

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Ossel Indonesia

Ossel Indonesia sebuah toko yang dimiliki oleh PT.Mesin Ossel Nusantara sebuah perusahaan importir dan distributor yang bergerak dibidang penyediaan dan penjualan produk mesin dan alat teknik dengan standart internasional yang meliputi bidang mesin pengolah makanan dan kemasan, mesin pertukangan ,dan perbengkelan yang sudah berstandart internasional.Ossel Indonesia berdiri pada tanggal 1 mei 2017 yang berlokasi di jalan Gang Tengah No.7,Kranggan,Kecamatan Semarang Tengah,Kota Semarang dengan jam operasional dari hari senin hingga jumat pukul 8.00 – 17.10.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

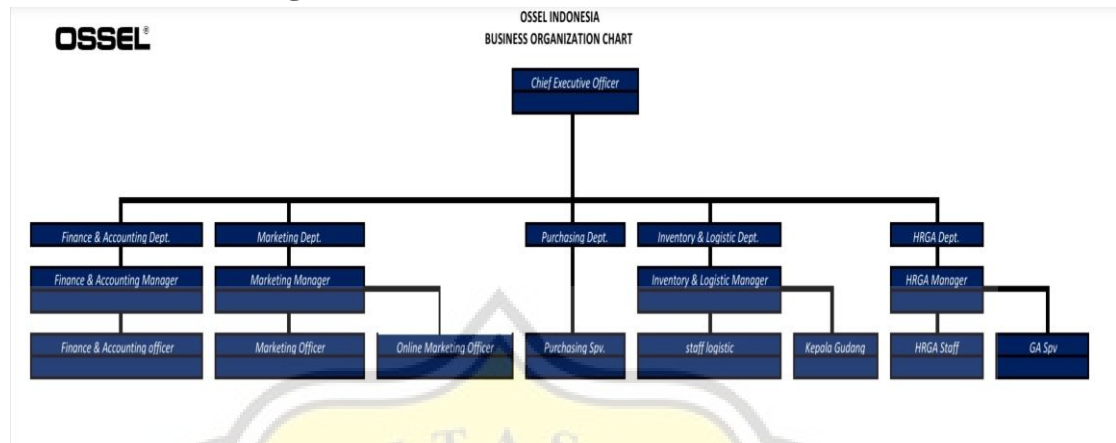
Visi

Menjadi sebuah brand pilihan utama yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan mesin dan alat teknik dengan nilai manfaat lebih

Misi

Memberi kepuasan dan nilai manfaat lebih kepada konsumen dengan fokus pada kualitas produk, Memberi pelayanan terbaik melalui produk yang tersedia, Menjadi produk pilihan utama bagi pengguna produk mesin dan alat teknik.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Ossel Indonesia

4.1.3 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Ossel Indonesia yang berjumlah 40 orang. Sehingga diperoleh gambaran responden sebagai berikut:

4.1.3.1 Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Tabel berikut adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan usia dan lama bekerja:

Tabel 4. 1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

| Usia (tahun) | Lama Bekerja (tahun) | | | Jumlah |
|--------------|----------------------|-----------|----------|------------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | |
| 20-25 | 11 (27,5%) | 5 (12,5%) | 1 (2,5%) | 17 (42,5%) |
| 26-30 | 4 (10 %) | 3 (7,5%) | 0 | 7 (17,5%) |
| 31-35 | 1 (2,5 %) | 1 (2,5%) | 0 | 2 (5%) |
| 36-40 | 1 (2,5 %) | 1 (2,5%) | 8 (20%) | 10 (25%) |
| 41-45 | 0 | 0 | 4 (10%) | 4 (10%) |

| | | | | |
|--------|------------|----------|------------|-----------|
| Jumlah | 17 (42,5%) | 10 (25%) | 13 (32,5%) | 40 (100%) |
|--------|------------|----------|------------|-----------|

Berdasarkan tabel 4.1 diatas rentang lama bekerja yang paling banyak adalah 1-2 tahun dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 11 orang (27,5%).

