

PERAN WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UMKM CAMELLIA BOUTIQUE 99

Esteria Dani Aviani¹
esteriadiania@gmail.com¹
Riska Fii Ahsani²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the influence of work-life balance, burnout and the working environment on job satisfaction amongst employees at the SME Camellia Boutique 99. The questionnaire distributed to respondents served as the instrument for data collection. The sample comprised 40 employees of the SME Camellia Boutique 99, covering the entire population through the use of a saturation sampling technique (census). Subsequently, descriptive analysis, multiple linear regression, t-tests, model fit (F-test) and R^2 were utilized to analyze the data. The findings of the t-test indicate that job satisfaction amongst employees at the Camellia Boutique 99 SME is positively and significantly influenced by work-life balance, as indicated by a regression coefficient of 0.359 and a p-value of $0.010 < 0.05$. Job satisfaction amongst employees at the Camellia Boutique 99 SME is also significantly and negatively influenced by burnout. This is reflected in a regression coefficient of -0.336 with a p-value of $0.000 < 0.0$. Furthermore, a regression coefficient of 0.550 and a p-value of $0.000 < 0.05$ indicate that job satisfaction amongst employees at Camellia Boutique 99 is also significantly and positively influenced by the work environment. Consequently, 83.2 per cent of the variation in job satisfaction is explained by work-life balance, burnout and the working environment, as reflected by the adjusted R^2 value of 0.832. The findings of the F-test also show that these three variables have a simultaneous influence on job satisfaction. Outside the study model, however, there remains a 16.8 per cent variation in job satisfaction associated with various other aspects not examined in this study.

Keywords: Work-Life Balance, Burnout, Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini guna dapat menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Burnout dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UMKM

Camellia Boutique 99. Adapun angket yang dibagikan kepada responden menjadi instrumen dalam memperoleh data. Penetapan sampel melibatkan 40 karyawan UMKM Camellia Boutique 99, yang mencakup keseluruhan populasi melalui penerapan teknik sampling jenuh (sensus). Selanjutnya analisis deskriptif, regresi linear berganda, pengujian t, ketetapan model (uji F), serta R^2 dimanfaatkan dalam menganalisis data. Temuan pengujian t, yaitu Kepuasan Kerja UMKM Camellia Boutique 99 dipengaruhi positif serta signifikan oleh Work-Life Balance, yang ditandai dengan nilai koefisien regresi 0,359 serta $p\text{-value} = 0,010 < 0,05$. Kepuasan Kerja karyawan UMKM Camellia Boutique 99 juga dipengaruhi oleh Burnout secara signifikan serta negatif. Hal ini tercermin dari koefisien regresi -0,336 dengan nilai $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Adapun perolehan nilai koefisien regresi 0,550 serta $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ menandakan kepuasan Kerja karyawan UMKM Camellia Boutique 99 juga dipengaruhi secara signifikan serta positif oleh Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, variasi Kepuasan Kerja sebanyak 83,2% diterangkan oleh Work-Life Balance, Burnout, serta Lingkungan Kerja, sebagaimana tercermin dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,832. Temuan pengujian F turut memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun di luar model studi, masih terdapat 16,8% variasi Kepuasan Kerja yang berkaitan dengan berbagai aspek lainnya yang tidak dikaji dalam studi ini.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Burnout, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Meningkatnya kompleksitas persaingan dalam dunia usaha mengharuskan organisasi, khususnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), perlu memperluas orientasinya dari sekadar pencapaian target bisnis menuju optimalisasi sumber daya manusia. Dalam optimalisasi karyawan, kepuasan kerja menjadi unsur krusial karena berhubungan dengan loyalitas, motivasi, sikap, serta kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang rendah dapat

menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya motivasi dan meningkatnya kelelahan kerja.

