

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL
INNSIDE BY MELIA YOGYAKARTA**

Rantika Sari¹, Rina Dwiarti²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: 190510340@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, rina@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Innside By Melia Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 70 responden yang bekerja di Hotel Innside By Melia Yogyakarta. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data diolah menggunakan SPSS versi 24. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (distribusi normal, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, burnout, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Innside By Melia Yogyakarta.

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

Abstract - The purpose of this study was to analyze the effect of work life balance, burnout, and work environment on employee job satisfaction at Hotel Innside By Melia Yogyakarta. This study used a saturated sample because the population was relatively small, namely 70 respondents who worked at Hotel Innside By Melia Yogyakarta. The type of research conducted used quantitative research methods. Data were processed using SPSS version 24. Data analysis methods used in the study included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normal distribution, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple regression analysis, t-tests, f-tests, and coefficients of determination. The results showed that work life balance, burnout, and work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Hotel Innside By Melia Yogyakarta.

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

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata di Indonesia semakin hari semakin tumbuh sebagai sektor unggulan yang mampu berkontribusi positif sebagai penyumbang devisa negara. Dengan meningkatnya sektor pariwisata berdampak pada sarana akomodasi yaitu hotel. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan sarana akomodasi, makanan dan minuman serta penyedia sarana lainnya yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan ataupun kepuasan pada wisatawan dalam melakukan aktivitasnya. Industri perhotelan saat ini mengalami perkembanganyang sangat pesat, sehingga menimbulkan banyak persaingan. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat diperlukan manajemen yang baik, agar bisa menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan profesionalisme di bidang perhotelan mutlak diperlukan dengan SDM yang handal. Hal ini dapat dicapai melalui pendidikan tenaga kerja pada lembaga pendidikan khususnya kejuruan hotel atau pariwisata(Dewi & Mudayat, 2022). Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dengan kinerja yang baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi sangat penting karena hal tersebut secara langsung berkontribusi pada pelayanan yang prima kepada tamu serta memperkuat reputasi dan daya saing hotel di pasar yang kompetitif.

Kepuasan kerja adalah persepsi positif yang dimiliki oleh seorang individu terhadap pekerjaannya (Yasa & Dewi, 2018). Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk faktor-faktor seperti gaji dan imbalan, kondisi kerja, kesempatan untuk pengembangan dan promosi, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta pengakuan atas kontribusi mereka (Sari et al., 2022). Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Pentingnya bagi perusahaan untuk mendorong kinerja yang optimal dan memastikan kepuasan kerja karyawan merupakan esensi dari kelangsungan operasional dan pertumbuhan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi katalisator bagi produktivitas yang berkelanjutan dan kreativitas yang terus berkembang di tempat kerja. Hal ini mendasari perlunya pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kesadaran diri, komitmen, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memahami dan merespons kebutuhan serta harapan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan kesejahteraan bersama.

Work-life balance adalah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Menurut Sirgy (2018), Work-life balance terjadi ketika tidak ada konflik yang signifikan antara peran kerja dan peran non-kerja. Selain itu, Khan Fazili (2016) mendefinisikan Work-life balance sebagai kemampuan individu untuk mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi mereka secara harmonis. Pengaruh Work-life balance terhadap kepuasan kerja sangat signifikan. Secara teori, ketika seseorang memiliki Work-life balance yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka tidak merasa terbebani oleh tuntutan kerja yang berlebihan dan memiliki waktu yang cukup untuk aktivitas pribadi dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian menunjukkan bahwa Work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nawarcono & Setiono (2021) menemukan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melaporkan tingkat kepuasan kerja yang