4.1.3.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Usia

Tabel berikut adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan dan usia:

Tabel 4. 2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Usia

| Pendidikan | Usia (tahun) | | | | | Jumlah |
|------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 20-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | |
| SD | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| SMK | 9(22,5%) | 3 (7,5%) | 0 (0%) | 2 (5%) | 2 (5%) | 16(40%) |
| SMA | 3 (7,5%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) | 6 (15%) | 1 (2,5%) | 12(30%) |
| D3 | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| S1 | 5(12,5%) | 3 (7,5%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) | 10(25%) |
| Jumlah | 17(42,5%) | 7(17,5%) | 2(5%) | 10(25%) | 4(10%) | 40(100%) |

Berdasarkan tabel 4.2 diatas karyawan Ossel Indonesia paling banyak berusia 20-25 tahun dan pendidikan terakhir SMK yang sebanyak 9 orang (22,5%).

4.1.3.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Tabel berikut adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia:

Tabel 4. 3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

| Jenis Kelamin | Usia (tahun) | | | | | Jumlah |
|---------------|--------------|----------|----------|---------|--------|----------|
| | 20-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | |
| Laki – Laki | 8 (20%) | 5(12,5%) | 1 (2,5%) | 6 (15%) | 2 (5%) | 22(55%) |
| Perempuan | 9(22,5%) | 2 (5%) | 1 (2,5%) | 4 (10%) | 2 (5%) | 18 (45%) |
| Jumlah | 17(42,5%) | 7(17,5%) | 2(5%) | 10(25%) | 4(10%) | 40(100%) |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas karyawan Ossel Indonesia paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang (22,5%).

4.1.3.4 Responden Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan

Tabel berikut adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jabatan dan pendidikan:

Tabel 4. 4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan

| Jabatan | Pendidikan | | | | | Jumlah |
|------------------------------|------------|--------|----------|--------|----------|-----------|
| | SD | SMK | SMA | D3 | S1 | |
| Finance & Accounting Manager | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| Finance Officer | 0 (0%) | 2 (5%) | 2 (5%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 5 (12,5%) |

| | | | | | | |
|------------------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| Accounting Officer | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 2 (5%) |
| Marketing Manager | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| Marketing Officer | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 4 (10%) | 5 (12,5%) |
| Online Marketing Officer | 0 | 5 | 0 | 1 | 2 | 8 (20%) |
| Purchasing Supervisor | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) |
| Inventory & Logistic Manager | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| Staff Logistic | 1 (2,5%) | 5(12,5%) | 3 (7,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 9 (22,5%) |
| Kepala Gudang | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| HRGA Manager | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) |
| HRGA Staff | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 3 (7,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 4 (10%) |
| GA Supervisor | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| Jumlah | 1 (2,5%) | 16 (40%) | 13(32,5%) | 1 (2,5%) | 9(22,5%) | 40(100%) |

Berdasarkan tabel 4.4 diatas karyawan Ossel Indonesia paling banyak ber pendidikan terakhir SMK sebanyak 16 orang (40%)

4,1,3.5 Responden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Tabel berikut adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jabatan dan jenis kelamin:

Tabel 4. 5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

| Jabatan | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|------------------------------|---------------|-----------|-----------|
| | Laki – Laki | Perempuan | |
| Finance & Accounting Manager | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) |
| Finance Officer | 1 (2,5%) | 4 (10%) | 5 (12,5%) |
| Accounting Officer | 2 (5%) | 0 (0%) | 2 (5%) |
| Marketing Manager | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) |
| Marketing Officer | 4 (10%) | 1 (2,5%) | 5 (12,5%) |
| Online Marketing Officer | 1 (2,5%) | 7 (17,5%) | 8 (20%) |
| Purchasing Supervisor | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) |
| Inventory & Logistic Manager | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| Staff Logistic | 9 (22,5%) | 0 (0%) | 9 (22,5%) |
| Kepala Gudang | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| HRGA Manager | 1 (2,5%) | 0 (0%) | 1 (2,5%) |
| HRGA Staff | 2 (5%) | 2 (5%) | 4 (10%) |
| GA Supervisor | 0 (0%) | 1 (2,5%) | 1 (2,5%) |
| Jumlah | 22 (55%) | 18 (45%) | 40 (100%) |

