

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memerankan peran utama dalam memberikan kontribusi atas keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia dikatakan sebagai kekayaan berharga dalam sebuah instansi sebagai inisiator utama dalam mewujudkan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Setiap organisasi tidak mungkin sukses tanpa adanya dukungan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Sebagaimana pepatah mengatakan, setiap mahakarya yang mengesankan membutuhkan seniman yang terampil. Demikian pula dalam konteks organisasi, sumber daya manusia yang luar biasa sangat penting dibalik keberhasilan setiap organisasi.

Keberhasilan instansi pemerintah dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya memiliki sifat yang kompeten dimana peran dan eksistensinya memiliki dampak signifikan terhadap arah masa depan jangka panjang suatu instansi. Dalam konteks ini, mencakup upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai secara efisien, produktif, dan memuaskan. Dengan demikian, antara manajemen dalam instansi dan sumber daya yang berkualitas saling bersinergi untuk menciptakan pondasi yang kokoh dalam keberlangsungan operasional.

Sebagai langkah lanjutan, penting bagi suatu instansi pemerintah untuk menjalankan strategi pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan pendekatan proaktif kepada pegawai agar selalu relevan dengan tren dan teknologi terkini. Penyesuaian pengembangan tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai yang dimiliki oleh instansi pemerintah terkait. Optimalisasi kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan secara maksimal guna menumbuhkan aspek etos kerja, loyalitas, keterikatan, dan disiplin kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan yang optimal akan menghasilkan atmosfer kerja yang menyenangkan sekaligus mendorong pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih baik (Nurendra & Saraswati, 2017). Seorang individu akan mengalami kepuasan apabila tingkat kepuasan pekerjaan yang diperoleh sejalan dengan harapannya (Savigo *et al.*, 2023). Harapan tersebut mencakup pemenuhan kebutuhan individu sehingga menghasilkan rasa kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Secara umum, konsep kepuasan kerja dijelaskan sebagai pandangan individu terhadap peran dalam pekerjaannya, Dawal & Taha dalam (Ignatius *et al.*, 2017). Secara mendasar, kepuasan kerja merujuk pada evaluasi subjektif seseorang terhadap pekerjaannya dimana seseorang akan merasakan kepuasan apabila terdapat keselarasan antara kapabilitas, kecakapan, dan harapannya terhadap tuntutan tugas yang dihadapi (Nurhasnawati, dan Subhan, 2018).

Karena bersifat subjektif, menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan di lingkungan instansi pemerintah menjadi suatu tantangan tersendiri. Mencapai kepuasan dalam pekerjaan merupakan hal yang kompleks karena terdapat berbagai faktor yang memainkan peran didalamnya.

Diantara faktor-faktor yang berperan dalam mencapai kepuasan kerja, yaitu mencakup pemenuhan kebutuhan dan ketersediaan peluang dari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam kesehariannya, fokus pegawai terbagi menjadi dua aspek berbeda yaitu sebagai pegawai dalam sebuah instansi untuk mendapatkan penghasilan dan sebagai bagian serta tanggung jawab dalam sebuah keluarga (Nabila & Irfani, 2022). Dengan memiliki peran ganda setiap harinya, pegawai sering dihadapkan pada tantangan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau seringkali disebut *work-life balance*. *Work-life balance* sesuai definisi Sturges & Guest dalam (Mohanty & Mohanty, 2014) merujuk pada kapasitas individu untuk memenuhi tugas-tugas pekerjaan, melaksanakan tanggung jawab terhadap keluarga, serta menjalankan kewajiban terhadap pekerjaan dan kegiatan lainnya, termasuk kegiatan sosial. Studi yang dipraktikkan oleh (Savigo *et al.*, 2023) membawa pernyataan jika *work-life balance* terpenuhi, maka hal tersebut berkontribusi positif dan penting terhadap kepuasan kerja.

Sebuah instansi perlu menyadari signifikansi dari keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta menerapkan strategi dan kebijakan yang mendukung upaya pegawai dalam mencapai keseimbangan yang lebih optimal.

Pada umumnya kebijakan dan praktik yang mendukung *work-life balance* diciptakan dengan maksud khusus supaya mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sekaligus sebagai dukungan atau kompensasi kepada pegawai yang berupaya untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka (Bouwmeester *et al.*, 2021).

