

***Burnout* pada Tenaga Kerja Milenial: Menemukan Harapan Keseimbangan Kehidupan-Kerja**

Ridfan Rifadly Abadi¹, Rahmat Riwayat Abadi², M. Ikhwan Maulana Haeruddin³, Nurul Fadilah Aswar⁴, Annisa Paramaswary Aslam⁵
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar
Corresponding author: ridfan.rifadly.abadi@unm.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to fill the research gap between quality of work-life and burnout in increasing job satisfaction.*

Methods. *This research was conducted on millennial employees in the city of Makassar. The research sample was 100 respondents, and a non-probability sampling method was used. The sampling technique used in this research was purposive sampling. The data collection technique was carried out using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 application.*

Findings. *The research results show that quality of work-life influences job satisfaction, burnout influences job satisfaction, and quality of work-life and burnout influence job satisfaction.*

Implication. *The millennial generation uses and obtains information more through social media by utilizing technology and information. Apart from that, this generation involves their minds and souls in working so that they grow up with increased self-recognition, are social, and have high expectations of themselves and others.*

Keywords. *Burnout; Job Satisfaction; Quality of Work-Life.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap penelitian antara kualitas kehidupan kerja dan *burnout* dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Metode. Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja milenial yang ada di kota Makassar. Sampel penelitian sebanyak 100 responden dan pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kualitas kehidupan kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Implikasi. Generasi milenial lebih banyak menggunakan dan mendapatkan informasi melalui media sosial dengan memanfaatkan teknologi dan informasi. Selain itu, generasi ini melibatkan pikiran dan jiwa mereka dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga mereka tumbuh dengan adanya sebuah peningkatan akan pengakuan diri, bersifat sosial, dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap diri mereka sendiri dan orang lain.

Kata Kunci. *Burnout, Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini diisi oleh generasi milenial yang memasuki dunia kerja dengan memiliki keistimewaan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Menurut (De Meuse & Mlodzik, 2010), terdapat empat generasi tenaga kerja di perusahaan, yaitu generasi dewasa yang lahir antara tahun 1920 hingga 1939, Generasi *Baby Boomer* yang lahir pada tahun 1940 hingga 1959, Generasi X yang lahir pada tahun 1960 hingga 1979, dan Generasi Y atau generasi milenial lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Generasi milenial lahir di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan informasi yang melibatkan pikiran dan jiwa dalam melakukan suatu pekerjaan. Generasi ini terkadang disebut sebagai *job hopper*, dan dalam sebuah survei disebutkan bahwa generasi milenial sebenarnya tidak ingin berganti-ganti pekerjaan; hanya saja mereka merasa perusahaan tidak memberikan alasan kuat untuk mempertahankannya (Burch, 2014).

Tantangan dalam pengelolaan generasi milenial memerlukan atensi yang cukup tinggi mengingat pentingnya kehadiran mereka dalam suatu organisasi. Makassar merupakan salah satu kota besar di Indonesia dengan jumlah tenaga kerja yang besar. Data pekerja milenial yang menjadi bagian dari angkatan kerja khususnya di Kota Makassar dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur di Kota Makassar Tahun 2020-2021

Kelompok Usia (tahun)	Jumlah Angkatan Kerja Tahun 2020 (jiwa)	Jumlah Angkatan Kerja Tahun 2021 (jiwa)
60 +	35.374	36.959
55 - 59	35.934	39.031
50 - 54	58.223	58.944
45 - 49	71.253	77.925
40 - 44	83.318	88.888
35 - 39	82.056	90.045
30 - 34	99.540	93.804
25 - 29	110.155	106.866
20 - 24	87.733	101.414
15 - 19	32.212	31.653
Total	696.158	725.529

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan peningkatan jumlah angkatan kerja di Makassar. Kita dapat melihat bahwa usia angkatan kerja yang paling dominan adalah generasi milenial yang berada pada rentang 20-34 tahun; tahun 2020 sebanyak 297.428 orang dan tahun 2021 sebanyak 302.084 orang. Hal menarik yang bisa kita lihat dari data kelompok usia milenial di atas menunjukkan bahwa pada kelompok usia 20-24 tahun dari kurun waktu 2020-2021 terjadi peningkatan yang cukup signifikan, namun terjadi penurunan hanya pada kelompok usia 15-19 tahun, 25-24 tahun, dan 30-34 tahun. Hal ini menjadi kekhawatiran tersendiri mengenai fenomena penurunan angkatan kerja tersebut yang dapat disebabkan oleh berbagai aspek.