lebih tinggi. Sutrisno et al. (2022) mengungkapkan bahwa program-program fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel dan opsi bekerja dari rumah, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan karyawan lebih banyak kontrol atas waktu mereka. Selain itu, Halim (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja yang berkelanjutan dan berlebihan. Menurut Valsania et al (2022), Burnout terdiri dari tiga dimensi yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Sementara itu, Pangemanan et al. (2017) mendefinisikan Burnout sebagai sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja yang berkepanjangan. Pengaruh Burnout terhadap kepuasan kerja sangat negatif. Secara teori, Burnout mengurangi kepuasan kerja karena karyawan yang mengalami Burnout merasa kelelahan, kurang motivasi, dan cenderung mengalami penurunan kinerja. Kondisi ini menyebabkan mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan bahkan bisa berujung pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Penelitian tentang Burnout menunjukkan berbagai hasil terkait pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Guntur (2022) menunjukkan bahwa Burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan karyawan yang mengalami Burnout melaporkan tingkat kepuasan yang sangat rendah. Penelitian oleh Megaster et al (2021) menemukan bahwa Burnout tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, tergantung pada dukungan sosial dan kondisi kerja lainnya. Selain itu, Panjaitan (2018) mencatat bahwa Burnout tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena dampaknya bisa dipengaruhi oleh dukungan sosial dan kondisi kerja yang ada.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Lestary & Chaniago (2017), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif dan memberikan rasa aman serta kenyamanan. Sementara itu, Irma & Yusuf (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka bekerja dan merasa tentang pekerjaan mereka. Secara teori, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih dihargai, aman, dan didukung dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti kondisi fisik yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, dan kebijakan organisasi yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Wibowo et al (2014) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, termasuk kebersihan, pencahayaan, dan keamanan, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Penelitian oleh Saputra (2022) menemukan bahwa hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu hotel berbintang yang terkenal di Yogyakarta yaitu Hotel Inside By Melia Yogyakarta. Hotel Inside By Melia adalah salah satu jenis hotel yang menggunakan keseluruhan bangunannya untuk menyediakan jasa penginapan hotel. Alasan menjadikan hotel ini menjadi objek penelitian adalah karena lokasinya yang strategis dekat dengan objek wisata yaitu yang bertepatan di Jalan Ring Road Utara, Depok, Sleman, Yogyakarta. Hotel ini berdekatan dengan Lotte Mart dan grosir, membutuhkan 8 menit ke bandara International Adisucipto, 9 menit ke Taman Bajak Laut Jogjabay, 18 menit ke Candi Ratu Boko dan ke Malioboro. Hotel Inside By Melia Yogyakarta adalah hotel berbintang 4 dengan total kamar 242 kamar.

Hotel Ininside By Melia Yogyakarta menawarkan standar pelayanan dan fasilitas yang tinggi. Di industri perhotelan, Work Life Balance, Burnout, dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Work Life Balance yang baik dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka lebih puas dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, Burnout yang terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta fasilitas yang memadai, juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Fenomena tingginya tingkat kunjungan dan ulasan positif dari tamu memberikan data empiris yang kuat untuk analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat hunian dan kepuasan tamu di hotel berbintang. Judul "Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Ininside by Melia Yogyakarta" dipilih karena secara langsung mencerminkan fokus dan ruang lingkup, yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel tersebut. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di industri perhotelan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Hotel Ininside by Melia Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang yang menjadi sumber data. Penelitian ini menggunakan sample jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sample. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survei menggunakan koesioner untuk mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsial (uji t), dan uji koefisiensi determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen sedangkan work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji t pada variabel work-life balance yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan rata-rata penilaian responden sebesar 3,72, yang masuk ke dalam kategori "setuju." Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Shantha (2019), Nawarcono (2021), dan Sutrisno et al (2022) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel burnout yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya secara parsial burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan rata-rata penilaian responden sebesar 1,70, yang masuk ke dalam kategori "tidak setuju." Artinya, semakin rendah tingkat

burnout yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Guntur (2022), Iswardhani et al (20219), dan Panjaitan (2018) menunjukkan bahwa Burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan rata-rata penilaian responden sebesar 4,39, yang masuk ke dalam kategori "sangat setuju." Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raksapraja (2023), Zulfa & Safitri (2022), dan Kardiawan (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa work life balance, burnout, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ininside By Melia Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Agarwal, S., & Lenka, U. (2015). Study on Work-life balance of women entrepreneurs—review and research agenda. *Industrial and Commercial Training*, 47(7), 356-362.