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada UMKM Camellia Boutique 99, yaitu usaha yang bergerak di bidang fashion muslim dan memasarkan produknya melalui platform digital. Aktivitas operasional perusahaan melibatkan beberapa divisi, yaitu admin, *quality control*, *packing*, *live*, dan logistik. Perbedaan pola kerja, khususnya jam kerja tim non-live pada pukul 13.00-22.00 WIB dan jam kerja tim

live yang lebih fleksibel serta menyesuaikan kegiatan *live streaming*, dapat memberikan tuntutan yang berbeda kepada karyawan. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji karena berhubungan dengan keselarasan kelelahan kerja, kondisi lingkungan kerja, kehidupan kerja, serta kepuasan karyawan.

Hasil pra-survei terhadap 10 karyawan menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada kepuasan kerja dan kondisi kerja. Hanya 40% responden yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, hanya 30% yang merasa jam kerja memberikan waktu yang cukup bagi kehidupan pribadi. Di sisi lain, 70% responden mengaku sering mengalami kelelahan fisik dan 80% mengalami kejenuhan atau kelelahan emosional. Meskipun 80% responden menilai lingkungan kerja nyaman, hanya 50% yang menyatakan fasilitas kerja telah mendukung. Temuan awal ini mengindikasikan adanya *burnout* serta *work-life balance* perlu mendapatkan perhatian, sementara kondisi lingkungan kerja juga masih dapat dikembangkan.

Work-life balance memberikan gambaran mengenai keselarasan kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan di luar pekerjaan secara proporsional. Keseimbangan yang baik membantu karyawan menjalankan berbagai peran tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan sehingga dapat

mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, *burnout* menunjukkan keadaan terkurasnya energi fisik sebagai dampak dari beban pekerjaan yang berkesinambungan. Tingginya ingkat *burnout* berpotensi menurunkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan karyawan. Selain itu, Optimalnya pelaksanaan pekerjaan karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan, baik secara nonfisik ataupun fisik, adanya dukungan pimpinan, ketersediaan sarana yang memadai, serta interaksi kerja yang harmonis.

Adapun *Theory Job Demands-Resources* (JD-R) dijadikan landasan untuk memberikan penjelasan mengenai hubungan antarvariabel dalam studi ini. Teori tersebut membagi karakteristik pekerjaan ke dalam *job demands* dan *job resources*. Adanya beban kerja yang berlebihan berpotensi menguras stamina karyawan hingga menimbulkan *burnout*. Sementara, sumber daya kerja misalnya adanya dorongan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kehidupan kerja yang seimbang mampu membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Studi sebelumnya merepresentasikan bahwa terdapat kecenderungan berupa korelasi positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Sedangkan *burnout* cenderung memberikan pengaruh negatif. Adapun

kepuasan kerja juga mempunyai korelasi yang positif dengan lingkungan kerja. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian pada beberapa studi, sehingga pengujian kembali diperlukan pada konteks UMKM. Dengan demikian, tujuan dari studi ini guna menganalisis pengaruh *work-life balance*, *burnout*, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Camellia Boutique 99.

METODE PENELITIAN

Studi yang dilakukan menerapkan pendekatan kuantitatif melalui teknik. Karyawan UMKM Camellia Boutique 99 ditetapkan sebagai objek studi, dengan sumber informasi yaitu data primer yang bersumber dari responden serta diperoleh dengan cara menyebarkan angket. Penyusunan instrumen mengacu pada empat variabel, antara lain kepuasan kerja, *burnout*, *work-life balance*, serta lingkungan kerja. Adapun skala Likert dimanfaatkan guna menilai setiap item pernyataan, yang mencakup lima respons, yaitu dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Adapun sebanyak 40 orang karyawan UMKM Camellia Boutique 99 merupakan cakupan populasi. Mengingat jumlah tersebut tergolong terbatas, penentuan responden dilakukan melalui sampling jenuh, yaitu

semua individu yang termasuk dalam populasi dilibatkan sebagai responden. Oleh sebab itu, sampel yang diperoleh berjumlah 40 karyawan yang mencakup divisi *quality control*, logistik, *packing*, admin, serta *live*.

