

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan grand teori yang dikemukakan oleh Scholarios & Marks dalam (Pangemanan et al., 2011), yaitu 7enga karyawan diserahkan sebuah 7enga n untuk dapat mengusahakan potensial konflik yang terlihat antara permintaan di dalam pekerjaan serta permintaan di luar pekerjaan, yang akan menciptakan suatu kenyamanan bekerja hal tersebut akan meningkatkan sebuah kepuasan kerja bagi karyawan.

##### **2.1.1 Pengertian *Work Life Balance***

*Work Life Balance* merupakan keseimbangan hidup seorang individu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab di keluarganya dan tanggung jawab di kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). Hal tersebut membuat terciptanya rasa puas antara keduanya.

Beberapa definisi menurut (Ganapathi, 2016) mendefinisikan *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk dapat menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan keluarganya dengan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut (Rene & Wahyuni, 2018) mengartikan *work life balace* adalah sebagai suatu pemenuhan atas harapan untuk dapat menyeimbangkan peran yang bisa dibagi antara peran individu dan peran mitra. Menurut (Ganapathi, 2016) *work life balance* adalah sumber daya bentuk perawatan orang tua, anak, 7engana, kesejahteraan, relokasi pada karyawan. *Work Life Balance* menurut pandangan dari pekerja merupakan pilihan dari kewajiban kerja yang dikelola dengan tanggung jawab keluarga dan pribadi. Beda lagi dari pandangan perusahaan, definisi ini merupakan tantangan untuk membentuk budaya sebagai pendukung perusahaan. Yang mana pekerja dapat fokus dalam pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu tuntutan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seseorang individu antara tanggung jawab di dalam pekerjaannya

dengan tanggung jawab kehidupan pribadinya. Hal tersebut menjadi sesuatu yang memang harus terpenuhi agar terciptanya rasa puas di dalam diri dengan tujuan agar dapat melaksanakan segala kegiatan dengan fokus dan maksimal.

### **2.1.2 Tujuan dan Manfaat *Work Life Balance***

Tujuan *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley, 2013 dalam (Ganapathi, 2016) :

1. Menciptakan keseimbangan waktu
2. Menciptakan keseimbangan
3. Menciptakan keseimbangan kepuasan

Manfaat *Work Life Balance* menurut Lewison, 2014 dalam (Ganapathi, 2016) :

1. Dapat mengurangi absensi

Biasanya hal yang membuat karyawan banyak tidak masuk kerja adalah 8enga pribadi atau tuntutan tanggung jawab dalam keluarganya. Masalah ini dapat diatasi dengan cara pengaturan jam kerja yang sesuai.

2. Dapat mengurangi *turnover*

Pengaturan jam kerja yang sesuai dapat menjaga sebuah komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya.

3. Dapat meningkatkan produktivitas

Jika tidak adanya 8enga pribadi maka produktivitas seorang karyawan pun dapat meningkat.

4. Dapat mengurangi biaya lembur

Pengaturan jam kerja yang sesuai menyebabkan jam lembur yang efektif karena jam lembur akan berkurang, 8enga bekerja berkurang dan menyebabkan produktivitas karyawan meningkat.

### **2.1.3 Dimensi *Work Life Balance***

Terdapat dimensi dalam *Work Life Balance* menurut McDonald & Bradley, 2013 dalam (Ganapathi, 2016) yaitu :

1. Keseimbangan waktu

Hal ini terkait jumlah waktu yang digunakan dalam bekerja dan melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Hal ini terkait tingkat keterlibatan komitmen dan psikologis dalam melakukan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Hal ini terkait tingkat sebuah kepuasan seorang individu pada saat melaksanakan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan.

#### **2.1.4 Pengertian *Burnout***

Teori terkait *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Herbert Freudenberger seorang psikolog klinis pada tahun 1974 yang mana ia menggunakan kata *burnout* yang berarti kondisi kelelahan dan stress yang luar biasa yang dialami oleh pasien yang ia tangani di klinik gratis yang berada di New York (Pangemanan et al., 2011).

