, personil yang memiliki *human capital* yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Oleh sebab itu sangat penting bagi Instansi untuk berfokus dalam pengembangan sumber daya manusia dan memperhatikan kesejahteraan serta kepuasan kerja para personil. Salah satu instansi pemerintah yang perlu diperhatikan kepuasannya adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya pada Ditlantas Polda Sulut.

Personil lalu lintas memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar dalam mengabdikan kepada masyarakat dan instansi, mereka harus selalu siap dalam melakukan tugas untuk menjaga ketertiban lalu lintas, mengusut kecelakaan lalu lintas, mengatur arus lalu lintas, serta menegakkan hukum lalu lintas. Tugas ini mengharuskan personil untuk memiliki kesiapsiagaan yang tinggi, kedisiplinan, serta ketahanan fisik dan mental

yang kuat. Kondisi ini membuat Ditlantas berharap bahwa semua personil memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karena dalam menjalankan tugas sehari-hari personil memegang peran penting dalam menjaga keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Maka dari itu pentingnya menjaga kepuasan kerja personil, karena personil yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan semangat, disiplin, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

*Job satisfaction* adalah perasaan emosional positif yang dirasakan seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja bagi personil kepolisian dapat memiliki dampak positif dan negatif yang signifikan. Di satu sisi, kompensasi yang layak seperti gaji, tunjangan kesehatan, dan fasilitas yang baik sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang berkontribusi pada kualitas pelayanan pada masyarakat. Namun, di sisi lain faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu berat dan jam kerja yang terlalu panjang dapat menyebabkan *burnout* sehingga personil mengalami penurunan kepuasan kerja, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik mereka. Ketidakpuasan personil dalam pekerjaannya dapat berdampak buruk bagi masyarakat dan juga instansi. Bagi masyarakat, pelayanan yang diberikan oleh personil akan kurang optimal, tidak responsif, dan bahkan tidak profesional, sehingga dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian dan bagi instansi, rendahnya kepuasan kerja personil dapat menyebabkan peningkatan absensi, menurunnya kinerja, tingginya *turnover*, dan menurunnya semangat kerja, sehingga menghambat pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. Personil kepolisian, khususnya pada Satuan Lalu Lintas, menghadapi berbagai tantangan dalam kasus-kasus ini, personil harus selalu siap siaga menerima panggilan untuk menangani kecelakaan, tidak peduli pada waktu dan kondisi. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, apalagi jika kecelakaan terjadi di luar jam kerja mereka sehingga dapat mengganggu *work life balance* mereka. Hal ini dapat membuat kepuasan kerja personil menurun.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami dan meningkatkan etos kerja Ditlantas Polda Sulawesi Utara yang memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, baik secara mental maupun fisik. Tingginya angka kecelakaan dan pelanggaran lalu lintas setiap tahunnya memaksa para personil untuk bekerja dalam kapasitas teknis, yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi mereka, tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan (*burnout*) dan persepsi mereka terhadap imbalan yang mereka terima. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, etos kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting sebagai landasan bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan individu

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kompensasi terhadap *Job Satisfaction* pada Personil Ditlantas Polda Sult.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada Personil Ditlantas Polda Sult.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Burnout* terhadap *Job Satisfaction* pada Personil Ditlantas Polda Sult.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Job Satisfaction* pada Personil Ditlantas Polda Sult.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Perilaku Organisasi

Gibson et al dalam Jamaluddin (2023:5) mendefinisikan Perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mengintegrasikan berbagai teori, metode, dan prinsip dari beragam bidang studi guna mengkaji cara individu berinteraksi dan bertindak dalam konteks kelompok maupun organisasi secara menyeluruh, termasuk bagaimana persepsi dan nilai-nilai mereka memengaruhi tindakan tersebut.

#### Two - Factor Theory (Motivation-Hygiene Theory)

*Two - Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg di tahun 1959 membagi faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi faktor motivasi (*motivators*) dan faktor higiene (*hygiene factors*).

1. Motivator yang memberikan kepuasan positif, yang timbul dari kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri, ketika karyawan merasa waktu kerja tidak mengganggu kehidupan pribadinya karyawan akan merasa lebih puas.

2. Higiene adalah apa yang menyebabkan para karyawan tidak puas dengan pekerjaannya karena tidak mendapatkan motivasi yang lebih, kompensasi yang tidak layak dan beban kerja yang berlebih

### **Job Demand-Resourcers (JD-R) Model**

*JD-R Model* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti di tahun 2013 mengidentifikasikan dua kategori utama yaitu:

1. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demand*)

Tuntutan pekerjaan merujuk pada karakteristik pekerjaan yang memerlukan pengorbanan usaha berkelanjutan, baik secara fisik maupun psikologis. Ini mencakup berbagai dimensi

2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber daya pekerjaan didefinisikan sebagai elemen-elemen positif dalam lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan/atau merangsang pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini juga dapat dibagi ke dalam beberapa kategori

### **Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Adams di tahun 1969 mengemukakan bahwa teori keadilan berfokus untuk mencari tahu apakah distribusi sumber daya adil bagi kedua mitra hubungan. Rasio kontribusi (atau pengeluaran) setiap orang terhadap imbalan (atau manfaat) mereka digunakan untuk menghitung ekuitas. dianggap sebagai salah satu teori keadilan.

### **Job Satisfaction**

Wether dan Davis (2006) menggambarkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaannya, meliputi aspek perasaan bahagia atau tidak bahagiannya seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja melibatkan aspek emosional dan persepsi dalam pekerjaan yang mampu mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan.

### **Work Life Balance**

Menurut Clark (2000), istilah *work-life balance* menggambarkan bagaimana seseorang mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadinya serta batasan antara kedua bidang tersebut untuk mencapai keseimbangan.

### **Burnout**

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi di tempat kerja sehingga mengakibatkan stres jangka panjang. Ali, Zulkifli, dan Nurqamar (2021) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi akan menurunkan energi fisik dan mental karyawan sehingga membawa pada kelelahan yang mengakibatkan *burnout*.

### **Kompensasi**

Menurut Flippo (1984), kompensasi didefinisikan sebagai harga yang ditetapkan untuk jasa yang diberikan individu kepada pihak lain.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Pinontoan, Tumbel, dan Lumantow (2023) bertujuan mengetahui pengaruh Work life balance dan Job stress terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado secara simultan maupun parsial. Dengan populasi penelitian pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado. Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden. Hasil analisa menunjukkan Work life balance dan Job stress terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado secara simultan berpengaruh. Work life balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado. Job stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Job satisfaction pada karyawan Black Cup Coffee and Roastery Manado.

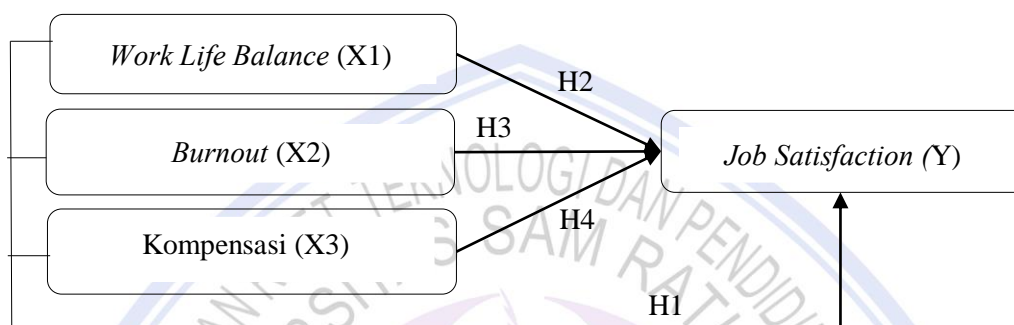
Penelitian Dumpapa, Pandowo, dan Wenas (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional, work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pada uji parsial, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kelelahan 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. 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.

Penelitian Tupamahu, Tewal, dan Trang (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Populasi penelitian sebanyak 133 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo dan sampel yang diperoleh menggunakan rumus Slovin sebanyak 100 pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara simultan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025*

### Hipotesis Penelitian

- H1: Work Life Balance, Burnout, dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Job Satisfaction.  
 H2: Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.  
 H3: Burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.  
 H4: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:66), metode penelitian mencakup berbagai kegiatan seperti pengumpulan dan analisis data serta memberikan pemahaman terkait tujuan penelitian.

### Populasi dan Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2023:126), dalam konteks penelitian kuantitatif, populasi didefinisikan sebagai suatu cakupan atau kumpulan yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik spesifik. Populasi penelitian ini adalah seluruh Personil Ditlantas Polda Sulut yang berjumlah 139 Personil dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 58 Personil Ditlantas Polda Sulut, dengan metode perhitungan slovin dan menggunakan simple random sampling sebagai metode pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan stratifikasi yang mungkin ada dalam populasi tersebut.