Salah satu indikator yang menunjang kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Haeruddin et al., 2022; Kim et al., 2017). Karyawan cenderung sangat puas dengan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja dan loyalitasnya terhadap organisasi (Camelie et al., 2023; Vuong et al., 2021). Seseorang yang puas tentunya akan memberikan upaya yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya; hal ini tentu saja akan berdampak pada organisasi. Jika seorang karyawan merasa diperlakukan tidak baik oleh perusahaan, maka akibatnya adalah stres. Persepsi ketidakadilan menimbulkan suasana emosional yang tidak menyenangkan sehingga dapat menurunkan minat karyawan untuk bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya mengakibatkan adanya upaya untuk keluar dari organisasi (Priyono & Marnis, 2008).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mencapai keberhasilan kerja. Para peneliti telah mengkaji kepuasan kerja dari berbagai sudut pandang dan menyimpulkan bahwa jika pekerjaan yang mampu memberikan kesenangan pada individu, maka orang tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya dalam bentuk rasa senang dan penghargaan yang merupakan kombinasi keduanya (Heidarie et al., 2012). Dalam hal ini, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Di mana terdapat kecenderungan seseorang akan merasa bahagia atau positif ketika puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang akan merasa tidak bahagia atau negatif ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya (Aruldoss et al., 2021; Srivastava et al., 2019). Perasaan puas ini sendiri mempengaruhi secara langsung pekerjaan yang akan dilakukan (Abadi et al., 2020; Dhir et al., 2020).

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Sikap umum seseorang terhadap tujuan pekerjaannya merupakan fenomena yang menjadi bagian dari kepuasan kerja. Seperti banyak variabel lainnya, kepuasan kerja merupakan fenomena yang dibentuk oleh berbagai faktor dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tidak diragukan lagi, karyawan yang merasa puas akan lebih efektif dan mampu membantu organisasi mencapai tujuannya (Dhir et al., 2020; Kasraie et al., 2014). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, seperti posisi, kualitas kehidupan kerja, kompensasi, hubungan kerja, beban kerja, *burnout*, dan lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat secara langsung mempengaruhi aktivitas suatu organisasi, di mana kepuasan kerja yang baik akan membantu kinerja, perencanaan, proses, dan pengembangan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan *burnout* merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, mengingat setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang dianutnya.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi serta meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Indra & Rialmi, 2022; Rafsanjani et al., 2019). Menurut (Cascio, 2006), kualitas kehidupan kerja dapat ditentukan melalui persepsi karyawan terhadap kondisi mental dan fisiknya selama bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap keselamatan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta kemampuan untuk tumbuh sebagai manusia. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi (Arief et al., 2021; Kabir & Rahman, 2019). Dapat juga dinilai bahwa karyawan menunjukkan kepuasan terhadap perlakuan organisasi terhadap mereka. Kepuasan merupakan pernyataan positif yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan organisasi terhadap karyawannya (Abadi et al., 2020; Setiyadi & Wartini, 2016).

H₁: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Burnout

Selain kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *burnout* akan mempengaruhi kinerja dan menyebabkan pekerja menjadi kurang produktif, meningkatkan stres para pekerja, bahkan menyebabkan beberapa masalah kesehatan (Maslach et al., 2001). Khusus bagi pekerja milenial, diketahui bahwa jika dibandingkan dengan generasi *baby boomer* dan generasi X, generasi milenial yang terkena *burnout* menunjukkan tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang

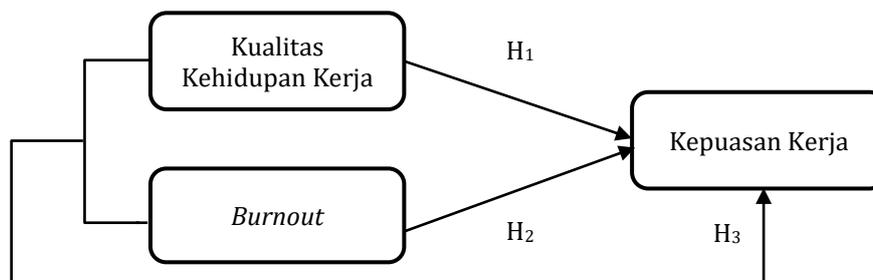
lebih tinggi (Ashrafi et al., 2018; Lu & Gursoy, 2016).