Implementasi *work-life balance* dalam kehidupan pegawai seringkali menemui hasil yang tidak sesuai dengan harapan. Secara umum pegawai mengharapkan pekerjaan yang memberikan mereka keleluasaan dalam mengelola *work-life balance* secara efektif. Hal ini didukung temuan oleh Scholarios & Marks dalam (Azeem & Akhtar, 2014) yakni saat pegawai diberikan kewenangan untuk mengelola kemungkinan terjadinya konflik antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut dapat berkontribusi langsung dalam peningkatan kepuasan kerja. Konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh (MasMachuca *et al.*, 2016) bahwa adanya keterkaitan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Dalam mencapai *work-life balance* secara optimal, seringkali menemui hambatan yang menyebabkan adanya konflik diantara dua aspek tersebut. Dinamika konflik yang ada memicu potensi terjadinya *burnout*, yaitu keadaan dimana pegawai mengalami kelelahan baik secara emosional maupun fisik. Pada substansinya *burnout* bukanlah sekedar gejala dari stress kerja, melainkan hasil dari stress kerja yang tidak berhasil diatasi dengan baik sehingga menjadi masalah yang intens. Dalam kebanyakan kasus, ciri *burnout* muncul dalam wujud kelelahan fisik, mental dan emosional, serta kurangnya pencapaian

potensi diri. Tingkat stress yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kapabilitas individu dalam berinteraksi dengan sekitarnya secara normal (Kurnianto, 2023). *Burnout* yang disertai dengan gejala fisik dan mental yang timbul sebagai hasil adaptasi yang kurang baik seringkali menyebabkan rasa frustrasi dalam hubungan individu dengan pekerjaannya (Costa, B. R. C., & Pinto, 2017).

Burnout seringkali muncul di lingkungan kerja sebagai hasil dari tekanan dan stress yang dialami oleh pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Ketika kondisi *burnout* terjadi dalam pekerjaan, berimbas pada tingkat individu maupun organisasi. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami pegawai, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja akan menurun. Hal ini mengakibatkan semakin sulit bagi pegawai mencapai kepuasan kerja. Mengenai keterkaitan hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja yang diteliti oleh Wolpin *et al.*, (1991) dalam Genç (2016) dari waktu ke waktu dengan pendekatan longitudinal, terlihat bahwa *burnout* memiliki kecenderungan menurunkan kepuasan kerja, bukan sebaliknya.

Perusahaan atau organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan mereka jika kondisi lingkungan sekitarnya kurang mendukung. Menurut Osborn (dalam Suwatno, 2011, seperti dikutip dalam (Arianto & Abaharis, 2019) sikap pegawai terhadap tugas-tugas pekerjaan, lingkungan kerja, dan relasi dengan teman sejawat dapat mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang bisa bernilai positif atau negatif. Apabila suasana dalam lingkungan kerja menciptakan kesan yang tidak menyenangkan, maka pegawai cenderung

kehilangan semangat untuk bekerja. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Nitisemito dalam (Nuryasin et al., 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala elemen yang melingkupi para pegawai yang berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan.

Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja non-fisik melibatkan semua kondisi terkait dengan hubungan kerja, baik itu relasi dengan atasan, interaksi dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (Irma & Yusuf, 2017). Selanjutnya menurut (Lestary & Chaniago, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi berbentuk fisik disekeliling tempat kerja yang melibatkan potensi untuk memberikan pengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja diduga memiliki andil terhadap terwujudnya kepuasan kerja pegawai. Kondisi kerja yang mendukung memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan peningkatan produktivitas pegawai, karena berperan secara krusial dalam mengurangi rasa jenuh akibat bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karena pegawai merasa terganggu dan sulit untuk sepenuhnya fokus pada pekerjaan mereka (Aoliso & Lao, 2018). Pendapat ini didukung oleh pernyataan (P. S. Robbins & Judge, 2017) dalam bahwa sebagian besar pegawai cenderung memilih lingkungan kerja yang secara fisik bersih, nyaman, dan dilengkapi peralatan modern. Konsep bahwa

lingkungan kerja fisik memainkan peran kunci dalam membentuk kepuasan kerja pegawai diperkuat oleh pemahaman bahwa lingkungan kerja non-fisik dikatakan baik apabila mampu menimbulkan perasaan kenyamanan dan keamanan bagi semua pegawai.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean A Bandung merupakan bagian dari unit vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) yang berada dibawah naungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal dan Bea Cukai Jawa Barat. Fungsi utama KPPBC ini adalah menjalankan tugas pengawasan dan pelayanan kepeabeanan dan cukai di wilayahnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas dan peran KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung melibatkan pengawasan serta pelayanan kepada pelaku usaha di sektor kepeabeanan dan cukai, seperti importir, eksportir, pengusaha tempat penimbunan berikat, pusat logistik berikat, penerima fasilitas Kemudahan Impor Tujuan Ekspor (KITE), dan pelaku usaha yang terkait dengan produk tembakau. Keberadaan suatu instansi apapun bentuknya, baik dalam dimensi yang luas ataupun yang lebih terbatas, selalu melibatkan elemen sumber daya manusia dalam pencapaian yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pegawai dapat mencapai kinerja secara optimal sesuai harapan masyarakat jika mereka merasakan kepuasan terhadap hal-hal yang mereka peroleh dan alami dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja, cenderung menimbulkan sikap dan perilaku negatif serta berpotensi mengalami frustrasi.

Dipertegas kembali dengan pernyataan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan akan lebih mampu bekerja dengan efektif, penuh semangat, dan memiliki potensi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja (Supartini *et al.*, 2014).

Guna mengevaluasi keadaan *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja diantara pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung, peneliti melaksanakan pra-survei terhadap 15 responden. Hasil dari penyebaran kuisioner ini mencatat data yang terdokumentasi jawaban dari pra-survei terhadap 5 (lima) butir pernyataan tentang variabel *work-life balance*, mayoritas jawaban yang diberikan responden berupa jawaban positif atau setuju dengan presentase tertinggi sebanyak 100% pada pernyataan “Saya dapat mengalokasikan waktu diluar jam pekerjaan untuk kegiatan lain”. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi *work-life balance* di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung sudah cukup baik. Didukung oleh adanya program family gathering yang rutin diadakan tiap tahun menjadikan hubungan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan menjadi lebih harmonis. Akan tetapi masih terdapat hasil yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu pada pernyataan lain dengan opsi ragu-ragu sebesar 33,3% dan presentase tidak setuju sebesar 6,7%.

Variabel lain yang berperan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu mengenai kondisi *burnout* pada pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung, diperoleh hasil bahwa tingkat *burnout* yang dialami pegawai tergolong rendah. Pernyataan dua pegawai KPPBC Bandung saat

diawawancarai menyampaikan bahwa tingkat *burnout* yang mereka alami tergolong rendah dengan intensitas yang jarang. Mereka menjelaskan bahwa *burnout* biasanya terjadi hanya pada awal dan akhir tahun, yaitu pada saat mereka sedang membuat rancangan atau laporan kerja.

Namun masih terdapat hasil jawaban pada opsi ragu-ragu dan setuju menjadi pertimbangan peneliti untuk mengkaji lebih lanjut terkait *burnout* secara lebih komprehensif.

Selanjutnya terdapat penemuan yang menunjukkan kondisi lingkungan kerja di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat dikategorikan sudah cukup baik. Hal tersebut nampak dari respon yang diberikan oleh responden mayoritas mengatakan setuju terhadap pernyataan positif. Meskipun mayoritas responden memberikan jawaban positif, terdapat jawaban pada opsi ragu-ragu yang menjadikan peneliti ingin mengkaji lebih lanjut lagi terkait lingkungan kerja.

Selanjutnya untuk mempertajam hasil observasi, peneliti melakukan wawancara dengan dua orang pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung. Melalui hasil wawancara, ditemukan bahwa meskipun kepuasan kerja relatif mudah didapatkan, kendati demikian hal tersebut tidak membuat narasumber langsung berpuas hati. Adanya aspek kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan membuat narasumber masih berusaha tetap memeliharanya supaya mencapai *work-life balance*. Narasumber juga memberikan pernyataan terkait potensi mutasi yang bisa terjadi kapan saja, dimana hal tersebut memunculkan

kekhawatiran sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya dalam wawancara dengan narasumber lain, peneliti menanyakan tentang potensi terjadinya *burnout*. Narasumber menjelaskan bahwa *burnout* sering terjadi pada awal dan akhir tahun, ketika pegawai dihadapkan pada tugas merekap ulang data dan kegiatan di KPPBC Tipe Madya Pabean A Bandung. Hal ini mengakibatkan pengurangan waktu istirahat, sehingga kelelahan emosional dan psikis (*burnout*) terjadi. Dari hasil wawancara juga diungkapkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dinilai sudah cukup baik oleh pegawai. Meskipun demikian, kedua narasumber menyampaikan keluhan serupa terkait kepemimpinan di instansi dan mereka berharap mendapatkan pemimpin yang mampu mengakomodasi semua pendapat dari pegawai yang ada.