Studi ini menempatkan X1 (*Work-Life Balance*), X2 (*Burnout*), serta X3 (Lingkungan Kerja) sebagai variabel independent. Sementara, variabel dependen adalah Y (Kepuasan Kerja). Pengukuran *Work-Life Balance* didasarkan pada aspek kepuasan, keseimbangan waktu, serta keterlibatan. Adapun *burnout* ditinjau berdasarkan tingkat kecenderungan menjauh dari pekerjaan ataupun sikap sinis, kelelahan emosional, serta melemahnya pencapaian dan keyakinan diri. Lingkungan Kerja direpresentasikan oleh interaksi antarkaryawan, keadaan fisik tempat kerja, suasana kerja, serta dorongan dari atasan. Sementara itu, Pengukuran Kepuasan Kerja mencakup kompensasi, rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, serta keadaan kerja.

Selanjutnya, analisis deskriptif serta regresi linear berganda dimanfaatkan guna menganalisis data. Tahap awal sebelum hipotesis diuji mencakup pemeriksaan kualitas instrumen dengan pengujian validitas serta reliabilitas. Setelah itu,

dilaksanakan pengujian asumsi klasik, mencakup uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta normalitas. Untuk menguji hipotesis, uji t diterapkan guna mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen terhadap Kepuasan Kerja. Sementara pengujian F dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Adapun koefisien determinasi dimanfaatkan dalam melakukan pengukuran terhadap sejauh mana model regresi mampu menerangkan perubahan pada Kepuasan Kerja. Keseluruhan tahap mengolah serta menguji data memanfaatkan *software* SPSS menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan uji instrumen, pada variabel *Burnout*, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja untuk setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, juga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada pengujian reliabilitas. Oleh sebab itu, instrumen ini dapat dikatakan reliabel sehingga layak diaplikasikan.

Adapun untuk kelayakan model regresi ditunjukkan melalui terpenuhinya ketentuan pada pengujian

asumsi klasik. Pada pengujian normalitas, nilai Asymp. Sig. adalah 0,200 sehingga residual dapat dinyatakan menyebar secara normal. Selain itu, untuk masing-masing variabel memperoleh $VIF < 10$ serta nilai tolerance $> 0,10$ mengindikasikan bahwa korelasi antarvariabel independen tidak menimbulkan persoalan multikolinearitas.

Selanjutnya, didapatkan persamaan $Y = 15,282 + 0,359X_1 - 0,336X_2 + 0,550X_3 + e$ pada pengujian analisis regresi linear berganda. Temuan tersebut menandakan adanya korelasi searah antara Lingkungan Kerja serta *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja. Sementara, untuk *Burnout* mempunyai arah pengaruh negatif.

Temuan pengujian t mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan serta positif terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini ditandai oleh signifikansi 0,010 serta nilai t adalah 2,736. Hal tersebut mengindikasikan peningkatan kepuasan kerja berjalan searah dengan kemampuan karyawan dalam mengatur proporsi antara kehidupan pribadinya dengan tuntutan pekerjaan secara seimbang. Kondisi ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan

tanggung jawab pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya dengan lebih baik sehingga dapat membentuk persepsi positif terhadap pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan perspektif JD-R, yaitu sumber daya yang mendukung karyawan mampu menghasilkan kondisi kerja yang lebih positif serta membantu menghadapi tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, *Burnout* berpengaruh negatif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan dengan signifikansi 0,000 serta nilai $t = 4,107$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *burnout* pada karyawan berkaitan dengan semakin menurunnya tingkat Kepuasan Kerja yang mereka rasakan. Munculnya emosional serta kelelahan fisik disebabkan karena tuntutan pekerjaan dapat mengurangi energi serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Dalam perspektif JD-R, tingginya tuntutan pekerjaan tanpa disertai sumber daya dan optimalisasi pemulihan mampu meningkatkan risiko *burnout* dan memberikan dampak negatif terhadap kondisi karyawan.

