

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Suatu Studi pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis)

Dede Sri Amanah¹, Renny Sri Purwanti², Marlina Nur Lestari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

desri80325@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis). Permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. 2) Bagaimana pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. 3) Bagaimana pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik survey. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis korelasi, analisis regresi, analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa : 1) Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.. 2) Burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.. 3) Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Burnout, dan Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Meskipun perusahaan tersebut memiliki fasilitas yang memadai tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola perusahaan. Manusia dalam bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materi maupun dalam segi moril. Kerja merupakan suatu sarana untuk menuju kearah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja diperhatikan maka pegawai akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila suatu organisasi memperhatikan kepuasan kerja pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil empiris yang dilakukan peneliti sebelumnya oleh Pengemanan (2017:7) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja” berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan untuk *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja, didapati bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa *work-life balance* lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatnya *work-life balance* juga dapat mengurangi potensi terjadinya *burnout*, begitupun sebaliknya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ciamis adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah, dimana Bappeda memiliki peran sebagai penyusun rencana, dan evaluasi pelaksanaan rencana. Sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dimasing-masing divisi dan mempunyai pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasi. Untuk itu setiap pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas yang tinggi pula selain itu tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membawa suasana dilingkungan kerja menjadi kondusif dan harmonis dan hal lain bermanfaat pula bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja kepada 20 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah	Target dalam %
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Gaji atau imbalan yang saya terima setara dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	100%	0%	20	100

2	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.	95%	5%	20	100
3	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.	80%	20%	20	100
4	Atasan memberikan informasi yang kurang jelas terkait pekerjaan.	5%	95%	20	100
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	100%	0	20	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2021)

Dari tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat masih ada beberapa pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa menurut pegawai atasan di instansi masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pegawai, serta masih ada beberapa pegawai yang memiliki hubungan yang kurang baik sesama rekan kerja itu dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun. Maka dari itu, untuk mengatasi ketidakpuasan pegawai dapat dilakukan dengan cara atasan lebih memberikan arahan dan bimbingan dengan jelas kepada pegawai serta lebih meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Untuk mengatasi hubungan tidak baik sesama pegawai yaitu dengan menumbuhkan rasa hormat antar pegawai, selalu berpikir positif, saling membantu serta toleransi sesama pegawai. Dengan begitu kepuasan dalam bekerja akan muncul dalam diri mereka, jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pekerjaan akan cepat selesai secara efektif dan efisien dengan begitu organisasi akan meningkat

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis adalah penerapan *Work-Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Kurangnya praktek *work-life balance* di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis dapat terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang belum bisa menyeimbangkan waktu pribadinya dengan waktu dalam bekerja, hal ini menjadi salah satu faktor menurunnya kepuasan kerja. Dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang pada saat jam kerja masih ada yang keluar masuk kantor hanya untuk keperluan pribadi, masih ada pegawai yang telat masuk kantor. Untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan cara meminimalkan kebiasaan mengeluh, selalu belajar hal-hal baru atau mencoba aktivitas baru

diluar jam kerja, jangan membawa pekerjaan ke rumah, serta selalu memerikan dukungan pada pegawai. Untuk mencapai *work-life balance* seorang pegawai tidak hanya harus diperjuangkan oleh pegawai tersebut, pihak-pihak lainnya diperusahaan atasan haruslah mendukung tercapainya keseimbangan dua dunia ini. Dengan demikian, produktivitas pegawai dan kepuasan pegawai pun bisa meningkat dan level stress dan kejenuhan bisa ditekan seminimal mungkin. Agar mereka bahagia dan bisa mendapatkan kepuasan, untuk itu praktek *work-balance* pada setiap perusahaan wajib untuk diadakan.