Berdasarkan tabel 4.5 diatas karyawan Ossel Indonesia paling banyak berjenis kelamin laki-laki dan memiliki jabatan staff logistic sebanyak 9 orang (22,5%)

4,1,3.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Status

Tabel 4.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Status

| Status | Lama Bekerja (tahun) | | | Jumlah |
|-------------|----------------------|-----------|----------|------------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | |
| Kawin | 4 (10 %) | 7 (17,5%) | 10 (25%) | 21 (52,5%) |
| Tidak Kawin | 14 (35 %) | 5 (12,5%) | 0 (0%) | 19 (47,5%) |
| Jumlah | 18 (45%) | 12 (30%) | 10 (25%) | 40 (100%) |

Berdasarkan tabel 4.6 diatas karyawan Ossel Indonesia paling banyak berstatus tidak kawin dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang (35%).

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.1 Tanggapan Responden Tentang *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah sebuah kegiatan seseorang untuk menyeimbangkan namun tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berikut ini adalah tanggapan responden tentang *work life balance*:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Work Life Balance

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS | Mean | Kategori |
|--------------------------------------|--|----------|----------|------------|-------------|------------|------|-----------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <i>Indikator Time Balance</i> | | | | | | | | |
| 1 | Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga. | 0 (0) | 0 (0) | 4 (12) | 24 (96) | 12 (60) | 4,2 | Sangat Seimbang |
| 2 | Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja | 0 (0) | 1 (2) | 12 (36) | 20 (80) | 7 (35) | 3,82 | Seimbang |
| 3 | Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik | 0 (0) | 0 (0) | 5 (15) | 26 (104) | 9 (45) | 4.1 | Sangat Seimbang |
| | Rata-rata skor <i>Time Balance</i> | 0 | 2 | 63 | 280 | 140 | 4,04 | Sangat Seimbang |
| <i>Indikator Involvement Balance</i> | | | | | | | | |
| 4 | Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan.) | 0 (0) | 0 (0) | 3 (9) | 25 (100) | 12 (60) | 4.22 | Sangat Seimbang |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|----------|----------|-----------|-------------|------------|------|-----------------|
| 5 | Saya bersemangat untuk pulang kerumah karena pekerjaan saya berjalan dengan lancar | 0 (0) | 0 (0) | 1 (3) | 25 (100) | 14 (70) | 4.32 | Sangat Seimbang |
| | Rata-rata skor <i>Involvement Balance</i> | 0 | 0 | 12 | 200 | 130 | 4.27 | Sangat Seimbang |
| <i>Indikator Satisfaction Balance</i> | | | | | | | | |
| 6 | Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang | 0 (0) | 0 (0) | 5 (15) | 25 (100) | 10 (50) | 4.12 | Sangat Seimbang |
| 7 | Saya senang saat berhasil mencapai target dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi | 0 (0) | 0 (0) | 2 (6) | 25 (100) | 13 (65) | 4.27 | Sangat Seimbang |
| 8 | Saya senang karena dapat membagi waktu untuk menyelesaikan masalah perusahaan dan kehidupan pribadi saya secara terpisah. | 0 (0) | 0 (0) | 6 (18) | 22 (88) | 12 (60) | 4.15 | Sangat Seimbang |
| | Rata-rata skor <i>Satisfaction Balance</i> | 0 | 0 | 39 | 288 | 175 | 4.18 | Sangat Seimbang |
| | Total rata-rata skor <i>Work Life Balance</i> | 0 | 2 | 114 | 768 | 445 | 4.15 | Sangat Seimbang |

Dari hasil tabel 4.6 diatas skor tanggapan responden mengenai *Work Life Balance* sejumlah 4.15 yang termasuk kategori sangat seimbang yang dimana karyawan Ossel Indonesia merasa bisa menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga didasari hal tersebut maka dapat dapat diartikan bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan Ossel Indonesia secara keseluruhan termasuk kategori sangat seimbang serta dalam ketiga indikator *work life balance* karyawan ossel Indonesia memiliki tingkat *time balance* yang sangat seimbang, *involvement balance* yang sangat seimbang, dan *satisfaction balance* yang sangat seimbang.

4.2.2 Tanggapan Responden Tentang *Burnout*

Burnout adalah sebuah keadaan stress secara berlebihan yang disebabkan oleh kelelahan secara fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang didapatkan seseorang. Berikut ini tanggapan responden terhadap *burnout*:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap *Burnout*

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS | Mean | Kategori |
|-----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------|----------|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <i>Indikator Exhaustion</i> | | | | | | | | |
| 1 | Saya merasa tenaga saya terkuras saat akhir jam kerja | 1 (1) | 8 (16) | 26 (78) | 5 (20) | 0 (0) | 2.87 | Rendah |
| 2 | Saya merasa lelah di pagi hari ketika saya bangun dan harus pergi bekerja | 5 (5) | 19 (38) | 13 (39) | 3 (12) | 0 (0) | 2.35 | Rendah |

| | | | | | | | | |
|---|--|------------|------------|------------|-----------|----------|------|---------------|
| 3 | Saya merasa acuh tak acuh dengan hal yang saya minati sebelumnya | 9 (9) | 20 (40) | 11 (33) | 0 (0) | 0 (0) | 2.05 | Rendah |
| | Rata-rata skor <i>Exhaustion</i> | 15 | 94 | 150 | 32 | 0 | 2.42 | Rendah |
| Indikator <i>Cynism</i> | | | | | | | | |
| 4 | Saya cenderung menutup diri terhadap rekan kerja dan pekerjaan saya. | 10 (10) | 19 (38) | 9 (27) | 1 (4) | 1 (5) | 2.10 | Rendah |
| 5 | Saya cenderung menjauhkan diri terhadap pekerjaan dan rekan kerja ketika saya kelelahan. | 9 (9) | 20 (40) | 8 (24) | 3 (12) | 0 (0) | 2.12 | Rendah |
| 6 | Terkadang saya merasa tidak peduli dengan keadaan sekitar tempat saya bekerja | 11 (11) | 22 (44) | 7 (21) | 0 (0) | 0 (0) | 1.90 | Sangat Rendah |
| | Rata-rata skor <i>Cynism</i> | 30 | 122 | 72 | 16 | 5 | 2.04 | Rendah |
| Indikator <i>Ineffectiveness</i> | | | | | | | | |
| 7 | Saya merasa tidak diandalkan dalam pekerjaan yang diberikan kepada saya | 8 (8) | 25 (50) | 7 (21) | 0 (0) | 0 (0) | 1.97 | Sangat Rendah |
| 8 | Saya merasa tidak mampu untuk mencapai target | 7 (7) | 27 (54) | 5 (15) | 1 (4) | 0 (0) | 2.00 | Rendah |

| | | | | | | | | |
|---|---|------------|------------|----------|----------|----------|------|---------------|
| | pekerjaan yang telah ditetapkan. | | | | | | | |
| 9 | Saya merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya. | 18 (18) | 20 (40) | 2 (6) | 0 (0) | 0 (0) | 1.60 | Sangat Rendah |
| | Rata-rata skor <i>Ineffectiveness</i> | 33 | 144 | 42 | 4 | 0 | 1.85 | Sangat Rendah |
| | Total rata-rata skor <i>Burnout</i> | 78 | 360 | 264 | 52 | 5 | 2.10 | Rendah |

