

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini mencantumkan berbagai sumber yang digunakan sebagai landasan atau dasar untuk acuan yang berhubungan dengan variabel yang digunakan. Berikut beberapa sumber yang digunakan :

2.1.1 *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Scholarios & Marks dalam (Malik et al., 2010) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Work-Life Balance adalah keseimbangan kerja antara kehidupan pribadi dan kehidupan pribadinya. Work life balance pada dasarnya memiliki fungsi penting bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Schabracq et al., 2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* diantaranya yaitu :

1. Karakteristik kepribadian

karakteristik kepribadian tentunya dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam melakukan aktivitas kerja maupun diluar kerja.

2. Karakteristik keluarga

Karakteristik ini sebagai salah satu aspek penting yang menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, *shift* kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja yang dapat memicu timbulnya konflik baik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi seseorang.

4. Sikap

Dalam sikap terdapat komponen seperti perasaan, pengetahuan, dan kecenderungan untuk bertindak. Oleh sebab itu sikap dari setiap individu adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

2.1.2 *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah suatu proses psikologis yang di bawa oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian (Ivancevich, 2006).

Selanjutnya Siagian (2009) *Burnout* merupakan suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berlanjut dan tidak teratasi.

Tsigilis dan Koustelios dalam (Kanwar et al., 2009) yang menyatakan burnout dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah burnout, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Sehingga dari pengertian *Burnout* menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Burnout merupakan kondisi psikologis dengan adanya kelelahan fisik, mental, dan emosional yang akan berdampak negatif akibat stress yang berkepanjangan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut Schaufeli dan Buunk (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Burnout* yaitu :

1. Banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*), Pekerja yang mengalami kelebihan pekerjaan dan tekanan waktu berakibat pada kelelahan emosional.

2. Permasalahan peran (*role problems*), Konflik peran dan ambiguitas peran sering berhubungan dengan terjadinya *burnout*. *Role conflict* terjadi Ketika tuntutan pekerjaan dalam waktu bersamaan tidak dapat dipertemukan. Sedangkan *role ambiguity* terjadi Ketika pekerja memiliki peran ganda yang harus dilakukan secara bersamaan dalam pekerjaannya. Serta pekerja kurang memiliki informasi untuk setiap peran yang harus dilaksanakan sehingga timbul ambiguitas pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*), Dukungan sosial berfungsi menahan dampak stress. Pekerja yang menerima banyak dukungan sosial akan lebih mampu untuk menanggulangi tuntutan pekerjaan. Sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan, rekan kerja, teman, komunitas, keluarga, dan team.
4. Kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*), Aktivitas regulasi diri berperan bagi pekerja dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Kurangnya aktivitas regulasi diri ini menyebabkan pekerja mengalami *burnout*. Bagi pekerja aktivitas regulasi diri ini terlihat seperti sikap otonom yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya, pekerja terlibat dalam proses pembuatan keputusan terkait pekerjaannya, dan pekerja mendapatkan *feedback* yang membangun atas pekerjaan yang telah dilakukan.
5. Berhubungan dengan tuntutan klien (*client-related demands*), kondisi pekerjaan pada sektor *human service* yang tidak dihindari adalah tingginya interaksi dengan klien yang bermasalah, frekuensi kontak dengan klien dalam kondisi kronis atau sakit, klien dalam kondisi kritis atau kematian menyebabkan pekerja terlibat secara emosional dalam menghadapi klien tersebut. dalam jangka waktu lama kondisi ini dapat menjadi penyebab pekerja mengalami *burnout*.

2.1.3 Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Suatu

perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau kondisi dirinya.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan itu sangatlah penting karena karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ditunjukkan dengan tindakan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, dan sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Sehingga dari pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang meliputi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004) pada dasarnya teori-teori kepuasan kerja yang dikenal ada tiga macam yaitu :

- a) *Discrepancy theory*, Yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Seseorang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka seseorang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "*discrepancy*", tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi

negative *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

- b) *Equity theory*, Dalam *equity theory* kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun tempat lain. Menurut teori ini, elemen-elemen dari equity ada tiga yaitu : *input*, *out comes*, *comparation person*. Yang dimaksud dengan input adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai atau karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti Pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. *Comparation person* adalah dengan membandingkan input, out comes terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan maka bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh individual *differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.
- c) *Two factor theory*, menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Moh As'ad (2004) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab, dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/pegawai.