*Burnout* adalah suatu keadaan stress mental dikarenakan adanya pencapaian yang terhalang sehingga terjadi perubahan sikap dan juga perilaku yang membuat seorang individu menarik diri nya dari dari pekerjaannya atas psikologis yang dirasakan, seorang individu tersebut cenderung menjaga jarak dengan rekan kerjanya dan menjadi bersikap sinis di semua situasi (Junaidin et al., 2019), Sedangkan menurut Maslach dan Leiter dalam (Pangemanan et al., 2011) *Burnout* adalah suatu reaksi emosional yang stress yang terjadi dalam lingkungan kerja stress seorang individu tersebut mengalami stress dalam jangka waktu yang Panjang. Menurut Pines dalam (Santika & Sudibia, 2017) *burnout* adalah kondisi seseorang dalam emosional dimana seorang individu tersebut merasakan kejenuhan dan kelelahan secara fisik karena adanya tuntutan kerja yang bertambah.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, emosional dan mental terjadi akibat

stress yang berkepanjangan dalam bekerja dalam keadaan seperti ini menuntut seorang individu melibatkan emosional yang tinggi, dan mental yang kuat.

#### **2.1.5 Dampak *Burnout***

Adapun dampak dari *burnout* menurut Schaufeli dan Bunk dalam (Pangemanan et al., 2011) yaitu :

1. Dampak perubahan sikap
2. Dampak fisik
3. Dampak mental
4. Dampak perubahan perilaku
5. Dampak sosial
6. Dampak organisasi

#### **2.1.6 Dimensi *Burnout***

Adapun dampak dari *burnout* menurut Maslach dan Leiter dalam (Pangemanan et al., 2011) yaitu :

1. Kelelahan (*Exhaustion*)  
Ditandai dari kelelahan yang berkepanjangan seperti, kelelahan dalam mental, kelelahan emosional serta kelelahan fisik.
2. Sinisme (*Cynicism*)  
Ditandai dari sikap sinis terhadap orang lain dan menyebabkan menarik seorang individu menarik diri dari lingkungan kerja.
3. Ketidakefektifan (*Ineffectiveness*)  
Ditandai dengan sikap yang tidak bersemangat merasa semua tugas yang dilaksanakan terasa berat.

#### **2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan suatu ukuran keinginan dan harapan seorang individu karyawan (Pangemanan et al., 2011) Kepuasan kerja juga diartikan sebagai *10eng* yang signifikan yang berasal dari keanggotaan di dalam perusahaan (Haybatollahi,

2015). Kepuasan kerja juga dianggap sebagai penentu utama di dalam lingkungan pekerjaan (Sarma & Sigh, 2016). Dari beberapa definisi kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu, karena setiap individu pasti mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut dikarenakan adanya suatu perbedaan dari masing-masing individu. Seorang individu akan merasa nyaman dan menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika seorang individu tersebut merasa memiliki kepuasan di dalam pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai sikap emosional yang membuat tenaga dan menyukai pekerjaannya sikap ini ditunjukkan melalui kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dirasakan dalam pekerjaan yang dilakukan, seorang individu akan selalu merasa senang dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan berkaitan dengan pekerjaannya.

### **2.1.8 Faktor Kepuasan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno, 2014 adalah :

#### **1. Faktor sosial**

Dalam faktor ini berhubungan dengan interaksi karyawan dengan atasannya atau interaksi antar karyawan.

#### **2. Faktor psikologis**

Dalam faktor ini berhubungan tentang kejiwaan karyawan antara lain, sikap terhadap kerja, keterampilan, bakat, ketentraman dalam pekerjaan dan minat.

#### **3. Faktor fisik**

Dalam faktor ini berhubungan dengan kondisi dari fisik karyawan itu sendiri seperti, pengaturan waktu, jenis pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, perlengkapan kerja, pertukaran udara, penerangan, umur, kondisi tenaga dan sebagainya

#### 4. Faktor finansial

Dalam faktor ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan jaminan seperti, jaminan sosial, tunjangan, promosi, besarnya gaji dan fasilitas yang diberikan.

### **2.1.9 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Cellucci & De Vries dalam (Ridwan, 2021) yaitu :

#### 1. Kepuasan dari pekerjaan yang dilaksanakan

Yaitu bagaimana pekerjaan itu memberikan kesempatan kepada seorang individu untuk belajar mendapatkan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan tertentu dan tantangan untuk melaksanakan tugas yang menarik

#### 2. Kepuasan gaji yang diperoleh

Yaitu upah yang didapatkan oleh seorang individu yang sesuai dengan upaya yang dilakukan seorang individu tersebut dan juga sama dengan upah yang diperoleh oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

#### 3. Kepuasan dari sikap atasan

Yaitu kemampuan atasan untuk dapat memberikan dukungan dari pekerjaan yang dilaksanakan dan bantuan teknis.

#### 4. Kepuasan dengan rekan kerja

Yaitu bagaimana rekan kerja dapat memberikan sikap yang baik kepada seorang individu yang secara tidak langsung hal tersebut merupakan dukungan bagi seseorang karyawan tersebut.