### Data dan Sumber

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data yang melibatkan dua jenis sumber informasi: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti, tanpa perantara, sedangkan data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung, seperti laporan penelitian terdahulu, artikel ilmiah, atau data statistik relevan yang berhubungan dengan Personil Kepolisian.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023:199), kuesioner atau angket didefinisikan sebagai metode pengumpulan data yang dilaksanakan melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan dalam format tertulis. Instrumen ini kemudian didistribusikan kepada individu yang menjadi subjek penelitian, yang disebut sebagai responden. Dalam konteks ini, kuesioner disebarkan kepada 58 Personil Ditlantas Polda Sulut dengan tujuan utama untuk memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> adalah suatu pengertian yang menjelaskan bagaimana seorang mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan	1. Karakteristik Personal 2. Karakteristik Keluarga 3. Karakteristik Pekerjaan 4. Konsep Sikap
<i>Burnout</i> (X2)	<i>Burnout</i> adalah kelelahan yang dialami oleh seseorang dalam waktu yang panjang yang terjadi karena tingkat pekerjaan terlalu tinggi tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Emosional 3. Kelelahan Mental 4. Rendahnya Penghargaan diri
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang sudah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.	1. Gaji Pokok 2. Gaji Variabel 3. Benefit
<i>Job Satisfaction</i> (Y)	<i>Job Satisfaction</i> adalah cara seseorang merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap seseorang tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu penelitian dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi hitung ( $r$  hitung) lebih besar dari nilai koefisien korelasi tabel ( $r$  tabel); sebaliknya, jika  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel, maka pernyataan atau instrumen tersebut dianggap tidak valid. (Sugiyono 2023:175)

Suatu tes dapat dianggap reliabel apabila skor yang teramati memiliki korelasi yang tinggi dengan skor sebenarnya. Untuk mengukur reliabilitas, metode standar yang umum digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahapan esensial dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data pada variabel dependen, independen, atau keduanya, berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Idealnya, model regresi yang baik seharusnya menunjukkan distribusi data yang normal atau mendekati normal

##### Uji Multikolonieraitas

Uji multikolinearitas merupakan prosedur statistik yang diterapkan untuk mendeteksi keberadaan korelasi sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Idealnya, sebuah model regresi yang baik harus bebas dari kondisi korelasi sempurna tersebut.

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual atau kesalahan pengamatan dalam model regresi tidak bersifat konstan, yang menunjukkan adanya ketidaksamaan variasi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi fenomena ini, penelitian ini mengaplikasikan uji Glejser.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang dimanfaatkan untuk memprediksi fluktuasi nilai variabel terikat sebagai respons terhadap perubahan (peningkatan atau penurunan) pada dua atau lebih variabel bebas yang berperan sebagai prediktor. Uji regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja  
 a : Konstanta  
 b : Koefisien Regresi X1, X2 dan X3  
 X1 : *Work Life Balance*  
 X2 : *Burnout*  
 X3 : Kompensasi  
 E : Error

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  kecil, hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen hanya memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

**Uji Hipotesis****Uji Simultan (F-Test) Dan Uji Parsial (T-Test)**

Uji Simultan (F-test) diterapkan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya dampak dari variabel independen, yaitu *work life balance* (X1), *burnout* (X2), dan kompensasi (X3), secara bersamaan terhadap variabel dependen, yakni *job satisfaction* (Y).

Uji Parsial (Uji-T) adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		R Hitung	Status	Cronbach's Alpha	Status
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,743	Valid	0,912	Reliabel
	X1.2	0,791	Valid		
	X1.3	0,876	Valid		
	X1.4	0,876	Valid		
	X1.5	0,866	Valid		
	X1.6	0,793	Valid		
	X1.7	0,558	Valid		
	X1.8	0,838	Valid		
Burnout (X2)	X2.1	0,864	Valid	0,837	Reliabel
	X2.2	0,909	Valid		
	X2.3	0,702	Valid		
	X2.4	0,761	Valid		
	X2.5	0,691	Valid		
Kompensasi (X3)	X3.1	0,636	Valid	0,869	RELIABEL
	X3.2	0,815	Valid		
	X3.3	0,745	Valid		
	X3.4	0,800	Valid		
	X3.5	0,918	Valid		

Job Satisfaction (Y)	X3.6	0.843	Valid	0,823	Reliabel
	X3.7	0.788	Valid		
	X3.8	0.387	Valid		
	Y.1	0.724	Valid		
	Y.2	0.713	Valid		
	Y.3	0.613	Valid		
	Y.4	0.729	Valid		
	Y.5	0.561	Valid		
	Y.6	0.481	Valid		
	Y.7	0.413	Valid		
	Y.8	0.700	Valid		
	Y.9	0.672	Valid		
	Y.10	0.781	Valid		

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan analisis data pada Tabel 21, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan untuk setiap indikator pada masing-masing variabel. Seluruh nilai korelasi hitung untuk setiap pernyataan tersebut melampaui nilai r-tabel penelitian ini, yaitu 0,254, pada taraf signifikansi 5% dan nilai Cronbach's Alpha >0.6. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

#### Uji Asumsi klasik Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63158681
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.069
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.545
	99% Confidence Interval	Lower Bound .532
		Upper Bound .558

a. Test distribution is Normal.

##### Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolonieraitas

##### Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieraitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.854	4.448		2.440	.018		
	work life balance	.262	.128	.221	2.051	.045	.705	1.419
	burnout	-.165	.098	-.159	-1.679	.099	.915	1.093
	kompensasi	.721	.131	.610	5.522	<.001	.673	1.486

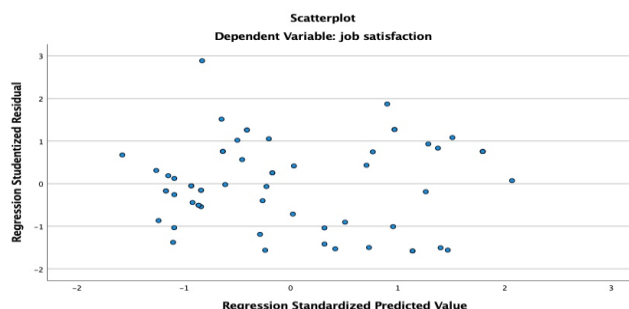
a. Dependent Variable: job satisfaction

Sumber: Output SPSS 27, 2025



Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai tolerance 0,705 dan nilai VIF 1,419. Variabel *burnout* (X2) menunjukkan nilai tolerance 0,915 dan VIF 1,093. Sementara itu, variabel kompensasi (X3) memperoleh nilai tolerance 0,673 dan VIF 1,486. Karena seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel independen yang diteliti.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan pengelolaan data pada gambar 2, menunjukkan bahwa penyebaran residual tidak memiliki varain yang konstan, dimana ditunjukkan oleh plot atau titik-titik yang menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

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

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.854	4.448		2.440
	work life balance	.262	.128	.221	2.051
	burnout	-.165	.098	-.159	1.679
	kompensasi	.721	.131	.610	<.001

a. Dependent Variable: job satisfaction

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 5, didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10.854 + 0.262X_1 - 0.165X_2 + 0.721X_3 + e$$

1. Konstanta Model Regresi: Nilai konstanta sebesar 10.854 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) tidak dipengaruhi oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance* - X1), kelelahan kerja (*burnout* - X2), maupun kompensasi (X3), ketika semua variabel independen tersebut berada pada nilai nol. Dengan kata lain, apabila tidak ada pengaruh dari variabel independen yang disebutkan, tingkat kepuasan kerja tidak akan menunjukkan perubahan.
2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*): Koefisien regresi untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah positif sebesar 0.262. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada keseimbangan kehidupan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.262
3. Pengaruh Kelelahan Kerja (*Burnout*) Koefisien regresi untuk variabel kelelahan kerja adalah negatif sebesar -0.165. Hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada tingkat kelelahan kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja sebesar 0.165.
4. Pengaruh Kompensasi: Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah positif sebesar 0.721. Implikasi dari nilai ini adalah bahwa setiap peningkatan 1 unit pada kompensasi akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.721.