c. Dimensi-dimensi kepuasan kerja

Menurut Sigit (2003) menyebutkan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan (*work*) : termasuk minat intrinsik, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses.
2. Kondisi kerja (*work conditions*) : termasuk jam kerja, istirahat, peralatan, lokasi dan layout fisik.
3. Teman Kerja (*co-worker*) : yaitu kemampuan, keramahan, dan suka menolong. Oleh sebab itu memiliki rekan kerja yang ramah maka hal tersebut membuat kepuasan kerja meningkat.
4. Bayaran (*pay*) : yaitu banyaknya bayaran, kelayakan atau adil. Jika terlihat adil atas dasar tuntutan pekerjaannya yang sesuai maka akan memunculkan kepuasan pada karyawan itu sendiri.

d. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut pendapat Brown & Ghiselli (1950) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, sikap terhadap pekerjaan, ketentraman, dan keterampilan.
2. Faktor fisik, adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, seperti waktu istirahat, jenis pekerjaannya, kondisi Kesehatan.
3. Faktor *financial*, adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi.
4. Faktor sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
1.	Nama Peneliti	Ramadhan & Frendika (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat (Bandung Conference Series: <i>Business and Management</i>)
	Variabel	1. Work Life Balance (X1) 2. Burnout (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner, wawancara, dan observasi atau lapangan dan Teknik analisis datanya menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif
Hasil Penelitian	1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. 2. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara Burnout terhadap kepuasan kerja. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Work Life Balance dan Burnout secara simultan terhadap kepuasan kerja.	
2.	Nama Peneliti	Indra & Rialmi (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Meka Eduversity Komunikasi (Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora)
	Variabel	1. Work Life Balance (X1) 2. Burnout (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner online berupa Google Form dan Teknik analisis data yang dipakai yaitu metode statistik

	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Burnout berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4. Work Life Balance, Burnout, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3.	Nama Peneliti	Ridwan et al. (2023)
	Judul Penelitian	<p>Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur</p> <p><i>(The Journal Of Business And Management)</i></p>
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance (X1) 2. Burnout (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner dan Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda.
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Burnout berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Nama Peneliti	Dewi et al. (2022)
	Judul Penelitian	<p>Pengaruh Work Life Blance, Employee Engagement, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat.</p> <p><i>(Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen)</i></p>
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance (X1) 2. Employee Engagement (X2) 3. Burnout (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)

	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner secara langsung dan Teknik analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Employee Engagement terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Burnout terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Work Life Balance, Employee Engagement, Burnout secara bersamaan terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Nama Peneliti	Hasanah et al. (2023)
	Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota (Jurnal Manajemen dan Bisnis)
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance (X1) 2. Burnout (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner dan Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Burnout memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Work Life Balance dan Burnout secara bersamaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja
6.	Nama Peneliti	Rani et al. (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia (<i>Proceeding SNHR</i>)

	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Burnout (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)
	Tenknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner dan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Burnout berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Nama Peneliti	Cahyadi & Prastyani (2020)
	Judul Penelitian	Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja (Jurnal Ekonomi)
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Konflik Peran (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y) 5.
	Tenknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner dan Teknik analisis data dalam penelitian ini regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Work Life Balance, Stress Kerja, dan Konflik Peran secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

8.	Nama Peneliti	Afifah et al. (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung (Bandung Conference Series: <i>Business and Management</i>)
	Variabel	1. Work Life Balance (X1) 2. Burnout (X2) 3. Kepuasan kerja (Y)
	Tenknik Pengumpulan dan Analisis Data	Wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan dan Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda
Hasil Penelitian	1. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara work life balance dan burnout secara Bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja	
9.	Nama Peneliti	Arrozak et al. (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang (E-Jurnal Riset Manajemen)
	Variabel	1. Work life balance (X1) 2. Burnout (X2) 3. Kepuasan kerja (Y)
	Tenknik Pengumpulan dan Analisis Data	Dengan mengumpulkan data primer dan sekunder dan analisis yang digunakan regresi linier berganda
Hasil Penelitian	1. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Work life balance dan burnout berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja	

10.	Nama Peneliti	Indrian et al. (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Journal Intelektual)
	Variabel	1. Burnout (X1) 2. Work life balance (X2) 3. Kepuasan kerja (Y) 4. Kinerja (Z)
	Tenknik Pengumpulan dan Analisis Data	Kuesioner dan Teknik analisis data dalam penelitian ini SEM PLS
	Hasil Penelitian	1. Work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja 3. Burnout dan work life balance memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja 4. Burnout dan work life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan 5. Burnout dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja

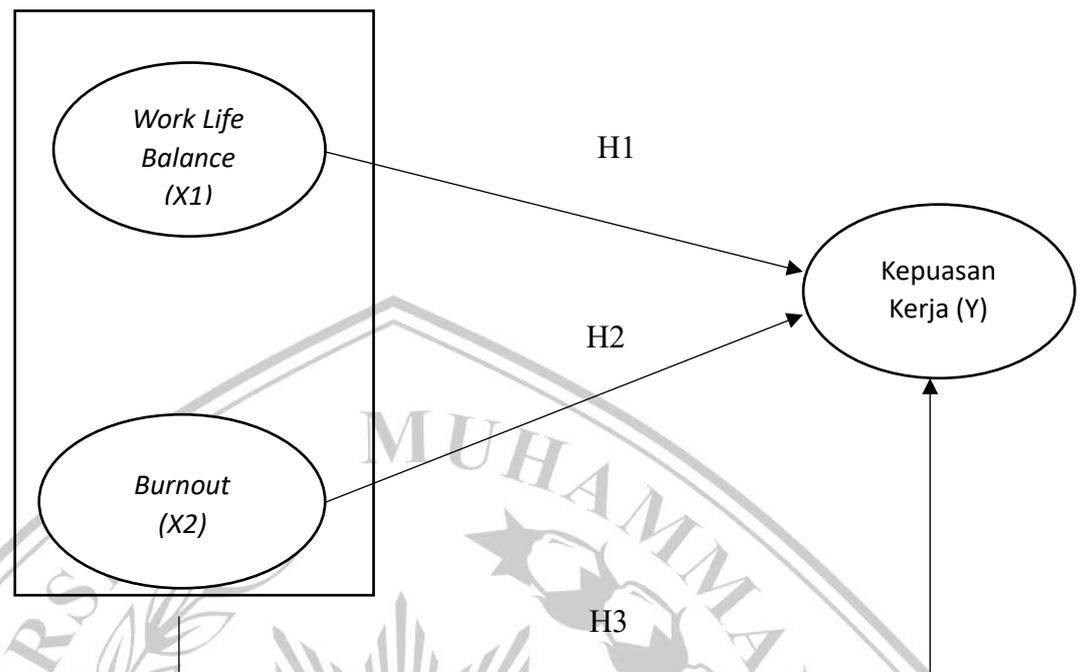
Tabel 2. 2 Indikator Penelitian Terdahulu

NO	Indikator Penelitian Terdahulu	Uraian
1.	Penulis & Tahun	Indrian et al. (2023)
	Judul	Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Journal Intelektual)

	Indikator <i>Work Life Balance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan
2.	Penulis & Tahun	Dewi et al. (2022)
	Judul	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, <i>Employee Engagement</i>, dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat.</p> <p>(Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen)</p>
	Indikator <i>Burnout</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya prestasi/penghargaan diri
3.	Penulis & Tahun	Arrozak et al. (2020)
	Judul	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang</p>
	Indikator Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6.

2.2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pikir pada penelitian ini dilakukan pengaruh variabel independent, yaitu *Work Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hubungan antar masing-masing variabel dalam gagasan ini tentunya didukung dengan beberapa penemuan terdahulu.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pada kerangka pemikiran diatas merupakan perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wom Finance Banyuwangi.

Kerangka pemikiran pada gambar 2.1 menggunakan dua variabel independen *Work Life Balance (X1)* dan *Burnout (X2)* yang mempengaruhi variabel dependen *Kepuasan Kerja (Y)*. Dimana peneliti akan menganalisis apakah dua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wom Finance Banyuwangi.

2.2.2 Hipotesis

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kepuasan Kerja*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2022) mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Burnout* terhadap *Kepuasan Kerja* Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian

yang dilakukan oleh Ramadhan et al. (2022) yang menyatakan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif signifikan antara work life balance terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uraian penelitian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra & Rialmi (2022) mengenai Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Meka Eduversity Komunikasi menunjukkan bahwa Burnout berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uraian penelitian sebelumnya maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arrozak et al. (2020) tentang Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Burnout berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Frendika (2022) yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Work Life Balance dan Burnout secara simultan terhadap kepuasan kerja.

H3: *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja