

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Tirtakencana Tatawarna Magelang

4.1.1 Sejarah dan Visi Misi PT Tirtakencan Tatawarna

PT Tirtakencana Tatawarna adalah perusahaan anakan dari PT Avia Avian yang bergerak dalam bidang penjualan serta pendistribusian bahan bangunan yang didirikan pada tahun 2001 dan berpusat di kota Surabaya, Jawa Timur. PT Tirtakencana Tatawarna ini didirikan dalam rangka peningkatan penetrasi pasar dan kepuasan pelanggan dari PT Avia Avian yang pertamakali berjalan di kota Sidoarjo, Jawa Timur pada tahun 1978 sebagai produsen sebuah cat local dalam pasar cat yang lebih mendominasi dari pasar asing. Merek Avian tersebut merupakan hasil dari riset secara menyeluruh dan pengembangan dari para pendirinya pada tahun 1978. Tujuan pendirian PT Avia Avian ini adalah agar dapat bersaing dalam pasar yang didominasi oleh produk dalam negeri. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan tersebut dapat diakui secara nasional, sukses dalam bersaing dan memenangkan perebutan hati dan pikiran konsumen dibandingkan merek-merek lain. Hingga kini PT Avia Avian sudah memiliki banyak penghargaan, seperti: Superbrands (periode 2010—2013) dan Top Brand (2006-2015) dan Satria Brand (2012-2015).

Terdapat 105 pusat distribusi PT Tirtakencana Tatawarna yang berada di seluruh Indonesia, hingga kini terus bertambah guna memperluas jangkauan wilayah distribusi, sehingga perusahaan dapat memnuhi permintaan konsumen dalam waktu yang singkat. PT Tirtakencana Tatawarna memiliki komitmen yang berbasis pada kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas pelayanan. Untuk menjangkau cakupan wilayah distribusi yang luas, PT Tirtakencana Tatawarna menerapkan system teknologi informasi terintegrasi melalui server database yang telah disiapkan untuk menyediakan data secara real time ke semua departemen terkait dalam organisasi guna mendukung mobilitas distribusi perusahaan serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.

Dalam perjalanannya, PT Tirtakencana Tatawarna memiliki strategi dalam mengembangkan bisnisnya, yaitu:

1. Distribusi

PT Tirtakencana tatawarna memiliki 105 pusat distribusi yang berada di seluruh wilayah Indonesia, PT Tirtakencana tatawarna mampu menyalurkan produknya ke lebih dari 59.000 toko yang tersebar.

2. Informasi Teknologi

Penerapan Microsoft Dynamics Navision digunakan untuk mempersempit proses bisnis yang ada. Melalui server database terpusat yang terletak di Surabaya, PT Tirtakencana Tatawarna memiliki kemampuan untuk menganalisis data secara *real time* yang memberikan informasi kepada semua departemen terkait dalam perusahaan. Dengan menggunakan aplikasi intelijen bisnis ini, informasi yang luas dapat diubah menjadi informasi yang lebih bermakna. Pada perusahaan ini, Teknologi Informasi memegang peran dalam mendukung berbagai keputusan bisnis mulai dari operasional hingga strategis, seperti manajemen pesanan, pemenuhan, pembuatan faktur, pengumpulan uang tunai, persetujuan pengeluaran dan konsolidasi keuangan dapat dioptimalkan dengan baik. Selain itu, perluasan ke beberapa lokasi dapat dilakukan jauh lebih cepat karena system penerimaan data pesanan dan proses manajemen keuangan yang terpadu.

3. Logistik

Jaringan yang luas sangat penting dan berperan besar dalam kesuksesan perusahaan, hal ini dapat dicapai dengan jangkauan distribusi yang dimiliki PT Tirtakencana Tatawarna di seluruh Indonesia dilengkapi dengan lebih dari 230.000 meter persegi fasilitas gudang dan didukung oleh lebih dari 540 truk pengiriman.