Burnout yang disertai dengan gejala fisik dan mental yang berasal dari adaptasi pekerjaan yang buruk, dapat disertai dengan rasa frustrasi terhadap diri sendiri (da Costa & Pinto, 2017; Stephens, 2021). Tidak semua perusahaan memahami kondisi kesehatan mental karyawannya karena perusahaan hanya berorientasi pada tujuan yang harus dicapai, hal ini seringkali membuat karyawan merasa lelah secara fisik dan psikis sehingga mengakibatkan rendahnya kepuasan yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan tingkat *turnover* (Subiyono et al., 2022; Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut dengan memahami karakter generasi milenial yang cenderung mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan pekerjaan.

Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, namun upaya perbaikan ini dapat menimbulkan efek *burnout*. Pengaruh *burnout* sendiri juga secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ketika upaya perbaikan tersebut berada di luar kendali karyawan (Safari, 2020; Kim et al., 2017; Tarcan et al., 2017). *Burnout* sendiri merupakan salah satu tantangan dalam mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, ketika seseorang mengalami kondisi *burnout*, ia akan merasa kelelahan secara emosional dan fisik, yang berdampak pada tanggung jawab dan kesempatan kerjanya.

H₂: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Kualitas kehidupan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal hingga terciptanya desain penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel, baik variabel dependen maupun independen, antara lain kualitas kehidupan kerja (X_1), *burnout* (X_2), dan kepuasan kerja (Y).

Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2016), elemen-elemen tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi subjek dalam *non-probability sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yang menurut Sekaran & Bougie (2016) *purposive sampling* adalah pengumpulan informasi dari anggota populasi dengan kriteria tertentu. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai milenial, khususnya pegawai yang tinggal dan bekerja di kota Makassar. Kondisi yang menjadi kriteria pengambilan sampel adalah: 1) Pegawai yang masuk dalam kategori milenial, 2) Memiliki pekerjaan, baik bekerja maupun sementara tidak bekerja karena sesuatu hal seperti sedang cuti atau menunggu pekerjaan berikutnya. Karena ukuran penentuan besarnya sampel belum diketahui, maka akan digunakan pendekatan dengan menggunakan rumus Lemeshow (Unaradjan, 2019), yaitu; $n = \left(\frac{z_{\alpha/2} \sigma}{e}\right)^2$, $n = \left(\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05}\right)^2$, $n = 96,04$, $n = 96,04$ dibulatkan menjadi 100. Dengan demikian, peneliti yakin dengan tingkat kepercayaan 95%, sampel sebesar 96,04 dibulatkan menjadi 100. Dari besar sampel yang dihitung dengan rumus tersebut, terdapat 100 tenaga kerja

yang masuk dalam kategori milenial dan memenuhi kriteria sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mewawancarai secara langsung tenaga kerja milenial, khususnya tenaga kerja yang bekerja dan tinggal di kota Makassar dan memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Selain itu, peneliti juga menggunakan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu bentuk penelitian yang memanfaatkan fasilitas perpustakaan untuk mengkaji pembahasan teori dari berbagai buku, artikel, jurnal, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan penulisan. Sedangkan dalam penelitian ini, variabel yang dioperasionalkan adalah seluruh variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian.

