

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI



SILVA APRIDA NELLY

(2010011211135)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2024**

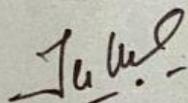
HALAMAN PENGESAHAN

**Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi
Sumatera Barat**

Oleh:
Nama: Silva Aprida Nelly
NPM: 2010011211135

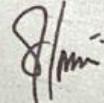
Tim Penguji

Ketua



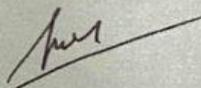
(Ice Kamela, S.E.,MM)

Sekretaris



(Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D)

Anggota



(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 25 Juli 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Egi Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi
Sumatera Barat**

Oleh:

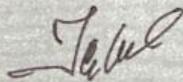
Nama: Silva Aprida Nelly

NPM: 2010011211143

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 25 Juli 2024

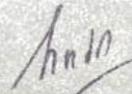
Menyetujui

Pembimbing



(Ice Kamela, S.E.,MM)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Silva Aprida Nelly

NPM : 2010011211135

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah penulis buat merupakan hasil karya sendiri yang benar keasliannya dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 16 Agustus 2024

Silva Aprida Nelly
2010011211135

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT. yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat”**. Sholawat beserta salam kepada Nabiullah Muhammad SAW Nabi sekaligus Rasul yang menjadi panutan seluruh umat.

Penulis menyadari proses pengerjaan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rasa syukur yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen.
2. Sebagai ungkapan terimakasih, skripsi ini penulis persembahkan kepada Orang tua tercinta Ayahanda Dasril dan Ibunda Laili, yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.
I love you more more more.

3. Terimakasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.
4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Ice Kamela, S.E, M.M,. selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan serta para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terdekat penulis dalam perkuliahan maupun di luar perkuliahan yang bersedia membantu dan menemani dalam menyelesaikan skripsi. Semoga apapun yang telah kita perbuat menjadi kenangan dan hal yang akan dirindukan dimasa yang akan datang, *see you on top, guys*.
11. Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumbar selaku Responden yang sudah meluangkan waktunya dan nasehatnya terhadap penulis.

12. Terakhir, *thankyou for my self*, Silva Aprida Nelly atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga penullis tetap rendah hati, karena ini baru awal dari semuanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamiin Ya Rabbal Alamin. Terima kasih.

Padang, 7 Juli 2024

Silva Aprida Nelly

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA BARAT**

¹Silva Aprida Nelly, ² Ice Kamela S.E., MM
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: ¹silvaapridanelly088@gmail.com, ²icekamela@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, burnout dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Metodologi yang digunakan adalah pendetan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 57 pegawai dengan bantuan alat analisis Stata/SE 17. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa work life balance, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai sedangkan burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Work Life Balance, Burnout, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

This study aims to determine the effect of work life balance, burnout and work motivation on job satisfaction of employees of the Cooperative and SME Service of West Sumatra Province. The methodology used is quantitative sampling by distributing questionnaires directly. In this study, the objects of research were all employees of the Cooperative and SME Service of West Sumatra Province, totaling 57 employees with the help of the Stata/SE 17 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that work life balance and work motivation have a positive effect on job satisfaction of employees, while burnout has a negative effect on job satisfaction of employees at the Cooperative and SME Service of West Sumatra Province.

Keywords: work life balance, burnout, work motivation, job satisfaction

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Dampak Kepuasan Kerja	12
2.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja	13
2.2 Work Life Balance	14
2.2.1 Pengertian Work Life Balance	14
2.2.2 Manfaat Work Life Balance	15
2.2.3 Dimensi Work Life Balance	16
2.3 Burnout.....	17
2.3.1 Pengertian Burnout	17
2.3.2 Gejala-gejala Burnout.....	18
2.3.3 Dimensi Burnout.....	19
2.4 Motivasi Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.4.2 Tujuan Motivasi.....	22
2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	22
2.5 Pengembangan Hipotesis	23