4. Sumber Daya Manusia

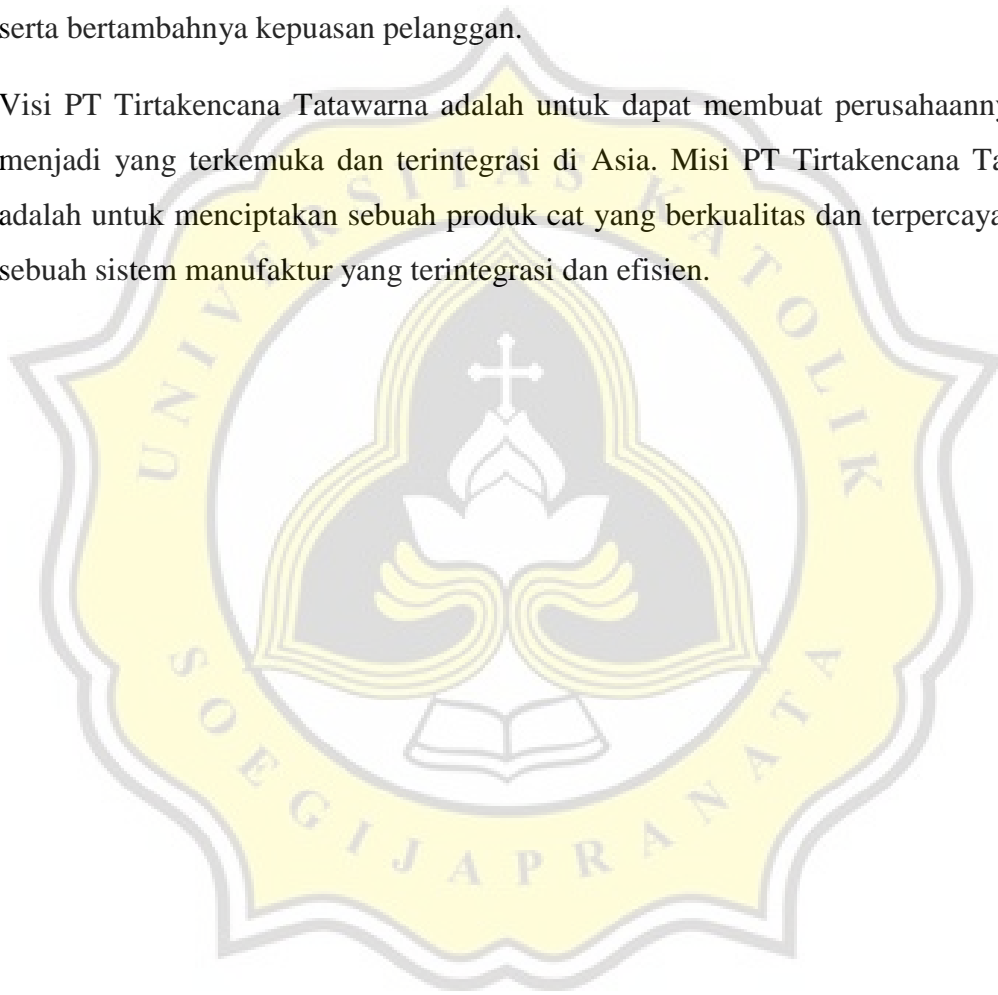
PT Tirtakencana Tatawarna secara berkala memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi yang mendukung proses kerja yang efektif dan efisien. Didukung dengan program kaderisasi, PT Tirtakencana Tatawarna menciptakan pemimpin baru yang handal dalam bidangnya melalui program promosi atau manajemen trainee. PT Tirtakencana Tatawarna mempunyai 5.000 karyawan lebih yang tersebar di 105 pusat distribusi yang jumlahnya akan bertambah untuk mendukung proses operasional dalam perkembangan bisnisnya.

5. Manajemen

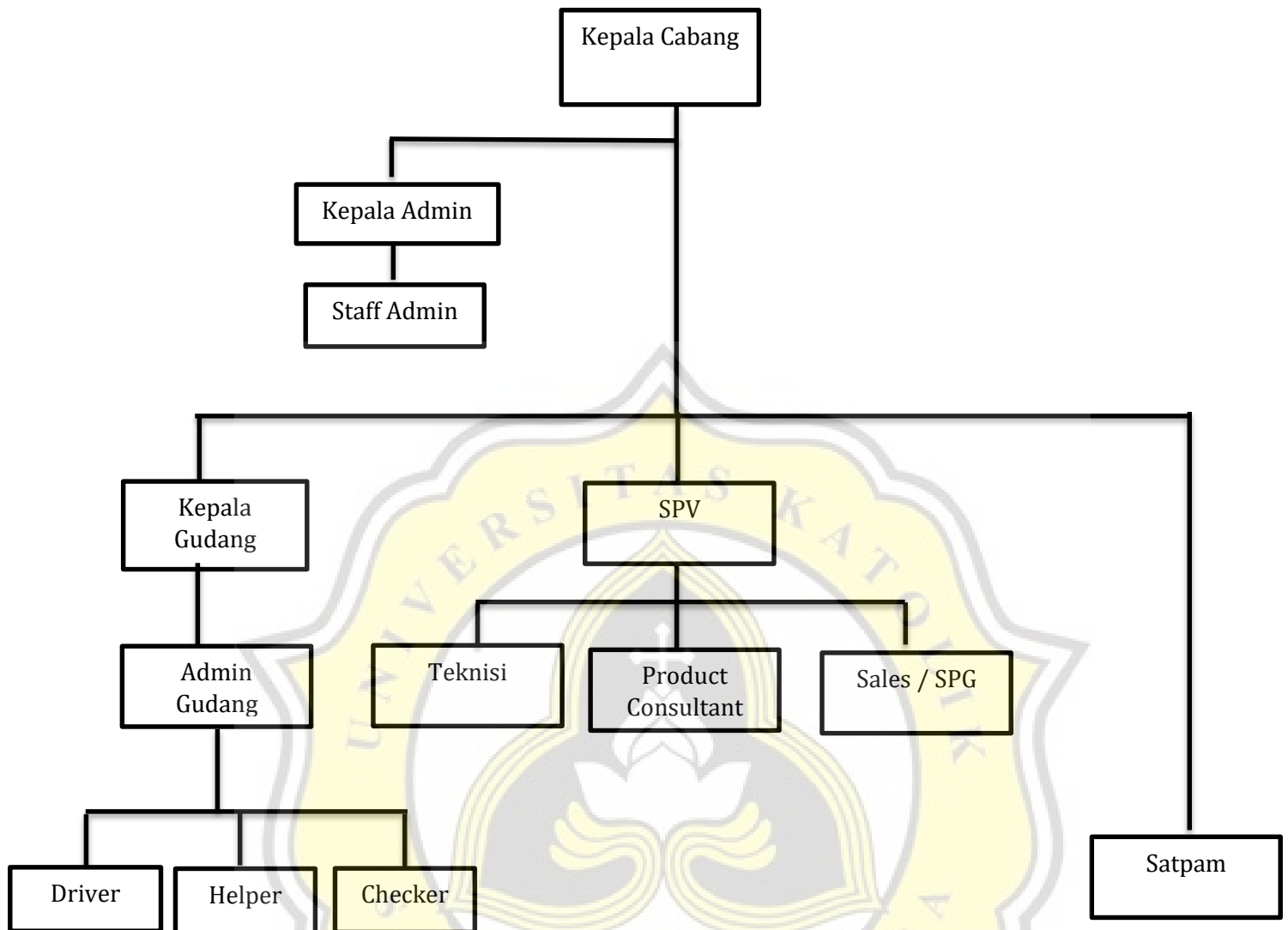
Menjadi perusahaan distribusi terintegrasi yang menerapkan system informasi teknologi terkini untuk menjalankan ratusan pusat distribusi diseluruh Indonesia adalah hasil inovasi dari direksi dan personel kunci PT Tirtakencana Tatawarna dalam kurun waktu lebih dari 20 tahun.

Infrastruktur teknologi Informasi yang semakin canggih hingga penerapan sistem perencanaan sumber daya yang ada di perusahaan ini menukung pertumbuhan bisnis PT Tirtakencana Tatawarna. Hal ini menyebabkan peningkatan pemantauan barang yang ada di setiap kantor cabangnya lebih mudah dan waktu distribusi barang yang lebih cepat serta berakibat pada pengurangan waktu respon kepada penanganan pelanggan. Tujuan utama dari sistem ini adalah untuk dapat mendukung setiap kantor dalam kemampuannya untuk menerima pesanan secara daring, peningkatan waktu pengiriman serta bertambahnya kepuasan pelanggan.

Visi PT Tirtakencana Tatawarna adalah untuk dapat membuat perusahaannya dapat menjadi yang terkemuka dan terintegrasi di Asia. Misi PT Tirtakencana Tatawarna adalah untuk menciptakan sebuah produk cat yang berkualitas dan terpercaya dengan sebuah sistem manufaktur yang terintegrasi dan efisien.