**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.523	2.70240

a. Predictors: (Constant), kompensasi, burnout, work life balance

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan analisis data pada Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.523 mengindikasikan bahwa variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan memengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 52.3%. Sementara itu, 47.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji F (Simultan)****Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.641	3	162.214	22.212	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	401.664	55	7.303		
	Total	888.305	58			

a. Dependent Variable: job satisfaction

b. Predictors: (Constant), kompensasi, burnout, work life balance

Sumber: Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar <0.001, yang menunjukkan angka tersebut lebih kecil dari 0.05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima, yang berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), kelelahan kerja (*burnout*), dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

**Hasil Uji T (Parsial)**

Berdasarkan pengelolaan data pada tabel 5, dapat diketahui pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan nilai koefisien B sebesar 26,2%. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2.051, yang lebih besar dari nilai t tabel 2.004, serta nilai signifikansi sebesar 0.045, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* diterima .
2. Pengaruh variabel burnout terhadap job satisfaction menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien B sebesar 16,5% dan nilai t hitung untuk variabel burnout adalah -1.679 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.004 serta memiliki taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu 0.099, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* ditolak.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dengan nilai koefisien B sebesar 72,1%. Hal ini didasarkan pada nilai t hitung sebesar 5.522 yang secara substansial lebih besar dari t tabel yaitu 2.004. Selain itu, tingkat signifikansi yang didapatkan adalah <0.001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Kompensasi terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel Work-Life Balance (X1), Burnout (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (Y). Hal ini diperkuat oleh nilai F yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kecocokan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Selain itu, nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa sebesar 52.3% variasi Job Satisfaction personil Ditlantas Polda Sulut dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen secara bersama-sama, yaitu Work-Life Balance, Burnout, dan Kompensasi. Sisanya, yaitu sebesar 47.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari Work-Life Balance, Burnout, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Sulut. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kepuasan kerja, penting bagi instansi untuk memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan. Kondisi ini menegaskan bahwa meskipun masing-masing variabel mungkin tidak berpengaruh signifikan secara individu, ketika dipertimbangkan secara simultan, mereka dapat memberikan dampak yang substansial terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen Ditlantas Polda Sulut disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi juga mempertimbangkan interaksi antara *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan Kompensasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan kepolisian.

### Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, dalam konteks penelitian ini, tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh personil Ditlantas Polda Sulut memiliki kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka. Hasil ini memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya oleh Fatmawati dan Irbayuni (2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan sektor swasta. Meskipun terdapat perbedaan konteks organisasi, hasil ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja, bahkan di lingkungan kerja dengan struktur yang lebih kaku seperti kepolisian. Temuan ini selaras dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti di tahun 2013 yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan (*job resources*), seperti fleksibilitas waktu, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-kehidupan, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, *Work Life Balance* dapat dikategorikan sebagai *job resource* yang membantu personil dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi, sehingga dapat mengurangi stres, meningkatkan kualitas hidup, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Ditlantas Polda Sulut untuk terus mendukung kebijakan dan inisiatif yang memfasilitasi tercapainya *Work Life Balance*, seperti penjadwalan kerja yang lebih fleksibel, dukungan kesehatan mental, dan program kesejahteraan personil. Langkah-langkah ini diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja secara keseluruhan.

### Pengaruh Burnout terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *burnout* (X2) menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Meskipun secara umum diasumsikan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, penelitian ini menemukan bahwa dampak negatifnya tidak mencapai tingkat signifikansi yang diharapkan dalam konteks studi ini. Jika ditinjau dari hasil deskriptif variabel *burnout*, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban netral hingga tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan gejala *burnout*, seperti kelelahan fisik, emosional, dan mental, serta rendahnya penghargaan diri. Ini mengindikasikan bahwa secara umum personil Ditlantas tidak merasa mengalami *burnout* berat dalam menjalankan tugasnya. Bila dikaitkan dengan Deskripsi Responden Berdasarkan Umur, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun. Pada rentang usia ini, individu umumnya berada pada fase stabil secara psikologis dan fisik, memiliki ketahanan kerja yang baik, serta sudah cukup terbiasa dengan rutinitas dan tekanan pekerjaan. Faktor usia ini bisa menjadi alasan mengapa tingkat *burnout* relatif rendah dan tidak terlalu memengaruhi kepuasan kerja mereka secara signifikan. Hal ini tidak berarti bahwa personil tidak puas dalam bekerja, melainkan menunjukkan bahwa *burnout* bukanlah faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Kemungkinan lain adalah personil sudah memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tekanan kerja, atau lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi layak dan keseimbangan kerja-hidup. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, instansi sebaiknya tetap

memberikan perhatian terhadap potensi kelelahan kerja yang dialami personil. Hal ini karena *burnout* dapat berdampak negatif dalam jangka panjang terhadap kesehatan mental, konsentrasi kerja, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meskipun saat ini belum terlihat secara langsung dalam tingkat kepuasan kerja. Riset yang telah dilakukan ini mengonfirmasi hasil studi Nurmalasari, Frendika, dan Assyofa (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, temuan ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malini dan Yulianty (2023) yang menemukan bahwa *burnout* memiliki korelasi negatif terhadap tingkat kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* (Y). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), sehingga hipotesis H4 diterima. Penelitian ini mengindikasikan bahwa personil Ditlantas Polda Sulut yang merasa menerima kompensasi yang adil dan proporsional dengan kontribusi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, dan insentif memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para personil. Ketika karyawan merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik, motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan Teori Keadilan (*Equity Theory*) oleh Adams di tahun 1969 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam penerimaan kompensasi. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sepadan dengan usaha dan kontribusi yang diberikan, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi. Sebaliknya, ketidakadilan atau ketidakcukupan kompensasi dapat memicu ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Penelitian ini konsisten dengan hasil studi Tupamahu, Tewal, dan Trang (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, krusial bagi manajemen Ditlantas Polda Sulut untuk secara berkelanjutan mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar lebih proporsional dan transparan. Langkah ini tidak hanya berpotensi meningkatkan kepuasan kerja para personil, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada publik. Dengan demikian, direkomendasikan agar pihak manajemen secara teratur mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku. Penting juga untuk secara aktif mempertimbangkan masukan dan umpan balik dari para personil demi memastikan bahwa kompensasi yang diberikan selaras dengan ekspektasi dan kebutuhan mereka. Melalui langkah-langkah strategis ini, diharapkan tingkat kepuasan kerja personil Ditlantas Polda Sulut dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap performa dan pencapaian organisasi secara menyeluruh.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* personil Ditlantas Polda Sulut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik personil merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.
2. *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun anggota mengalami kelelahan kerja, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja personil.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Manajemen Ditlantas Polda Sulut perlu mengadakan pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta program pencegahan *burnout* untuk meningkatkan kepuasan kerja personil.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi untuk melihat apakah *burnout* sebenarnya memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung.
3. Personil Ditlantas Polda Sulut diharapkan untuk memanfaatkan program dukungan yang tersedia untuk mencegah *burnout*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Zulkifli, A., & Nurqamar, I. F. (2021). *Manajemen Burnout: Konsep dan Implementasi*. Makassar: Unhas Press
- Clark, S. (2000). Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726700536001>
- Flippo, E.B. (1984). *Personnel Management*. McGraw-Hill
- Dumpapa, M.C, Pandowo, M.H.C., & Wenas, R.S. (2024). Pengaruh Kelelahan Emosional, Work Life Balance, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12(1), 15-25. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/54181>
- Fatmawati, S, & Irbayuni, S. (2021). Effect Of Work Life Balance And Compensation On Job Satisfaction At Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Balance: Jurnal Ekonomi*, Vol. 17, No. 1. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jeb/article/view/6115>
- Malini, H, & Yulianty. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Soedarso. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 15(2), 120-130. <https://adikusada.ac.id/jurnal/index.php/JHMR/article/view/437>
- Nurmalasari, M, Frendika, R, & Assyofa, A.R. (2022). Pengaruh Work- Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). [https://www.researchgate.net/publication/363496752\\_Pengaruh\\_Work-Life\\_Balance\\_dan\\_Burnout\\_terhadap\\_Kepuasan\\_Kerja\\_pada\\_Driver\\_Transportasi\\_Online\\_Platform\\_Gojek\\_Wilayah\\_Bandung](https://www.researchgate.net/publication/363496752_Pengaruh_Work-Life_Balance_dan_Burnout_terhadap_Kepuasan_Kerja_pada_Driver_Transportasi_Online_Platform_Gojek_Wilayah_Bandung)
- Pinontoan, C., Tumbel, A., & Lumantow, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Job Stress terhadap Job Satisfaction (Studi pada Black Cup Coffe and Roastery Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52346>
- Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tupamahu, N. I, Tewal, B, & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi COVID-19 (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/42364>
- Weather, W.B., & Davis, K. (2006). *Human Resource and Personnel Management*. Fifth Edition. Boston: McGraw-Hill