Untuk menyesuaikan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan analisis data inferensial yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kerja generasi milenial. Untuk itu akan dikembangkan instrumen berupa angket yang berisi indikator berupa pertanyaan. Kemudian dilakukan eksplorasi terhadap indikator-indikator tersebut, yang nantinya akan membentuk faktor-faktor yang kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Namun sebelum menguji hubungan-hubungan dalam variabel penelitian, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas instrumen serta uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi tersebut nantinya memiliki ketepatan dalam mengukur dan tidak bias. Pengolahan data akan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 25.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Data deskriptif objek penelitian ini memberikan beberapa informasi tentang objek penelitian terkait dengan model penelitian yang dikembangkan. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja, pendapatan, pengalaman kerja, dan lama bekerja. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dikembalikan. Tabel 2 di bawah ini menunjukkan karakteristik responden, jenis kelamin, usia, gaji/pendapatan, pengalaman kerja, dan lama bekerja para tenaga kerja milenial di kota Makassar. Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62%), berusia 28-32 tahun (39%), berpenghasilan antara 1,5-2,99 juta (42%), dan pengalaman kerja lebih dari empat tahun (34%). Sebagian besar responden bekerja lebih dari 8 jam (69%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Male	62	62%
		Female	38	38%
2	Usia	28-32 years	39	39%
		33-37 years	34	34%
		38-42 years	27	27%
3	Pendapatan	kurang dari 1,5 juta	8	8%
		1,5 – 2,999 juta	42	42%
		3,0 – 4,499 juta	33	33%
		lebih dari 4,5 juta	17	17%
4	Pengalaman Bekerja	kurang dari 1 tahun	13	13%
		1-2 tahun	27	27%
		3-4 tahun	26	26%
		lebih dari 4 tahun	34	34%
5	Lama Bekerja	kurang dari 8 jam	31	31%
		lebih dari 8 jam	69	69%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas guna mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut sesuai dan konsisten dalam menjawab pertanyaan penelitian. Kriteria pengujian validitas adalah membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dibandingkan dengan nilai r-tabel (97) dengan taraf (α) sebesar 0,05, yaitu 0,1996. Kriteria keputusannya adalah apabila nilai *corrected item-total correlation* item lebih besar dari nilai r-tabel maka indikator tersebut layak (Ghozali, 2017). Sedangkan, uji instrumen lainnya adalah uji reliabilitas yang berkaitan dengan masalah keakuratan data. Uji reliabilitas menggunakan nilai koefisien alpha dibandingkan dengan nilai 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha diatas 0,60 (Ghozali, 2017).

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach α</i>
Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	KKK 1 – KKK 8	0,424 - 0,594	0,786
<i>Burnout</i> (X_2)	BO 1 – BO 9	0,482 – 0,660	0,837
Kepuasan Kerja (Y)	KK 1 – KK 8	0,418 – 0,792	0,865

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh indikator adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel (0,1996). Bukti tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator layak digunakan sebagai indikator konstruk. Koefisien alpha (*cronbach alpha*) mempunyai nilai diatas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian berupa variabel kualitas kehidupan kerja, *burnout* dan kepuasan kerja telah reliabel atau mempunyai tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga memiliki keakuratannya untuk dijadikan variabel dalam suatu penelitian.

Model regresi yang baik, harus memenuhi uji asumsi klasik. Model yang terindikasi terdapat penyimpangan dalam uji asumsi klasik, model tersebut masih memiliki bias sehingga model tersebut belum memenuhi kriteria *best linear unbiased estimator*. Untuk itu, sebelum dilakukan analisis regresi, dan pengujian hipotesis, maka harus dilakukan beberapa uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas).

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Variabel	Sig.	Tolerance	VIF	Keterangan
Uji Normalitas		0,200			Normal
Uji Linearitas	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,000			Linear
	<i>Burnout</i> (X_2)	0,033			
Uji Heteroskedastisitas	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,088			Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
	<i>Burnout</i> (X_2)	0,457			
Uji Multikolinearitas	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)		0,656	1,525	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
	<i>Burnout</i> (X_2)		0,656	1,525	