4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Perusahaan (2022)

Gambar 4. 1 Struktur organisasi PT Tirtakencana Tatawarna Magelang

4.1.3 Gambaran Umum Responden

Menurut sebaran kuesioner yang telah dibagi pada karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang yang berjumlah 56 responden, sehingga diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan, jabatan dan jenis kelamin, lama kerja dan status. Gambaran karakteristik responden secara rinci, yaitu:

4.1.3.1 Gambara Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jabatan dan jenis kelamin, yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Jabatan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
	Perempuan		Laki-Laki			
	f	%	f	%		
Satpam	0	0	2	3.6	2	3.6
Sopir	0	0	4	7.1	4	7.1
Checker	0	0	1	1.8	1	1.8
Helper	0	0	8	14.2	8	14.2
Kepala Gudang	0	0	1	1.8	1	1.8
Sales	8	14.3	16	28.6	24	42.9
Staff	3	5.3	0	0	3	5.3
Teknisi	0	0	2	3.6	2	3.6
Product Consultan	5	9	1	1.8	6	10.8
Kepala Admin	0	0	1	1.8	1	1.8
Admin Gudang	0	0	1	1.8	1	1.8
Supervisor	0	0	3	5.3	3	5.3
Jumlah	16	28.6	40	71.4	56	100

Sumber: Data primer diolah (Mei,2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 unit kerja karyawan yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki adalah Sales, yaitu sebesar 16 orang (28,6%).

4.1.3.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jabatan dan pendidikan, yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan

Jabatan	Pendidikan						Jumlah	%
	S1		D3		SMA			
	f	%	f	%	F	%		

Satpam	0	0	0	0	2	3.6	2	3.6
Sopir	0	0	0	0	4	7.1	4	7.1
Checker	0	0	0	0	1	1.8	1	1.8
Helper	0	0	0	0	4	7.1	4	7.1
Kepala Gudang	0	0	0	0	5	8.9	5	8.9
Sales	4	7.1	0	0	20	35.7	24	42.8
Staff	1	1.8	1	1.8	1	1.8	3	5.4
Teknisi	1	1.8	0	0	1	1.8	2	3.6
Product Consultan	2	3.6	0	0	4	7.1	6	10.7
Kepala Admin	1	1.8	0	0	0	0	1	1.8
Admin Gudang	1	1.8	0	0	0	0	1	1.8
Supervisor	0	0	1	1.8	2	3.6	3	5.4
Jumlah	10	17.9	2	3.6	44	78.5	56	100

Sumber: Data primer diolah (Mei,2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 dari seluruh karyawan, pendidikan SMA adalah yang paling banyak, yaitu sebesar 20 orang (35,7%).

4.1.3.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia, yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Usia						Jumlah	%
	22-32		33-42		43-52			
	f	%	f	%	F	%		
Perempuan	7	12.5	9	16.1	0	0	16	28.6
Laki-Laki	13	23.2	20	35.7	7	12.5	40	71.4
Jumlah	20	35.7	29	51.8	7	12.5	56	100

Sumber: Data primer diolah (Mei,2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 karyawan yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki berusia 33-42 tahun, dengan jumlah 20 orang (35,7%).

4.1.3.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan dan Usia

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dan usia, yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan dan Usia

Pendidikan	Usia						Jumlah
	22-32		33-43		44-54		
	f	%	f	%	F	%	
SMA	16	28.6	23	41.1	6	10.7	45
D3	1	1.8	2	3.6	0	0	3
S1	3	5.3	4	7.1	1	1.8	8
Jumlah	20	35.7	29	51.8	7	12.5	56

Sumber: Data primer diolah (Mei,2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang yang berpendidikan terakhir paling banyak SMA berusia 33-43 tahun, yaitu sebanyak 23 orang (41,1%).

4.1.3.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja dan Usia

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan lama kerja dan usia, yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja dan Usia

Lama Kerja	Usia						Jumlah
	22-32		33-43		44-54		
	f	%	f	%	f	%	
1-5	17	30.3	20	35.8	1	1.8	38
6-10	3	5.3	8	14.3	4	7.1	15
11-15	0	0	1	1.8	2	3.6	3
Jumlah	20	35.7	29	51.8	7	12.5	56

Sumber: Data primer diolah (Mei,2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 rentang lama kerja karyawan yang paling banyak adalah 1-5 tahun dengan rentang usia 44-54 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (35,8%).

4.1.3.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja dan Status

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan lama kerja dan status, yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Karakteristik Reponden Berdasarkan Lama Kerja dan Status

Status	Lama Kerja						Jumlah
	1-5		6-10		11-15		
	f	%	f	%	f	%	
K	27	48.2	11	19.6	4	7.1	42
TK	11	19.6	3	5.3	0	0	14
JUMLAH	38	67.9	14	25	4	7.1	56

Sumber: Data primer diolah (Mei, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang yang paling banyak berstatus Kawin adalah karyawan yang rata-rata lama kerjanya 1-5 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (48,2%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner ini. Yang nantinya analisis ini dapat digunakan dalam melihat kecenderungan jawaban responden per variabelnya.

4.2.1.1 Tanggapan Responden Tentang *Work Life Balance*

Work-life balance adalah sebuah tahapan dimana seseorang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadinya agar seimbang. Berikut merupakan tabel yang digunakan untuk mengetahui tanggapan seluruh responden:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai *Work Life Balance*

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Indikator	Keseimbangan Waktu							

1.	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga.	0 (0)	1 (2)	5 (15)	29 (116)	21 (105)	4,25	Seimbang
2.	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja	0 (0)	2 (4)	10 (30)	33 (132)	9 (45)	3,73	Seimbang
3.	Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik	1 (1)	1 (2)	12 (36)	29 (116)	13 (65)	3,92	Seimbang
	Rata-Rata Skor Keseimbangan Waktu	1	8	81	364	215	3,96	Seimbang
Indikator		Keseimbangan Keterlibatan						
4.	Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan.)	0 (0)	0 (0)	6 (9)	29 (116)	21 (105)	4,10	Seimbang
5.	Saya bersemangat untuk pulang kerumah karena pekerjaan saya berjalan dengan lancar	0 (0)	0 (0)	5 (15)	20 (80)	31 (155)	4,46	Seimbang
	Rata-Rata Skor Keseimbangan Keterlibatan	0	0	24	196	260	4,28	Seimbang
Indikator		Keseimbangan Kepuasan						
6.	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang.	1 (1)	0 (0)	7 (28)	34 (136)	14 (70)	4,19	Seimbang
7.	Saya senang saat berhasil mencapai target dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi.	1 (1)	0 (0)	4 (12)	27 (108)	24 (120)	4,30	Seimbang
8.	Saya senang karena dapat membagi waktu untuk menyelesaikan masalah perusahaan dan kehidupan pribadi saya secara terpisah	1 (1)	0 (0)	3 (9)	36 (144)	16 (80)	4,17	Seimbang
	Rata-Rata Skor Keseimbangan Kepuasan	2	0	21	252	200	4,23	Seimbang
	Total rata-rata skor indikator <i>Work Life Balance</i>	4	8	154	948	745	4,14	Seimbang

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel tersebut skor tanggapan responden mengenai *Work-Life Balance* adalah 4,14 yang termasuk kategori seimbang. Berdasarkan hasil tersebut, tingkat work life balance karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang

termasuk dalam kategori seimbang. Karyawan memiliki keseimbangan waktu yang seimbang, karyawan memiliki keseimbangan keterlibatan yang seimbang, dan karyawan memiliki keseimbangan kepuasan yang seimbang

4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Burnout

Burnout merupakan tahapan dimana seseorang mengalami ketidaksesuaian antara kebutuhannya dan tuntutan pekerjaan mereka yang semakin membesar, hal ini biasanya dilambangkan dengan pengikisan nilai martabat, semangat dan kehendak mereka. Berikut merupakan tabel untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *burnout*:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Burnout

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Indikator		<i>Exhaustion</i>						
1.	Saya merasa tenaga saya terkuras saat akhir jam kerja.	5 (5)	13 (26)	19 (57)	14 (56)	5 (25)	3,01	Tinggi
2.	Saya merasa lelah di pagi hari ketika saya bangun dan harus pergi bekerja	9 (9)	29 (58)	10 (30)	7 (28)	1 (5)	2,32	Rendah
3.	Saya merasa acuh tak acuh dengan hal yang saya minati sebelumnya	14 (14)	28 (56)	11 (33)	3 (12)	0 (0)	2,05	Rendah
Rata-Rata Skor <i>Exhaustion</i>		28	140	120	96	30	2,46	Rendah
Indikator		<i>Cynism</i>						
4.	Saya cenderung menutup diri terhadap rekan kerja dan pekerjaan saya.	21 (21)	19 (38)	13 (39)	2 (8)	1 (5)	1,98	Rendah
5.	Saya cenderung menjauhkan diri terhadap pekerjaan dan rekan kerja ketika saya kelelahan.	5 (5)	27 (54)	20 (60)	3 (12)	1 (5)	2,42	Rendah
6.	Terkadang saya merasa tidak peduli dengan keadaan sekitar tempat saya bekerja	19 (19)	22 (44)	10 (30)	3 (12)	2 (10)	2,05	Rendah
Rata-Rata Skor <i>Cynism</i>		45	136	129	32	20	2,15	Rendah
Indikator		<i>Ineffectiveness</i>						
7.	Saya merasa tidak dihandalkan dalam pekerjaan yang diberikan kepada saya.	20 (20)	26 (52)	9 (27)	1 (4)	0 (0)	1,83	Rendah

8.	Saya merasa tidak mampu untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.	25 (25)	25 (50)	6 (18)	0 (0)	0 (0)	1,66	Rendah
9.	Saya merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.	25 (25)	26 (52)	4 (12)	0 (0)	1 (5)	1,67	
	Rata-Rata Skor <i>Ineffectiveness</i>	70	154	57	4	5	1,72	Rendah
	Total Rata-Rata Skor indikator <i>Burnout</i>	143	430	306	132	55	2,12	Rendah

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari hasil tabel tersebut skor keseluruhan tanggapan responden mengenai *Burnout* rata-ratanya adalah 2,12 yang berkategori rendah. Melalui hasil tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat burnout karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang adalah rendah. Karyawan memiliki *Exhaustion* yang rendah, karyawan memiliki cynism yang rendah, dan karyawan memiliki tingkat *ineffectiveness* yang rendah.

4.2.1.3 Tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif seorang mengenai pekerjaannya, suatu individu yang memiliki perasaan positif merupakan orang dengan kepuasan kerja tinggi. Berikut merupakan tabel yang digunakan untuk mengetahui tanggapan seluruh responden:

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori	
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
	Indikator	Kepuasan terhadap Pekerjaan							
1.	Saya merasa senang karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.	1 (1)	0 (0)	8 (24)	34 (136)	13 (65)	4,03	Tinggi	
2.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya.	0 (0)	4 (8)	5 (15)	31 (124)	16 (80)	4,05	Tinggi	
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru.	0 (0)	1 (2)	11 (33)	29 (116)	15 (75)	4,03	Tinggi	
	Rata-Rata Skor Kepuasan terhadap Pekerjaan	1	10	72	376	220	4,03	Tinggi	
	Indikator	Kepuasan Terhadap Gaji							

4.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0 (0)	5 (10)	17 (51)	26 (104)	8 (40)	3,66	Tinggi
5.	Saya senang dengan pemberian gaji yang tepat waktu di perusahaan.	0 (0)	0 (0)	5 (15)	27 (108)	24 (120)	4,25	Tinggi
6.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	2 (2)	3 (6)	24 (72)	22 (88)	5 (25)	3,44	Tinggi
	Rata-Rata Skor Kepuasan terhadap Gaji	2	16	138	300	185	3,78	Tinggi
	Indikator	Kepuasan Terhadap Promosi						
7.	Saya puas dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan	0 (0)	4 (8)	23 (69)	17 (68)	12 (60)	3,66	Tinggi
8.	Saya senang dengan adanya peraturan yang jelas dari perusahaan mengenai kebijakan promosi dalam perusahaan.	0 (0)	1 (2)	12 (36)	27 (108)	16 (80)	4,03	Tinggi
9.	Saya puas dengan pelaksanaan kebijakan promosi yang sesuai di perusahaan	0 (0)	0 (0)	20 (60)	28 (112)	8 (40)	3,78	Tinggi
	Rata-Rata Skor Kepuasan terhadap Promosi	0	10	165	288	180	3,82	Tinggi
	Indikator	Kepuasan Terhadap Supervisi						
10	Saya merasa senang dengan supervisor yang dapat menampung aspirasi atau saran dari karyawannya.	0 (0)	0 (0)	15 (45)	25 (100)	16 (80)	4,01	Tinggi
11	Saya merasa senang dengan supervisor yang dapat menanggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja	0 (0)	0 (0)	13 (39)	31 (124)	12 (60)	3,98	Tinggi
12	Saya merasa puas dengan supervisor yang memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	0 (0)	0 (0)	12 (36)	26 (104)	18 (90)	4,10	Tinggi
	Rata-Rata Skor Kepuasan terhadap Supervisi	0	0	120	328	230	4,03	Tinggi
	Indikator	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja						
13	Saya puas dengan rekan kerja saya karena dapat bekerjasama dengan baik.	0 (0)	1 (2)	8 (24)	32 (128)	15 (75)	4,08	Tinggi

14	Saya senang karena rekan kerja saya dapat saling memberikan dukungan saat bekerja.	0 (0)	2 (2)	6 (12)	31 (172)	17 (85)	4,83	Tinggi
	Rata-Rata Skor Kepuasan terhadap Rekan Kerja	0	4	36	300	160	4,45	Tinggi
	Total Rata-Rata Skor Kepuasan Kerja	3	40	531	1592	975	4,00	Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel tersebut hasil skor tanggapan reponden mengenai kepuasan kerja karyawan rata-ratanya sebesar 4,00 yang termasuk tinggi dalam kategorinya. Berdasarkan hasil tersebut tingkat kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna termasuk dalam katoegori tinggi. Karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya yang tinggi. Karyawan memiliki kepuasan terhadap gaji yang tinggi, karyawan memiliki kepuasan terhadap promosi yang tinggi, karyawan memiliki kepuasan terhadap supervisi yang tinggi dan karyawan memiliki kepuasan terhadap rekan kerja yang tinggi.

4.2.2 Analisis Inferensial

4.2.2.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil regresi berganda ini, koefisien nilai t dan tingkat signifikansi rata-rata dapat ditunjukkan pada tabel berikut.:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.895	9.147		5.783	.000
	Work Life Balance (X1)	.369	.216	.222	1.707	.094
	Burnout (X2)	-.515	.177	-.378	-3.907	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Berikut merupakan hasil persamaan dari regresi diatas::

$$Y = 52,8955 + 0,369 X1 - 0,515 X2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = *Work Life Balance*

X2 = *Burnout*

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa antara variabel *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

4.2.2.2 Hasil Uji t

Uji ini dipakai dalam rangka mengetahui bagaimana signifikansi pengaruh secara individual suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tujuan dilakukannya Uji t ini adalah untuk apabila nilai t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05, dapat diartikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah positif signifikan untuk variabel *work life balance* dan negatif signifikan untuk variabel *burnout* sehingga hipotesis diterima. t tabel ditentukan dengan (α) = 0,05 dan n atau jumlah responden adalah 56, maka diperoleh t tabel sebesar 2,021.

Hasil pengujian variabel dapat dilihat pada Tabel 4.12, diatas, dengan kesimpulan:

Pengujian hipotesis pertama, yaitu:

Ho1: $b_1 = 0$ artinya *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha1: $b_1 > 0$ artinya *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.12, variabel *work life balance* (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai sig. 0,094 $>$ 0,05 dan nilai t hitung (1,707) $<$ t tabel (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis kedua, yaitu:

Ho2: $b_2 = 0$ *Burnout* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha2: $b_2 < 0$ *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,005 $<$ 0,05 dan t hitung

(3,907) > t tabel (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

4.2.2.3 Hasil Uji F

Hasil pengujian ini digunakan untuk menguji variabel independen secara bersama-sama untuk melihat apakah variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam menguji apakah data tersebut layak digunakan uji statistik F, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
1	Regression	670.293	2	336.146	9.373	.000
	Residual	1895.065	53	35.756		
	Total	2565.357	55			

a. Dependent variabel: Kepuasan Kerja

b. predictors: (Constant), *Burnout* (X2), *Work Life Balance* (X1)

Sumber: Data penelitian diolah (Mei, 2022)

Hasil pengujian hipotesis diatas yang dilakukan menggunakan uji F tersebut dipakai dalam rangka untuk menguji apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hipotesis:

Ho: $b_1 = b_2 = 0$ *Work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha: $b_1 \neq b_2 \neq 0$ *Work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji F diatas ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung (9,373) > F tabel (3,18) yang berarti variabel *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.2.4 Hasil Uji Beda t-test