#### 5. Kepuasan dengan persepektif karir dan promosi

Yaitu peluang bagi seorang individu untuk dapat memperoleh atau dipromosikan ke posisi karier yang lebih tinggi dalam sebuah perusahaan.

## 2.2 Landasan Empiris

**Tabel 2. 1 Landasan Empiris**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Kim, 2017)	<i>Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction, and Task Performance</i>	<i>PROCESS Hayes (2013), Style mediation analysis Baron &amp; Kenny</i>	Ketiga subskala burnout memediasi hubungan antara tingkat pekerjaan dan kepuasan kerja.
2	(Soomro et al., n.d.)	<i>Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction</i>	<i>Linear regression analysis to test six hypotheses</i>	<i>Work-life balance</i> dan <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderat pada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-kerja dengan kinerja karyawan yang dirasakan.
3	(Neumann et al., 2018)	<i>Burnout, Moral Distress, Work-</i>	<i>multivariate analysis and</i>	Karyawan yang mengalami <i>burnout</i>

		<i>Life Balance, and Career Satisfaction among Hematopoietic Cell Transplantation Professionals</i>	<i>univaria</i>	lebih mungkin merasakan <i>wok life balance</i> yang tidak memadai dan memiliki kepuasan kerja yang rendah.
4	(Mas-Machuca et al., 2016)	<i>Wok-Life Balance and its Impact on Organizational Pride and job Satisfication</i>	<i>The STATA and EQS statistical programs were used for the data analysis</i>	<i>Work life balance</i> karyawan secara positif terkait dengan kebanggaan organisasi, dan akhirnya, terkait dengan kepuasan kerja.
5	(Malik et al., 2014)	<i>The Role Of Work Life Balance In Job Satisfaction And Job Benefit</i>	<i>Use structured questionnaire</i>	Terdapat pengaruh mediasi <i>WLB</i> terhadap hubungan kepuasan kerja dan manfaat kerja.
6	(Rene & Wahyuni, 2018)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Oorganisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada	Metode statistik dengan program SPSS 23.0.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi, <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi &



		Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta		motivasi kerja. Penelitian ini juga membuktikan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
7	(Pangemanan et al., 2011)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda	<i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu, <i>burnout</i> berpengaruh 15% terhadap kepuasan kerja namun, hasilnya tidak signifikan.
8	(Ganapathi, 2016)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)	Regresi linier berganda. Dibantu dengan program SPSS.	<i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% hal tersebut dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak ada

				pada penelitian ini.
9	(Santika & Sudibia, 2017)	Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Teknik analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Kelelahan emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kelelahan emosional memiliki pengaruh negatif & signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap komitmen organisasional.
10	(Wayan et al., 2015)	Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Denpasar	Regresi Linier Sederhana	Variabel kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
11	(Risna et al., 2017)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	Teknik <i>Exhaustive Sampling</i>	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diantaranya Keseimbangan

		Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016		waktu tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat & pengaruh yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja perawat.
12	(Cahyadi & Prastyani, 2020)	Mengukur <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja	Regresi Linier Berganda	<i>Work life balance</i> , stres kerja dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja terutama pada wanita pekerja yang kuliah di Universitas Swasta di wilayah Jakarta Barat serta <i>work life balance</i> , stres kerja dan konflik peran secara parsial

				mempengaruhi kepuasan kerja wanita pekerja yang kuliah pada Universitas Swasta di Jakarta Barat dan variabel <i>work life balance</i> sebagai variabel dominan.
13	(Junaidin et al., 2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan	Menggunakan jalur dengan Path Analisis menggunakan program <i>Smart PLS</i>	<i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> . <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Burnout</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh

				<i>burnout.</i>
14	(Lumunon et al., 2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	Uji t, uji f dan Regresi Linear Berganda	Secara simultan <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial <i>work life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

15	(Sucaga et al., 2018)	Pengaruh Deskripsi Kerja ( <i>Job Description</i> ), <i>Work Life Balance</i> dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Analisi Regres Berganda, Koefesien Korelasi, Koefesien Determinasi & Uji hipotesis statistik	Deskripsi kerja , <i>work-life balance</i> dan budaya kerja secara bersama–sama terhadap kepuasan kerja, Deskripsi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Work-life Balance</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
----	-----------------------	--	--	---

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

*Work Life Balance* merupakan suatu usaha untuk menyeimbangkan beberapa peran yang dijalani (Junaidin et al., 2019) Peran *Work Life Balance* bagi karyawan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dikarenakan, jika *Work Life Balance* dapat diterapkan secara

optimal di setiap individu karyawan maka, kepuasan kerja secara optimal juga akan tercipta.