Sementara itu, Lingkungan Kerja diketahui berkontribusi secara positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan oleh

signifikansi 0,000 dan nilai $t = 3,899$. Kondisi tersebut menandakan tingginya tingkat Kepuasan Kerja cenderung terbentuk ketika kondisi Lingkungan Kerja berada dalam keadaan yang semakin baik. Lingkungan yang bersih, nyaman, fasilitas yang mendukung, serta harmonisnya interaksi dalam bekerja mampu mewujudkan lingkungan yang kondusif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan studi mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja menjadi variabel yang mendominasi. Hal ini karena memiliki nilai *Standardized Beta* terbesar, yaitu 0,429. Hasil tersebut mengindikasikan yaitu kondisi lingkungan kerja merupakan aspek krusial dalam peningkatan Kepuasan Kerja karyawan UMKM Camellia Boutique 99.

Secara simultan, Lingkungan Kerja, *Burnout*, serta *Work-Life Balance* memengaruhi Kepuasan Kerja dengan diperoleh signifikansi 0,000 serta nilai yaitu 65,433 pada pengujian F. Adapun nilai 0,832 untuk *Adjusted R Square*, menandakan bahwa model studi mampu menerangkan 83,2% perubahan pada Kepuasan Kerja melalui ketiga variabel independen. Adapun 16,8% sisanya berasal dari determinan lainnya yang tidak termasuk ke dalam studi ini.

Temuan studi secara menyeluruh mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan karena adanya kehidupan kerja yang seimbang, tingkat *burnout*, serta kondisi lingkungan kerja. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilaksanakan dengan mempertahankan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, mengurangi kelelahan akibat pekerjaan, serta menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan mendukung aktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada temuan studi terkait peran Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, serta *Burnout*, dalam membentuk Kepuasan Kerja karyawan UMKM Camellia Boutique 99 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keseimbangan dalam menjalankan kehidupan pribadi dengan peran pekerjaannya berkaitan dengan Kepuasan Kerja karyawan yang semakin tinggi.

Terdapat pengaruh yang signifikan serta negatif dari *burnout* terhadap Kepuasan Kerja. Oleh sebab itu, tingginya kelelahan emosional serta fisik yang terjadi pada karyawan

berdampak pada rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja berimplikasi positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun peningkatan kepuasan karyawan dapat ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman dan terawat, fasilitas yang memadai, serta terciptanya interaksi kerja yang harmonis. Di antara ketiga variabel yang diteliti, Lingkungan Kerja menjadi variabel yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Kepuasan Kerja.

Secara keseluruhan, perubahan pada Kepuasan Kerja terbukti disebabkan oleh *Burnout*, *Work-Life Balance*, serta Lingkungan Kerja. Ketiganya memberikan daya jelas sebesar 83,2% terhadap variasi Kepuasan Kerja, Sedangkan, proporsi sebesar 16,8% berasal dari determinan lain di luar konstruk yang dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Budiharjo, A., Jannah, K. D., & Rani, E. A. P. (2022). Pengaruh *work life*

- balance*, beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–288.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fajri, I., Iman, N., & Purwantini, L. (2025). Pengaruh *burnout* kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *JINU*, 2(2), 306–312. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.3713>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Inegbedion, H. E. (2024). *Work-life balance and employee commitment: Mediating effect of job satisfaction*. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Nisa, M., & Romi, M. V. (2025). Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada salah satu UPT TPA wilayah Sukabumi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(8), 2888–2903. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i8.9231>
- 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*, 2(1), 170–174. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1007>
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti, Y. (2022). *The influence of work-life balance and burnout on job satisfaction*. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>
- Rosul, A. S., Malik, N., & Irawati, S. (2023). *The effect of work environment and work motivation on employee job satisfaction at Perumda Air Minum*

- Tugu Tirta Malang. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 3(1), 80–88.
<https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25447>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Setyawardani, E. P., Hastari, S., & Wahyuni, H. (2025). Pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.].
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wulantika, L., & Atifah, R. N. (2024). *Effects of work-life balance and job burnout towards job satisfaction. Klabat Journal of Management*, 5(2), 129–141.
<https://doi.org/10.60090/kjm.v5i2.1117.129-141>.