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan pengujian pada Tabel 4 menunjukkan uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data penelitian terdistribusi secara normal. Lalu, untuk uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi yang besar dari 0,05 (sig. > 0.05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah linier. Kemudian, dalam pengujian

heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi > 0,05, hal ini berarti setiap variabel tidak mengandung masalah heteroskedastisitas, serta memenuhi persyaratan dalam analisis regresi. Lebih lanjut, dalam pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* semua variabel berada diatas 0,10. Hal ini berarti bahwa, variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* diringkas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Beta (Standardized Coefficients)	t	F	Sig.	Ket.
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H ₁)	,912	,791	13,159		0,000	Diterima
<i>Burnout</i> on terhadap Kepuasan Kerja (H ₂)	-,110	-,151	-2,512		0,014	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja (H ₃)				89,732	0,000	Diterima
<i>Constant</i>	4,070					

Sumber: Data primer diolah (2025)

Bentuk persamaan regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,070 + 0,791 X_1 + (-0,151) X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa konstanta bernilai positif sebesar 4,070 yang menunjukkan bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja dan *burnout* konstan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 4,070. Lalu, koefisien variabel X₁ (kualitas kehidupan kerja) diperoleh sebesar 0,791 dengan tanda positif, artinya setiap kenaikan 1 tingkat nilai X₁ (kualitas kehidupan kerja) akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja tersebut, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Kemudian, koefisien variabel X₂ (*burnout*) diperoleh sebesar -0,151 dengan tanda negatif, artinya artinya setiap kenaikan 1 tingkat nilai X₂ (*burnout*) akan memberikan penurunan pada kepuasan kerja sebesar -0,151. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi *burnout* tersebut, maka semakin rendah kepuasan kerja.

Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa H₁ diterima karena kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung = 13,159 dan nilai sig. 0,000 (0,000 < 0,05). Kemudian, H₂ diterima karena *burnout* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t-hitung = -2,512 dan nilai sig. 0,014 (0,014 < 0,05). Akhirnya, H₃ diterima karena kualitas kehidupan kerja dan *burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai F-hitung = 89,732 dan nilai sig. 0,000 (0,000 < 0,05).

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan secara signifikan, khususnya kepuasan karyawan di tempat kerja. Gibson et al. (2005) mengatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja kini banyak diterapkan yang mengacu pada filosofi manajemen untuk meningkatkan martabat seluruh pekerja, memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional karyawan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sehingga kinerja pegawai pun meningkat (Haeruddin et al., 2022; Aruldoss et al., 2021; Dhamija et al., 2019).

Kehidupan kerja yang berkualitas akan membantu memenuhi kebutuhan karyawan dengan memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dhir et al., 2020; Dhamija et al., 2019; Lee et al., 2015). Kualitas kehidupan kerja menjadi hal yang penting di era digital saat ini, tentang bagaimana menciptakan kondisi kehidupan kerja yang berkualitas di suatu perusahaan. Di era kemajuan teknologi saat ini, karyawan menginginkan pekerjaan yang memberikan kondisi dan tempat bekerja yang nyaman. Perusahaan dan instansi sangat rentan terhadap *turnover* karyawan yang disebabkan oleh karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Haeruddin et al., 2022; Jabeen et al., 2018), apalagi mengingat perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju memungkinkan perusahaan untuk bersaing satu sama lain dalam mempertahankan karyawan potensial. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan potensial adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan aspek yang dianggap mampu membantu, mengurangi dan mengatasi permasalahan yang umumnya terjadi pada karyawan (Vuong et al., 2021; Kasraie et al., 2014).

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Burnout merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. *Burnout* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena gejala-gejala *burnout* yang muncul seperti rasa frustrasi, kelelahan fisik dan emosional, mudah tersinggung, kesehatan menurun, dan tidak peduli terhadap lingkungan sekitar dapat menyebabkan karyawan milenial menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya yang mengindikasikan kepuasan akan menurun (Ninaus et al., 2021; Safari, 2020; da Costa & Pinto, 2017). Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (2001) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Burnout di tempat kerja merupakan situasi yang tidak bisa dihindari. Mengingat hal ini merupakan respon yang kemudian dirasakan langsung oleh karyawan akibat rendahnya kepuasan yang dialami karyawan, hal ini disebabkan oleh perasaan kecewa dan stres yang terus menerus dialami di tempat kerjanya. Tidak semua perusahaan memahami kondisi kesehatan mental karyawannya karena perusahaan hanya berorientasi pada tujuan yang harus dicapai, hal ini seringkali membuat karyawan merasa lelah secara fisik dan psikis sehingga mengakibatkan rendahnya kepuasan yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan tingkat *turnover* (Subiyono et al., 2022; Ashrafi et al., 2018; Tian-Foreman, 2009).