Dari hasil tabel 4.7 diatas skor tanggapan responden mengenai *Burnout* sejumlah 2.10 yang termasuk kategori rendah sehingga didasari hal tersebut maka dapat dapat diartikan bahwa tingkat *burnout* pada karyawan Ossel Indonesia termasuk kategori rendah dalam ketiga indikator burnout karyawan Ossel Indonesia memiliki tingkat *exhaustion* yang rendah, tingkat *cynisim* yang rendah, dan tingkat *ineffectiveness* yang sangat rendah.

4.2.3 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seorang individu memiliki perasaan positif maka individu tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya apabila individu memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya maka individu memiliki kepuasan kerja yang rendah. Berikut ini adalah tanggapan responden tentang kepuasan kerja:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS | Mean | Kategori |
|----|------------|-----|----|---|---|----|------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| | | | | | | | | |

| Indikator Pekerjaan itu Sendiri | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|----------|-----------|------------|-------------|------------|------|-------------|
| 1 | Saya merasa senang karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya. | 0 (0) | 1 (2) | 7 (21) | 26 (104) | 6 (30) | 3.92 | Puas |
| 2 | Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya | 0 (0) | 1 (2) | 12 (36) | 18 (72) | 9 (45) | 3.87 | Puas |
| 3 | Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (6) | 20 (80) | 18 (90) | 4.40 | Sangat Puas |
| | Rata-rata skor Pekerjaan Itu Sendiri | 0 | 4 | 63 | 256 | 165 | 4.06 | Sangat Puas |
| Indikator Gaji | | | | | | | | |
| 4 | Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. | 0 (0) | 8 (16) | 15 (45) | 12 (48) | 5 (25) | 3.35 | Puas |
| 5 | Saya senang dengan pemberian gaji yang tepat waktu di perusahaan. | 0 (0) | 0 (0) | 1 (3) | 22 (88) | 17 (85) | 4.40 | Sangat Puas |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|---|----------|-----------|------------|------------|-----------|------|------|
| 6 | Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari | 2 (2) | 8 (16) | 11 (33) | 14 (56) | 5 (25) | 3.30 | Puas |
| | Rata-rata skor Gaji | 2 | 32 | 81 | 192 | 135 | 3.68 | Puas |
| Indikator Promosi | | | | | | | | |
| 7 | Saya puas dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan | 0 (0) | 0 (0) | 13 (39) | 18 (72) | 9 (45) | 3.90 | Puas |
| 8 | Saya senang dengan adanya peraturan yang jelas dari perusahaan mengenai kebijakan promosi dalam perusahaan. | 0 (0) | 1 (2) | 8 (24) | 23 (92) | 8 (40) | 3.95 | Puas |
| 9 | Saya puas dengan pelaksanaan kebijakan promosi yang sesuai di perusahaan | 0 (0) | 0 (0) | 15 (45) | 17 (68) | 8 (40) | 3.82 | Puas |
| | Rata-rata skor Promosi | 0 | 2 | 108 | 232 | 125 | 3.89 | Puas |
| Indikator Supervisi | | | | | | | | |
| 10 | Saya merasa senang dengan supervisor yang dapat | 0 (0) | 0 (0) | 12 (36) | 22 (88) | 6 (30) | 3.85 | Puas |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|---|----------|----------|------------|------------|------------|------|-------------|
| | menampung aspirasi atau saran dari karyawannya. | | | | | | | |
| 11 | Saya merasa senang dengan supervisor yang dapat menanggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja | 0 (0) | 0 (0) | 12 (36) | 20 (80) | 8 (40) | 3.90 | Puas |
| 12 | Saya merasa puas dengan supervisor yang memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan. | 0 (0) | 0 (0) | 11 (33) | 20 (80) | 9 (45) | 3.95 | Puas |
| | Rata-rata skor Supervisi | 0 | 0 | 105 | 248 | 115 | 3.9 | Puas |
| Indikator Rekan Kerja | | | | | | | | |
| 13 | Saya puas dengan rekan kerja saya karena dapat bekerjasama dengan baik. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (15) | 24 (96) | 11 (55) | 4.15 | Sangat Puas |
| 14 | Saya senang karena rekan kerja saya dapat saling | 0 (0) | 0 (0) | 7 (21) | 24 (96) | 9 (45) | 4.05 | Sangat Puas |

| | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|----|-----|------|-----|------|-------------|
| | memberikan dukungan saat bekerja | | | | | | | |
| | Rata-rata skor Rekan Kerja | 0 | 0 | 36 | 192 | 100 | 4.1 | Sangat Puas |
| | Rata – rata skor Kepuasan Kerja | 2 | 38 | 393 | 1120 | 640 | 3.91 | Puas |

Dari hasil tabel 4.8 diatas rata-rata skor tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja sejumlah 3.91 yang termasuk kategori puas sehingga didasari hal tersebut maka dapat diartikan bahwa tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan Ossel Indonesia tinggi. Dalam kelima indikator kepuasan kerja karyawan Ossel Indonesia sangat puas terhadap pekerjaan itu sendiri, puas terhadap gaji yang diberikan, puas terhadap promosi yang ada dalam perusahaan, puas terhadap supervisi yang ada, dan puas terhadap rekan kerja yang ada.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 32.461 | 13.866 | | 2.341 | .026 |
| | Work Life Balance (X1) | .896 | .306 | .470 | 2.926 | .006 |
| | Burnout (X2) | -.392 | .262 | -.240 | -1.494 | .144 |

Dari tabel 4.9 diatas didapatkan bentuk hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 32.461 + 0.896 X1 - 0.392 X2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = *Work Life Balance*

X2 = *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 (*work life balance*) dan X2 (*burnout*) terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

4.3.2 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. t tabel dalam uji ini didapatkan dari $\alpha = 0,05$ dan jumlah responden atau n sebanyak 40, maka didapatkan hasil t tabel sebesar 2,026.

Berdasarkan tabel 4.9 dilakukan pengujian untuk hipotesis 1 yang didapatkan hasil pengujian sig untuk work life balance terhadap kepuasan kerja adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.926 > 2,026$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa work life balance (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk pengujian hipotesis 2 didapatkan hasil uji sig $0.144 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1.494 < -2.026$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa burnout (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan(Y).

4.3.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|----------|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|------------|
| 1 | Regression | 813.709 | 2 | 406.854 | 13.416 | .000 |
| | Residual | 1122.066 | 37 | 30.326 | | |
| | Total | 1935.775 | 39 | | | |

Hasil tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig $0 < 0,05$ dan nilai F hitung $13.416 > F$ tabel 3.24 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel work life balance dan burnout secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa tanggapan responden mengenai work life balance sangat tinggi yang dimana ketiga indikator seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan mendapatkan hasil sangat seimbang. Sedangkan tanggapan responden terhadap burnout rendah terutama pada indikator burnout ineffectiveness yang mendapatkan nilai sangat rendah. Untuk tanggapan responden mengenai kepuasan kerja sangat tinggi responden juga memiliki respon yang tinggi terutama pada indikator pekerjaan.

Hasil analisis inferensial yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa hipotesis diantaranya bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja responden. Hasil hipotesis

pertama ini sama dengan penelitian milik (Megaster et al., 2021). Sedangkan hipotesis kedua menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian milik (Pangemanan et al., 2017). Untuk hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ossel Indonesia. didukung dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan sangat seimbang dan tingkat *burnout* yang rendah. Begitupula tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan ossel Indonesia dipengaruhi oleh keseimbangan *work life balance* dan *burnout*.