Riyanto dalam Junaidin, dkk (2019:33) menyatakan selain *work-life balance* faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. Fenomena yang terjadi pada pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis sudah mengarah pada kelelahan kerja atau disebut *burnout*. Hal ini dapat dilihat kembali dari meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja pegawai yang terbukti dari daftar absensi pegawai, sebagian didapat dari hasil survey ada beberapa pegawai yang merasakan kebosanan saat sedang bekerja yang dirasa monoton sehingga membuatnya selalu memperhatikan jam istirahat/jam pulang, sehingga hal tersebut mengindikasikan menurunnya daya konsentrasi sebagai tanda dari terjadinya kelelahan kerja. Untuk memperkecil timbulnya *burnout*, diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya yaitu dengan cara memperhatikan struktur kerja pegawai, tanggung jawab kerja, kerjasama kelompok, kelancaran komunikasi antar karyawan dan terhadap pimpinan.

Salah satu solusi yang dapat diajukan untuk mengatasi hal ini adalah meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan *work-life balance* dan meminimalisir *burnout* pegawai. Melihat dari permasalahan diatas masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pekerjaannya perlu adanya evaluasi mengenai sumber daya manusia yang tersedia di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis bertujuan untuk meningkatkan *work-life balance* dan meminimalisir *burnout* (Peni Cahyati E. M., 2024)

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan memfokuskan *work-life balance* dan *burnout* untuk meningkatkan kepuasan kerja di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis dengan judul penelitian **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis”**.

Landasan Teori

Saat ini salah satu faktor yang penting untuk karyawan adalah bagaimana karyawan dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga, seimbang dalam kehidupan pribadi dan seimbang dalam pekerjaannya. Menurut Schermerhorn dalam Ganapathi (2016:507) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut McDonald dan Bradley dalam Ganapathi (2016:127) terdapat tiga aspek atau indikator *Work-Life Balance* yaitu Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement*), dan Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*). (Peni Cahyati T. K., 2023)

Melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan pegawai dituntut untuk mengerjakan secara serius dan jika perlu dijadikan prioritas, hal tersebut bisa menimbulkan kejenuhan (*burnout*) terhadap pekerjaannya. Menurut Pines dan Aronson dalam Tawale, at. al. (2011:76) menyatakan bahwa *Burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres kronik, dialami seseorang dari hari ke hari, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. *Burnout Syndrome* menurut Maslach dalam Cahyani (2019:9-12) memiliki tiga indikator, yaitu Kelelahan Emosional (*Exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalisasi*), dan Penurunan Pencapaian Prestasi Diri (*Personal Accomplishment*).

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Ganapathi dan Gilang (2016:508) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Gibson dala, at. al. dalam Sukanto dan Gilang (2018:66-67) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari indikator Pekerjaan itu Sendiri, Upah, Kesempatan Promosi, Pengawasan, dan Rekan Kerja. (Toto Toto, 2023)

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:36) Metode deskriptif adalah penelitian yang

dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya. Menurut Sugiyono (2017:14) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:35) menjelaskan bahwa Metode survey adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan pengedaran kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis

Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan-Kerja) merupakan faktor penting bagi tiap pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaannya. Menurut Schermerhorn dalam Ganapathi (2016:507) mengungkapkan bahwa '*Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya'. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima dengan hasil uji korelasi 0,609 yang memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat pengaruh 37,08% yang artinya bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ taraf kesalahan 5% dalam uji satu pihak dan $dk = n-2 = 41$ atau $43-2$ diperoleh bobot t_{hitung} 4,912 sedangkan bobot t_{tabel} 2,020 jadi dari hasil perhitungan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada *work-life balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan teori Scholarios dan Marks dalam Pengemanan (2017:6) yang mengatakan bahwa ketika pegawai diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan

diluar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Ganapathi (2016) berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dimana *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis

Burnout adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja di Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis didapati bahwa hipotesis ditolak dengan hasil uji korelasi $-0,108$ dan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ taraf kesalahan 5% dalam uji satu pihak dan $dk = n-2 = 41$ atau $43-2$ diperoleh bobot $t_{hitung} -0,108$ sedangkan bobot $t_{tabel} 2,020$ dimana hasil perhitungan *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Mariati dalam Pengemanan (2017:7) yang menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pengaruh negatif yang dihasilkan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada hasil penelitian ini sesuai dengan teori Tsigilis dan Koutelios dalam Pengemanan (2017:7) yang menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout*, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Adapun *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bisa disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupten Ciamis.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis

Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal didalam organisasi selalu menghadapi faktor-faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja. *Work-life balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggungjawab pekerjaan , kehidupan keluarga dan tanggungjawab lainnya. Selain *work-life balance*, *burnout* juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Burnout* merupakan bentuk kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. (Pines dalam Pengemanan, 2017 : 1-2). Berdasarkan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis dengan

hasil uji korelasi 0,620 yang memiliki tingkat hubungan baik, dengan tingkat pengaruh 38,44% yang artinya *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 5% dalam uji satu pihak dan $df = n-k-1 = 43-2-1 = 40$ diperoleh bobot F_{hitung} 12,481 sedangkan bobot F_{tabel} 3.232. Jadi dari hitungan tersebut ternyata *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa *work-life balance* lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatnya *work-life balance* juga dapat mengurangi potensi terjadinya *burnout*, begitupun sebaliknya. Hal ini didukung pernyataan Kanwar et al dalam Pengemanan (2017:7) bahwa *burnout* tidak hanya terjadi ketika individu tidak dapat mengelola stres, namun juga karena terdapat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk dapat meningkatkan *work-life balance* dan mengurangi *burnout*, agar kepuasan kerja dapat dicapai dimana perusahaan juga harus turut andil memfasilitasi tercapainya itu. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Mariati (2013), bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.

Saran

Sebaiknya pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan serta meningkatkan indikator keseimbangan waktu pada pernyataan jam kerja yang ditetapkan perusahaan menyita kehidupan pribadi, dengan cara pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis harus dapat mengelola waktu kerja berdasarkan kesepakatan dengan tetap memperhatikan pencapaian target. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut dapat meningkatkan *work-life balance* pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.

Sebaiknya pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan serta meminimalisir indikator kelelahan emosional pada pernyataan pegawai merasa terlalu keras dalam bekerja, dengan cara pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel agar pegawai merasa betah, nyaman bekerja dan menikmati pekerjaan sambil berkontribusi untuk mendapatkan yang terbaik dengan menghormati satu sama lain dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut dapat meminimalisir *burnout* pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.

Sebaiknya pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan serta meningkatkan indikator promosi pada pernyataan pegawai senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, dengan cara pimpinan Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis harus menginfokan program promosi secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan ataupun langkah-langkah penilaian pegawai yang akan dilakukan dalam perusahaan. Kemudian diharapkan pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan hal ini menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.

Daftar Pustaka

Makassar. Skripsi pada Program Studi FP UNM. .

Ganapathi, M. D dan Gilang, A. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BIO Farma Persero*. *E-Proceeding of Management* : Vol. 3 No. 1 April 2016. ISSN : 2355-9357. Diakses pada tanggal 01-12-2020.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Junaidin, dkk. 2019. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Karyawan*. MANDAR (*Management Development and Applied Research Journal*) Vol. 1 No. 2 Juni 2019. Diakses pada tanggal 22-01-2021.

Pengemanan, et, al. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 N.003 2017. Diakses pada tanggal 01-12-2020.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sukanto, Rizki, N.A dan Gilang, A. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*. Jurnal Manajemen dan (ALMANA) Vol 2 No. 2/Agustus 2018. Diakses pada tanggal 01-12-2020.
- Tawale, N.E. et. al. 2011. *Hubungan antara Motivasi Kerja perawat dengan kecenderungan mengalami Burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua*. INSAN Vol 13 No. 02, Agustus 2011, 76 hlm. Diakses pada tanggal 01-12-2020.
- Peni Cahyati, E. M. (2024). The Influence of Job Stress and Work Culture on the Performance of Employees at Company, Bandung City. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 120-125.
- Peni Cahyati, T. K. (2023). New Paradigm of Employee Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 656-662.
- Toto Toto, E. H. (2023). The Impact of The Covid-19 Pandemic on MSMEs in Galuh University. *International Conference on Sustainable Collaboration in Business, Technology, Information, and Innovation (SCBTII 2023)* (hal. 304-311). Bandung: Atlantis Press.