Generasi millennial, yaitu generasi yang lahir dan tumbuh di era perubahan dan perkembangan teknologi informasi, di mana mereka sangat rentan terhadap perubahan informasi, gaya hidup dan *gadget*, serta tidak mengutamakan kebutuhan hidup sebagai alasan atau motivasinya, tetapi memprioritaskan kebutuhan mereka. Ingin mendalami sesuatu, yaitu bagaimana melakukan sesuatu agar bermakna, ingin menjadi *creator*, serta mencapai kepuasan dan memperoleh apresiasi (Mardikaningsih & Sinambela, 2022; García et al., 2019; Lu & Gursoy, 2016). Perilaku generasi milenial adalah individu yang suka mencari tantangan baru. Selain itu, generasi milenial sendiri merupakan generasi yang sering dianggap "*job-hopping*" karena sering berpindah-pindah pekerjaan pada pekerjaan atau jabatan tertentu.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *burnout* dapat digambarkan melalui persamaan regresi yang diperoleh dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa upaya mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik dan mengurangi *burnout* akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi (García et al., 2019; Ashrafi et al., 2018). Namun, penurunan salah satu faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja (Srivastava et al., 2019).

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalamannya yang menyenangkan serta harapannya terhadap pengalaman di masa depan (Wexley & Yukl, 1992). Kepuasan kerja bersifat individual; setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian suatu kegiatan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasannya. Ada kecenderungan seseorang akan merasa bahagia atau positif ketika puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang akan merasa tidak bahagia atau negatif ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan milenial hanya sebagian terbebas dari pemicu *burnout* (Ninaus et al., 2021; Lu & Gursoy, 2016). Karyawan milenial harus memantau situasi dan memutuskan tindakan apa yang harus diambil ketika keadaan menjadi buruk (Magni & Manzoni, 2020). Hal ini bertujuan agar tingkat *burnout* tidak semakin meningkat sehingga kepuasan kerja yang diraih karyawan milenial akan berada pada level yang sangat tinggi.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, pengambilan objek dan sampel yang dilakukan oleh peneliti masih terbatas dalam artian penentuan objek dan sampel masih bersifat general berdasarkan responden yang masuk dalam kategori tenaga kerja milenial, tidak secara spesifik misalnya dalam lingkup karyawan swasta, aparatur sipil negara, *freelance*, dan lain sebagainya. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih bervariasi dengan menambah persentase tenaga kerja yang masuk dalam kategori milenial serta dapat juga memfokuskan kriteria jenis pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan teknik analisis yang dapat menampilkan model secara bersamaan dengan mengidentifikasi hubungan sebab akibat yang diduga antara variabel laten dan variabel observasi, misalnya dengan menggunakan analisis permodelan (*structural equation model*).

6. Kesimpulan

Kualitas kehidupan kerja dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kerja milenial di kota Makassar. Tantangan ke depan dalam menghadapi situasi ini adalah menghadapi arus global yang semakin cepat dan persaingan yang ketat. Oleh karena itu, dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dan instansi. Mereka perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan tenaga kerja potensial dan menarik tenaga kerja baru yang kompeten.

Perusahaan harus memperhatikan kendala atau keluhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan, karena generasi milenial mengutamakan hal-hal yang bermakna. Perusahaan perlu memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, baik antar atasan maupun bawahan serta mengelola manajemen kinerja dengan baik, memperhatikan aspek hak dan kewajiban pegawai serta memberikan aktualisasi diri. Selain itu, organisasi juga perlu mendesain ulang tempat kerja dan lingkungan kerja agar dapat beradaptasi dengan kondisi para tenaga kerja milenial saat ini. Perusahaan hendaknya menjaga dan mendesain ulang kualitas kerja pegawai agar sesuai dengan generasi tenaga kerja di suatu perusahaan. Begitu

pula dengan kompensasi dan persoalan jam kerja yang ada. Selain itu, desain ulang pekerjaan juga harus dilakukan untuk menyesuaikan dengan kondisi dan perkembangan teknologi informasi saat ini.