Merujuk pada Instruksi Menteri Keuangan tentang Gerakan Efisiensi (IMK-436/IMK.01/2017) menyarankan untuk menciptakan budaya *work-life balance* dengan mengoptimalkan penggunaan waktu kerja, mengurangi kebutuhan lembur, dengan tetap memperhatikan tanggung jawab serta penyelesaian tugas. Langkah ini bertujuan untuk mencapai instansi yang adaptif dengan tetap menjaga visi yang ada sambil memberi dukungan kepada kualitas hidup pegawai demi mencapai *work-life balance*. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan regulasi terkait *work-life balance* di lingkungan kementerian keuangan. Regulasi *work-life balance* juga berkaitan dengan manajemen *burnout* yang ada pada diri pegawai. Adanya *burnout* akibat tekanan kerja seringkali membuat produktivitas pegawai menurun dan berdampak pula pada

munculnya rasa tidak puas dalam diri pegawai. Dalam upaya mengelola *burnout*, diperlukan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Baik dari segi infrastruktur, fasilitas, hingga hubungan pegawai dengan seluruh kolega dalam instansi.

Dari uraian hubungan kasual antar variabel yang sudah disebutkan diatas, didapat dugaan sementara bahwa ketiganya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Guna mendukung asumsi tersebut, peneliti telah melakukan studi kepustakaan dan ditemukan beberapa hasil penelitian berupa (Nawarcono & Setiono, 2021) yang menyatakan secara simultan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di Rumah Inggris Jogja. Serupa dengan riset yang dilakukan oleh (Ramadhan & Frendika, 2022) menunjukan *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Baznas Provinsi Jawa Barat. Penelitian selanjutnya oleh (Irma & Yusuf, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Akan tetapi, terdapat pula kesenjangan penelitian terdahulu yang menunjukan hasil berbeda. Seperti kajian yang dilakukan oleh (Maharani *et al.*, 2023) menjumpai hasil analisis linier yang menunjukan tidak berartinya dampak antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, begitupun dengan temuan (Indrian, 2020) menyatakan bahwa *burnout* memiliki efek negative dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan di PT. Primatexco Indonesia. Disusul penelitian lain oleh

(Marta, 2019) bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh pada kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang beserta kesenjangan hasil penelitian diatas, hal tersebut meyakinkan peneliti untuk menyelami lebih mendalam terkait hubungan *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung)”**

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang yang diperoleh peneliti dan informasi yang dihimpun dari survey lapangan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung, sejumlah permasalahan telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai berikut:

1. Adanya Instruksi Menteri Keuangan tentang Gerakan Efisiensi (IMK-436/IMK.01/2017) dalam regulasi penerapan *work-life balance* untuk menciptakan budaya kerja.
2. Potensi *burnout* yang muncul akibat tekanan dari pekerjaan disertai stress berkepanjangan yang tidak dikelola dengan baik sehingga kepuasan kerja menjadi terganggu.

3. Lingkungan kerja berupa dalam bentuk fisik maupun non fisik yang saling bersinergi dalam membentuk kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih seksama.
4. Adanya kesenjangan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti

Dari pemaparan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Apakah dan Bagaimana *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung?
2. Apakah dan Bagaimana *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung?
3. Apakah dan Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung?
4. Bagaimana dan Seberapa besar *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan sajian perumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial spengaruh antara *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial spengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan seberapa besarnya pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Diharapkan dapat memberikan kontribusi substansif terhadap perkembangan pengetahuan dalam ranah keilmuan yang diteliti.

- a. Bagi lembaga pendidikan dan khalayak umum, penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan literatur serta sumber rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya

manusia, terutama pada fokus *work-life balance*, *burnout*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

- b. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat meluaskan pemahaman terhadap fenomena yang telah dikaji dan memperkaya literatur akademis dengan menghadirkan perspektif baru terkait penyelesaian masalah teoritis.

2. Manfaat Praktis

Merujuk pada manfaat yang dapat diterapkan dalam konteks kehidupan sehari-hari.

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini disusun sebagai bagian dari tugas akhir skripsi yang merupakan ketetapan utama untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada jurusan manajemen di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini juga berfungsi sebagai implementasi dari pengetahuan semasa kuliah serta sebagai referensi untuk membandingkan teori dengan realitas praktik terkait *work-life balance*, *burnout*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di dunia kerja.
- b. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai instrument evaluasi dan bahan pertimbangan yang diperlukan dalam pengembangan aspek terkait guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.