2.5.1 Pengaruh WLB terhadap kepuasan Kerja.....	23
2.5.2 Pengaruh Burnout terhadap kepuasan Kerja	24
2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.6 Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Objek Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Sumber dan Metode Pengambilan Data.....	29
3.4 Defenisi Operasional Variabel	30
3.4.1 Variabel Dependen (Y).....	30
3.4.2 Variabel Indenden (X)	30
3.5 Uji Instrumen	32
3.5.1 Uji Validitas.....	32
3.5.1 Uji Reliabilitas	32
3.6 Metode Analisis Data.....	32
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	32
3.6.2 Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	33
BAB IV ANALISI DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Respon Rate	35
4.3 Demografi Responden.....	36
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian	37
4.4.1 Hasil Uji Validitas Konstruk	37
4.5 Deskriptif Variabel.....	38
4.6 Pengujian Hipotesis.....	41
4.7 Pembahasan.....	43
4.7.1 Pengaruh WLB Terhadap Kepuasan Kerja.....	43
4.7.2 Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja	44
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	45

BAB V	PENUTUP	47
	5.1 Kesimpulan	47
	5.2 Implikasi Penelitian.....	47
	5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	48
	DAFTAR PUSTAKA	49
	LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Survey Awal Kepuasan Kerja	4
Tabel 3. 1 Skala Likert Pengukuran Variabel	29
Tabel 4.1 Tingkat Respon Penelitian	35
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
Tabel 4.4 Deskriptif Variabel.....	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Kasus Keterlambatan Pegawai	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar 4.1 Grafik Deskriptif Dengan Mean <i>Work Life Balance</i>	39
Gambar 4.2 Grafik Deskriptif Dengan Mean <i>Burnout</i>	40
Gambar 4.3 Grafik Deskriptif Dengan Mean Motivasi Kerja.....	40
Gambar 4.4 Grafik Deskriptif Dengan Mean Kepuasan Kerja	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	53
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	58
Lampiran 3 Hasil Uji Demografi Responden.....	61
Lampiran 4 Hasil Pengujian Validitas Tahap Pertama	62
Lampiran 5 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Tahap Kedua.....	63
Lampiran 6 Hasil Pengujian Analisis Korelasi, Deskriptif dan Regresi.....	64
Lampiran 7 Hasil Ringkasan Uji Validitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran manusia yang terlibat dalam setiap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan pada organisasi tersebut. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dimulai sejak proses seleksi hingga pegawai dapat melakukan pekerjaan pada organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena berperan aktif dalam operasi dan proses pengambilan keputusan (Jufri et al., 2019).

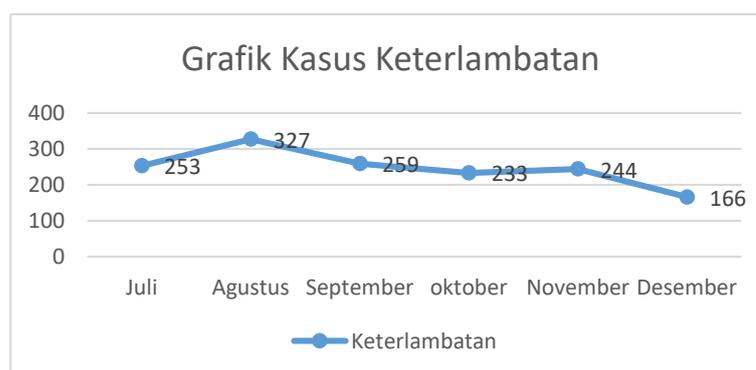
Sumber daya manusia dalam manajemen organisasi tidak bisa dianggap remeh, mengingat perannya dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi tidak terlepas dari dukungan yang diberikan oleh kualitas pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dalam suatu organisasi karena kinerjanya diyakini dapat memenuhi visi dan misi pada organisasi (Suryani et al., 2020:1).

Instansi pemerintahan tentunya mempunyai visi dan misi yang berbeda-beda untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkemampuan di bidangnya masing-masing yang akan menjadi penggerak kelancaran administrasi dan pelayanan guna mencapai tujuan dari instansi. Dengan kata lain, apakah suatu instansi dapat mencapai tujuannya sangat bergantung pada keterampilan pegawainya. Dalam pemerintahan, pegawai berfungsi sebagai penggerak untuk semua pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada negara dan bangsa (Simamora, 2022).

Fenomena yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM berdasarkan hasil observasi yang telah diteliti adalah kurangnya komunikasi, motivasi kerja yang rendah, dan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan bekerja. Selain itu, terdapat beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka kurang puas dengan pekerjaannya ketika tidak selesainya target tugas atau kerja yang ditetapkan. Pegawai juga mengeluh mengenai lelahnya dan jenuh disaat kerja yang membuat pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga kurangnya yang menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat yaitu permasalahan absensi dimana pegawai banyak yang datang kerja terlambat. Hal tersebut dapat dibuktikan pada grafik 1.1 kasus keterlambatan sebagai berikut :

Gambar 1. 1
Grafik Kasus Keterlambatan Pegawai



Sumber : data absensi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan grafik 1.1 diatas, terlihat bahwa tingkat kasus keterlambatan pegawai pada bulan Juli-Desember 2022 berfluktuasi. Tingkat keterlambatan yang tertinggi berada pada bulan Agustus yaitu mencapai 327 kasus keterlambatan dan

yang terendah pada bulan Desember yaitu sebanyak 166 kasus keterlambatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai relatif rendah, karena sikap keterlambatan yang ditunjukkan oleh pegawai termasuk kurangnya kepuasan dengan pekerjaan mereka sendiri, yang menyebabkan pegawai tidak menyadari kesalahan dan akhirnya melalaikan tugasnya.

Hal tersebut sesuai yang dinyatakan oleh Robbins (2006) bahwa salah satu cara pegawai menunjukkan ketidakpuasannya adalah dengan melakukan pengabaian, yaitu membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, yang mencakup ketidakhadiran atau keterlambatan terus-menerus, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Penting bagi instansi memperhatikan kepuasan kerja pada pegawai karena setiap orang yang bekerja pasti menginginkan kepuasan kerja yang membuat mereka senang dan bahagia. Menurut Gibson (2000) dalam Sudaryo et al., (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka, yang dihasilkan dari persepsi pekerja tentang pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan tentang apa yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka berdasarkan apa yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Untuk mendukung fenomena tersebut maka dilakukan survey kepada 30 pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat, maka didapatkan hasil dari survey tersebut antara lain :

Tabel 1. 1
Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STP	TP	KP	P	SP	Total Sampel	Total Skor	Presentase
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan untuk instansi.		6	10	10	4	30	102	68,00 %
2	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.	1	9	9	7	4	30	94	62,67%
3	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.	2	7	12	9		30	88	58,67%
4	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya.	3	13	7	5	2	30	80	53,33%
5	Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai.	3	8	9	8	2	30	88	58,67%
6	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.		5	13	9	3	30	100	66,67%
7	Para atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya	1	6	11	10	2	30	96	64,00%
8	Para atasan saya selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada saya	1	9	8	9	3	30	94	62,67%
9	Pekerjaan saya sangat menarik		8	7	14	1	30	98	65,33%
10	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.		6	12	9	3	30	103	66,00%
Rata-Rata Presentase									62,60%

Sumber : Celluri dan Davis (1978) dalam (Mas'ud, 2004).

Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden, dapat dilihat bahwa presentase tingkat kepuasan kerja pada pegawai relatif rendah yaitu dengan rata-rata presentase keseluruhan adalah 62,60%. Tingkat kepuasan kerja pegawai paling rendah terdapat pada item ke-4 yaitu "Saya puas dengan tingkat kemajuan saya". Ditemukan bahwa beberapa pegawai menyatakan kurang puasnya mereka

terhadap tingkat kemajuannya. Tentu hal tersebut memiliki penyebab dari factor kurang puasnya kepuasan kerja pada pegawai.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan semangat dan senang hati. Seperti, pegawai tersebut akan melaksanakan tata tertib dan mentaati dengan senang hati, yang akan menghasillkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai pada sebuah organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. Keseimbangan kehidupan pekerjaan yang baik di tempat kerja akan menimbulkan kepuasan kerja, rasa tanggung jawab dalam kehidupan pribadi dan professional terhadap pekerjaannya, serta semangat kerja yang tinggi Maslichah & Hidayat, (2017). Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Coulter dalam Aliya & Saragih, (2020) bahwa orang yang memiliki tempat kerja yang mendukung dan keluarga yang ramah lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka.