Hasil Uji ini digunakan untuk menguji perbedaan burnout pada kedua sampel, yaitu: pada bagian operasional dan *marketing* yang berjumlah masing-masing 25 karyawan perusahaan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang. Yang digunakan agar dapat menentukan apakah terdapat perbedaan pada kedua sampel yang tidak berhubungan, dengan kriteria pengambilan keputusan, jika probabilitas memiliki nilai > 0,05 maka

tidak terdapat ada signifikan. Serta tidak adanya perbedaan yang signifikan pada burnout karyawan bagian operasional dan marketing.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Beda t-test

									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Total Burnout	Equal variances	6.336	.015	-609	50	.545	-.846	1.389	-3.637	1.944
	Equal variances not assumed			-609	45.338	.546	-.846	1.389	-3.644	1.951

Sumber: Data penelitian diolah (Mei, 2022)

Dari hasil uji beda *t-test* yang telah dilakukan untuk menguji apakah ada perbedaan *burnout* pada kelompok sampel tertentu yaitu operasional dan marketing. Dengan hipotesis:

Ho: $\mu_1 = \mu_2 = 0$ tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada burnout karyawan bagian operasional dan *marketing* sama di PT Tirtakencana Tatawarna Magelang..

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2 \neq 0$ terdapat perbedaan yang signifikan pada burnout bagian operasional *marketing* di PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.

Hasil uji beda t-test menunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,015 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada burnout bagian operasional dan *marketing* di PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.

4.2.3 Pembahasan

Berdasarkan uji hasil hipotesis pertama, disimpulkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan responden yang diambil memiliki dominan lama kerja karyawan adalah 1-5 tahun dengan rentang usia 33-43 tahun. Ini menunjukkan bahwa belum optimalnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan serta keseimbangan kepuasan yang dijalankan oleh karyawan sehingga *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan erhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Lumunon, dkk (2019) dimana tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* dengn kepuasan kerja.

Begitujuga dengan penelitian Alianto dan Anindita (2014) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* tidak berepengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian oleh Pangemanan, dkk (2019) yang menyatakan adamyapengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian Lumunon, dkk (2019) menyatakan bahwa berdasarkan responden penelitiannya memiliki rata-rata lama kerja 5-10 dan ada yang kurang dari 5 tahun, sehingga dapat diindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan masih kurang optimal.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena burnout merupakan tahapan dimana seseorang mengalami dimana seseorang mengalami ketidaksesuaian antara kebutuhan dan tuntutan pekerjaan mereka yang semakin besar (Maslach dan Leiter, 1997:24).

Penelitian yang dihasilkan ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan Megaster, dkk (2021) dimana terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *burnout* kepada kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan Arrozak, dkk (2020) dimana tidak terdapat pengaruh antara variabel burnout terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian Pangemanan, dkk (2019) dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan namun negatif antar variabel *burnout* kepada kepuasan kerja karyawan. Hasil dari beberapa penelitian ini mendukung pendapat dari Arrozak, dkk (2020) yang menyatakan bahwa reaksi emosi yang negative terjadi dalam lingkungan kerja individu dimana hal tersebut terjadi karena adanya stress yang berkepanjangan. Adanya *burnout* dapat memepengaruhi progres kerja karyawan sehingga pencapaian karyawan akan cenderung berkurang sehingga kepuasan kerja mereka tidak terpenuhi. Sehingga kesimpulan yang dapat disimpulkan adalah bahwa tingginya *burnout* yang dialami karyawan maka kepuasan kerjamereka akan turun.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang memiliki pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*, yang didukung juga dengan hasil analisis deskriptif dimana work life balance dinilai baik dengan kategori yang seimbang dan burnout dengan kategori yang rendah. Begitupula dengan kepuasan kerja karyawan

yang dinilai baik dengan kategori tinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pangemanan, dkk (tahun), dimana *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil hipotesis akhir disimpulkan bahwa terdapat perbedaan burnout pada karyawan bagian *marketing* dan bagian operasional PT Tirtakencana Tatawarna Magelang, yang masing-masing berjumlah 26 responden. Ini juga didukung dengan analisis deskriptif dimana *burnout* di PT Tirtakencana Tatawarna tergolong rendah.