Daftar Pustaka

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Makassar Branch. *Global Scientific Journal*, 8(8), 2527–2539.
- Arief, N. R., Purwan, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 25–269.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>.
- Ashrafi, Z., Ebrahimi, H., Khosravi, A., Navidian, A., & Ghajar, A. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A Linear Regression Structural-Equation Modeling. *Health Scope*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.5812/jhealthscope.68266>.
- Burch, A. R. (2014). Pursuing Information: A Conversation Analytic Perspective on Communication Strategies. *Language Learning*, 64(3), 651–684. <https://doi.org/10.1111/lang.12064>.
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digidowiseiso, K. (2023). Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(4), 679–693. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i4.875>.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- da Costa, B. R. C., & Pinto, I. C. J. F. (2017). Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review. *Journal of Psychology and Brain Studies*, 1(4).
- De Meuse, K. P., & Mlodzik, K. J. (2010). A Second Look at Generational Differences in the Workforce: Implication for HR and Talent Management. *People & Strategy*, 33(2), 51–58.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>.
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>.
- García, G. A., Gonzales-Miranda, D. R., Gallo, O., & Roman-Calderon, J. P. (2019). Employee involvement and job satisfaction: a tale of the millennial generation. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 374–388. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0100>.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2005). *Organization: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Haeruddin, M. I. M., Akbar, A., Dipotatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Abadi, R. R. (2022). The Toxicity of our City: The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee's Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 183–190. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.45297>.

- Haeruddin, M. I. M., Asri, A., Firdaus, F., Mustafa, M. Y., Abraham, F. P. A. P., & Haeruddin, M. I. W. (2022). Running' with the Devil: A Study on Athletes' Compensation and Turnover Intention. *Ann Appl Sport Sci*, 10(1), 1–8.
- Heidarie, A., Azkary, P., Sara, S., & Bahman, G. (2012). Relationship between Quality of Work-life, Organizational Health and Commitment with Job Satisfaction. *Life Science Journal*, 9(3).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>.
- Kabir, M. A. Al, & Rahman, M. (2019). Effects of Work Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10(14), 178–191.
- Kasraie, S., Parsa, S., Hassani, M., & Ghasem-Zadeh, A. (2014). The Relationship between Quality of Work Life, Job Stress, Job Satisfaction and Citizenship Behavior in Oshnaviyeh Hospital's Staff. *Journal of Patient Safety and Quality Improvement*, 2(2), 77–81.
- Kim, W. H., Ra, Y.-A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630–645. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249>.
- Lee, J.-S., Back, K.-J., & Chan, E. S. W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210–235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>.
- Magni, F., & Manzoni, B. (2020). Generational Differences in Workers' Expectations: Millennials Want More of the Same Things. *European Management Review*, 17(4), 901–914. <https://doi.org/10.1111/emre.12405>.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 21–25.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (A. H. Pudjaatmaka & B. Molan, Eds.). Jakarta: Prenhallindo.

- Safari, I. (2020). A Study on the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction of Iranian EFL Teachers Working in Universities and Schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(4), 164–173. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2020.130401>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Edition). West Sussex: Wiley & Sons.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324.
- Srivastava, S., Misra, R., & Madan, P. (2019). 'The Saviors Are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. *Journal of Health Management*, 21(2), 210–229. <https://doi.org/10.1177/0972063419835099>.
- Stephens, D. O. (2021). Strategies to Engage Millennial Employees (A Multiple Case Study). *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 618–658. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92033>.
- Subiyono, K., Susanti, I. H., & Hanum, F. (2022). Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang Rawat Inap RSUD WH. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), 215–222. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i1.223>.
- Tarcan, G. Y., Tarcan, M., & Top, M. (2017). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(11–12), 1339–1356. <https://doi.org/10.1080/14783363.2016.1141659>.
- Tian-Foreman, W. (Amy). (2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. *Chinese Management Studies*, 3(4), 356–378. <https://doi.org/10.1108/17506140911007503>.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Vuong, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N., & Giao, H. N. K. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203–212. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.014>.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.