Work life balance merupakan kemampuan induvidu untuk melaksanakan kehidupannya dalam ruang lingkup pekerjaan maupun keluarga secara seimbang tanpa menyampingkan tugas pekerjaan dan tanggung jawab di luar tugas kerjanya Agha et al., (2017). Tidak seimbannnya seseorang terhadap pekerjaannya dan keluarganya akan mengakibatkan kinerja yang menurun yang membuat kurangnya kepuasan kerja. Pada penelitian Agha et al., (2017) menyatakan *work life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam sebuah instansi, atau dapat

dikatakan bahwa hasil positif dari work life balance akan terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Banyak pegawai yang mengalami masalah keseimbangan kehidupan kerja dan tidak mampu menjaga atau mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja di luar pekerjaan, seperti pekerjaan dan keluarga. Oleh sebab itu *work life balance* yang merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan setiap individu, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Sesuai dengan hasil penelitian Simamora, (2022), dan Amelia et al., (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun terbalik dengan penelitian Gunawan, (2024) yang menghasilkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*. Menurut Maharja (2009) dalam Rani et al., (2022) Istilah pada *burnout* digunakan untuk menggambarkan keadaan mental di mana seseorang merasa lelah dan bosan secara fisik, mental, dan emosional karena tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Pada dasarnya, *burnout* adalah penurunan ketarikatan pegawai secara tiba-tiba hingga ke titik terendah, yang terjadi ketika pegawai mengalami penurunan energi mental atau fisik setelah sekian lama mengalami stres pekerjaan atau cacat fisik Rani et al., (2022). Hal ini juga dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karena pegawai mengalami peningkatan kelelahan fisik dan mental serta penurunan prestasi pribadi, yang akan menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja.

Burnout dapat disebabkan oleh hampir semua situasi yang berkaitan dengan berbagai masalah, emosi yang meningkat, persaingan antar rekan kerja, dan penghindaran terhadap pekerjaan yang sulit, serta berbagai evaluasi yang dianggap merugikan, hal ini berdampak negatif terhadap pegawai (Megaster et al., 2021). Hasil penelitian dari Amelia et al., (2023) dan Rani et al., (2022) bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta bertolak belakang pada penelitian Gunawan, (2024) yang menghasilkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Fatmala et al., (2022) menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi pada individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Sama seperti Marnis & Priyono, (2008) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata dorongan, yang berarti tenaga yang mendorong jiwa dan tubuh untuk bertindak. Oleh karena itu, motif berfungsi sebagai dorongan utama seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fatmala et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi menjadi faktor pendorong pada diri seseorang yang akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan motivasi kerja bagi pegawainya. Sesuai dengan hasil penelitian Jufri et al., (2019) dan Fatmala et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat untuk meneliti lebih lanjut tentang factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jadi dengan adanya kemauan yang diiringi dengan motivasi dan memperhatikan tingkat burnout serta diimbangi dengan Work Life Balance yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja, sehingga memiliki kepuasan kerja yang baik bagi suatu organisasi tersebut.

Menyadari hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Maka dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, *burnout* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat memberikan kontribusi, baik kontribusi praktis maupun akademis. Kontribusi-kontribusi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif serta pertimbangan bagi instansi dalam memperhatikan dan mengambil kebijakan mengenai *work life balance*, *burnout* dan motivasi kerja terkait dengan kepuasan kerja pegawai.

2. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh *work life balance*, *burnout* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.