Hal ini didukung juga dari hasil penelitian (Mas-Machuca et al., 2016) yang menjelaskan *work life balance* bagi karyawan secara positif berpengaruh dengan kebanggaan organisasi, dan akhirnya, berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal yang sama juga di jelaskan oleh (Soomro et al., n.d.) bahwa *work life 2lenga n* dan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menjadi efek moderat. Selain itu (Junaidin et al., 2019) menjelaskan adanya pengaruh mediasi *work life balance* terhadap hubungan kepuasan kerja dan manfaat kerja karyawan. Lalu menurut penelitian (Rene & Wahyuni, 2018) menjelaskan hasil penelitian yaitu *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan menurut (Ganapathi, 2016) secara simultan *work life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, *work life balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karena, 2lenga seorang individu merasakan adanya keseimbangan antara beberapa peran yang dijalani maka, kepuasan kerja akan tercipta dalam pekerjaannya sehingga, dalam menjalani beberapa peran dalam hidupnya seorang individu akan menjalankannya dengan baik. Maka, dibentuklah hidpotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Bandar Lampung**

### **2.3.2 Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja**

*Burnout* Menurut Pines dalam (Pangemanan et al., 2011) *burnout* adalah kondisi seseorang dalam emosional dimana seorang individu tersebut merasakan kejenuhan dan kelelahan secara fisik karena adanya tuntutan kerja yang bertambah.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Junaidin et al., 2019) *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Hal yang serupa dijelaskan oleh (Wayan et al., 2015) variabel kelelahan emosional atau *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian (Kim, 2017) hasil dari penelitiannya menunjukkan ketiga subskala *burnout* memediasi hubungan diantara pekerjaan dan juga kepuasan kerja. Dari hasil penelitian (Neumann et al., 2018) menjelaskan pada hasil yaitu variabel yang mempunyai kontribusi terhadap *burnout* bermacam-macam menurut disiplin tapi, tekanan moral adalah faktor kontribusi yang signifikan hal ini terkait dengan kebanggaan organisasi, dan terkait pada kepuasan kerja. Dan terdapat hasil penelitian dari (Santika & Sudibia, 2017) kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh *negative* terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan seorang individu yang merasakan *burnout* akan merasa tidak fokus terhadap apa yang sedang dilaksanakan sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya karena mendapat hasil yang kurang maksimal. Maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : *Burnout* berpengaruh terhadap dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Kota Bandar Lampung**

### **2.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung**

Menciptakan *work life balance* dan menghindari *burnout* dalam diri seorang individu merupakan hal yang penting, sudah diketahui bahwa *work life balance* adalah suatu pelengkap harapan yang berhubungan dengan peran yang di negoisasikan dan terbagi antara seorang individu dan mitra yang terhubung melalui peran mereka di *domain* keluarga dan pekerjaan (Handayani, 2013) sedangkan *burnout* merupakan sebuah kelelahan emosional serta mental dikarenakan adanya situasi yang menuntut keterlibatan serta ketidaknyamanan,



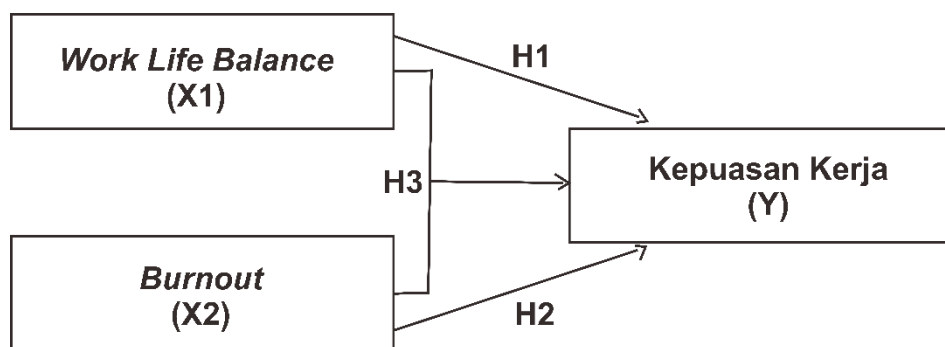
dikombinasikan dengan harapan seorang individu yang sangat tinggi dengan tujuan mencapai kinerja yang baik (Leats & Stolar).

Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Pangemanan et al., 2011) yaitu *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga dijelaskan dari hasil penelitian (Junaidin et al., 2019) *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Bandar Lampung**

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan uraian hipotesis diatas tentang penjelasan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir