



Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PG Kedawoeng Kabupaten Pasuruan

Nur Khalimah^{1*}, Sri Hastari², Vita Fibriyani³, Nurul Akramiah⁴

¹⁻⁴ Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia

Email: nurkhalimah481@gmail.com^{1*}, sri.hastari@gmail.com², vita fibriyani@gmail.com³,
nurul.aidan04@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: nurkhalimah481@gmail.com

Abstract. *The rapid development of technology accompanied by increasing industrial competition makes human resources a determining factor for organizational success. In this context, job satisfaction is an important indicator because it is closely related to individual welfare and employee productivity. This study aims to analyze the influence of work life balance, burnout, and motivation on the job satisfaction of employees in the production department of PG Kedawoeng PT Sinergi Gula Nusantara, Pasuruan Regency. This study uses a quantitative approach. The study population includes all permanent employees of the production department as many as 64 people, with census sampling techniques so that the entire population is used as respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results showed that simultaneously work life balance, burnout, and motivation had a significant effect on job satisfaction ($p=0.000$; Adjusted $R^2=81.1\%$). Partially, work-life balance had no significant effect ($p=0.386$), burnout had a negative but insignificant effect ($p=0.082$), while motivation had a significant positive effect on job satisfaction ($p=0.000$). The motivation variable was the most dominant factor with a contribution of 76.1%, followed by burnout at 6.0% and work life balance at 0.6%.*

Keywords: *Burnout; Job Satisfaction; Motivation; PG Kedawoeng; Work Life Balance.*

Abstrak. Perkembangan teknologi yang semakin pesat disertai dengan meningkatnya kompetisi industri menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi indikator penting karena berkaitan erat dengan kesejahteraan individu serta produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PG Kedawoeng PT Sinergi Gula Nusantara Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap bagian produksi sebanyak 64 orang, dengan teknik sampling sensus sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *work life balance*, *burnout*, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p=0,000$; Adjusted $R^2=81,1\%$). Secara parsial, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan ($p=0,386$), *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan ($p=0,082$), sedangkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p=0,000$). Variabel motivasi menjadi faktor yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 76,1%, diikuti *burnout* sebesar 6,0% dan *work life balance* sebesar 0,6%.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja; Kepuasan Kerja; Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan; Motivasi; PG Kedawoeng.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dengan tingkat persaingan industri yang semakin tinggi, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian oleh Löbner dan Riedel-Heller (2024) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kelelahan emosional menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun serta menimbulkan kerugian ekonomi global hingga 1 triliun dolar AS. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan isu krusial yang berdampak besar terhadap produktivitas organisasi.

Selain itu, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Marnis & Priyono, 2008).

Fenomena rendahnya kepuasan kerja juga masih terjadi di Indonesia. Berdasarkan survei Jobstreet (2022), sebanyak 73% karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan (54%), tidak adanya jalur karier yang jelas (60%), rendahnya *work life balance* (85%), serta gangguan tidur akibat tekanan kerja (62%). Temuan ini diperkuat oleh laporan PwC Indonesia (2023) yang menyebutkan bahwa sekitar 25% pekerja, khususnya di sektor manufaktur, mengalami stres dan kelelahan akibat jam kerja panjang dan tuntutan produksi yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja.

Secara teoritis, kepuasan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi kerja yang diterima (Kadir et al., 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, *burnout*, dan motivasi merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Rampi et al. (2024) menemukan bahwa *work life balance* dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Indrian et al. (2023) menyatakan bahwa *burnout* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian lainnya menunjukkan ketidakkonsistenan, di mana Endeka (2020) menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini difokuskan pada PT Sinergi Gula Nusantara (PG Kedawoeng), salah satu perusahaan pengolahan gula di bawah Subholding Gula PTPN III yang memiliki karakteristik operasional musiman. Proses produksi berlangsung secara intensif selama musim giling dengan sistem kerja 24 jam dan pola shift panjang, sedangkan di luar musim giling aktivitas lebih berfokus pada perawatan mesin dengan intensitas kerja yang lebih rendah. Pola kerja tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kelelahan fisik, serta tekanan psikologis bagi karyawan.

Karakteristik industri gula yang bersifat musiman menyebabkan fluktuasi beban kerja yang signifikan, terutama pada masa produksi. Penelitian Roslina (2022) menunjukkan bahwa sistem kerja shift dengan intensitas tinggi dapat menurunkan kualitas kehidupan pribadi, meningkatkan kelelahan, serta berdampak negatif pada kondisi psikologis pekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Ramadhan dan Winata (2025) yang menyatakan bahwa pekerja dengan jadwal kerja tidak teratur dan beban kerja musiman cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik, maka dapat menyebabkan

peningkatan absensi, penurunan kinerja, serta tingginya tingkat turnover karyawan. Selain itu, menurunnya motivasi kerja akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga turut menurunkan kepuasan kerja (Rahayu, 2020; Kurniawati et al., 2019).

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hendra & Artha, 2023). Keseimbangan ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Indra & Rialmi, 2022; Septiyana & Masdjojo, 2025). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres, menurunkan motivasi, dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Di sisi lain, *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan tanpa pemulihan yang cukup Roslina, (2022), yang dapat menurunkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor pendorong yang menentukan tingkat keterlibatan dan kinerja individu dalam organisasi (Rahayu, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) akibat adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta masih terbatasnya studi yang mengkaji secara simultan pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan motivasi terhadap kepuasan kerja, khususnya pada industri manufaktur musiman seperti industri gula. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PG Kedawoeng PT Sinergi Gula Nusantara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian kepuasan kerja serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan keseimbangan kerja, mengurangi *burnout*, dan meningkatkan motivasi karyawan demi tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kenyamanan atau ketidaknyamanan dalam bekerja (Robbins & Judge, 2003). Kepuasan ini terbentuk melalui evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan sosial, sistem kompensasi, dan peluang pengembangan karier (Bhugra et al., 2013; Basalamah & Risman, 2025). Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang diterima (Sholihin, 2021). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan

dapat berdampak pada penurunan kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi karakteristik individu, kondisi kerja, dan sistem organisasi (Wiliandari, 2015).

Work Life Balance

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Beutell, 1985). Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental serta meningkatkan kepuasan kerja (Hendra & Artha, 2023). Indikator utama *work life balance* meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi (Hudson, 2005). Ketidakeimbangan dalam aspek ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi kerja (Wulansari, 2023).

Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang (Pines & Aronson, 1989). Menurut Maslach et al. (2017), *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian diri. Faktor penyebab *burnout* antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol, minimnya dukungan sosial, serta ketidakeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Roslina, 2022). Dampaknya dapat menurunkan kinerja, mengganggu kesehatan mental, serta mengurangi kepuasan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2016). Motivasi menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan lingkungan kerja (Afandi, 2018; Muflihini, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hubungan Antar Variabel

Work life balance, *burnout*, dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan mampu menjalankan peran secara optimal (Greenhaus & Allen, 2011). Sebaliknya, *burnout* berdampak negatif karena menurunkan semangat kerja dan kenyamanan dalam bekerja (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan optimal (Rahayu, 2020). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2020). Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu *work life balance* (X_1), *burnout* (X_2), dan motivasi kerja (X_3), serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Indikator masing-masing variabel mengacu pada teori yang relevan, seperti keseimbangan waktu dan keterlibatan (Hudson, 2005), dimensi *burnout* (Maslach et al., 2017), serta indikator motivasi kerja (Afandi, 2018).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PG Kedawoeng PT Sinergi Gula Nusantara yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden (Arikunto, 2006). Penelitian dilaksanakan pada November 2025 dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden (Sugiyono, 2015). Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $>$ 0,60 (Sugiyono, 2020).

Analisis data meliputi statistik deskriptif (Siregar, 2015) serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas untuk memastikan kelayakan model (Ghozali, 2023). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan, uji t untuk pengaruh parsial, serta uji dominan untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh berdasarkan nilai koefisien beta standar (Ghozali, 2023; Gunawan, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Sig.	Pengaruh
<i>Work life balance</i>	0,100	0,386	Positif
<i>Burnout</i>	-0,175	0,082	Negatif
Motivasi	0,846	0,000	Positif

Persamaan regresi:

$$Y = 8,605 + 0,100X_1 - 0,175X_2 + 0,846X_3$$

Tabel 1 memperlihatkan bahwa motivasi memiliki koefisien paling besar (0,846) sekaligus signifikan (Sig. < 0,05), yang menunjukkan bahwa perubahan kecil pada motivasi memberikan dampak besar terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dalam konteks ini lebih sensitif terhadap faktor psikologis internal dibandingkan faktor kondisi kerja eksternal. Sementara itu, *work life balance* memiliki arah positif namun tidak signifikan. Artinya, meskipun secara teoritis keseimbangan kerja berkontribusi terhadap kepuasan, dalam praktiknya variabel ini belum menjadi determinan utama. Hal ini dapat mengindikasikan adanya *threshold effect*, di mana keseimbangan kerja sudah berada pada tingkat optimal sehingga peningkatan lebih lanjut tidak lagi memberikan dampak signifikan. *Burnout* menunjukkan arah negatif sesuai teori, namun tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *burnout* yang rendah dalam populasi penelitian belum cukup kuat untuk menurunkan kepuasan kerja secara nyata. Dengan kata lain, variabel ini belum mencapai tingkat kritis yang mampu memengaruhi *outcome* secara statistik.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R ²
X ₁ , X ₂ , X ₃ & Y	0,827	0,818

Nilai Adjusted R² sebesar 0,818 menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Ini berarti mayoritas variasi kepuasan kerja ditentukan oleh kombinasi *work life balance*, *burnout*, dan motivasi. Tingginya nilai ini juga mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki *goodness of fit* yang baik dan relevan secara empiris. Namun, penting dicermati bahwa meskipun kontribusi model tinggi, tidak semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan adanya fenomena *collective influence*, di mana variabel-variabel secara bersama-sama berperan, tetapi secara individu tidak semuanya dominan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 3. Uji Simultan (F)

F hitung	Sig.	Keterangan
95,332	0,000	Signifikan

Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan sangat kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hasil dari satu variabel tunggal, melainkan kombinasi faktor yang saling berinteraksi.

Uji Parsial (t)

Tabel 4. Uji Parsial (t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,873	0,386	Tidak signifikan
<i>Burnout</i>	-1,768	0,082	Tidak signifikan
Motivasi	13,448	0,000	Signifikan

Hasil uji parsial menegaskan bahwa motivasi merupakan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t yang sangat tinggi (13,448) menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat dan stabil. Sebaliknya, *work life balance* dan *burnout* tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini lebih berperan sebagai *supporting factors* daripada *driving factors*. Dengan kata lain, keduanya membantu menciptakan kondisi kerja yang baik, tetapi bukan penentu utama kepuasan kerja.

Variabel Dominan**Tabel 5.** Analisis Dominan

Variabel	Beta	Kontribusi (%)
<i>Work life balance</i>	0,047	0,6%
<i>Burnout</i>	-0,110	6%
Motivasi	0,843	76,1%

Motivasi memiliki kontribusi yang sangat dominan (76,1%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan kepuasan kerja ditentukan oleh faktor motivasional. Dominasi ini mengindikasikan bahwa pendekatan manajemen yang berfokus pada peningkatan motivasi akan jauh lebih efektif dibandingkan hanya memperbaiki kondisi kerja atau mengurangi *burnout*.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kombinasi *work life balance*, *burnout*, dan motivasi, namun secara parsial hanya motivasi yang terbukti berpengaruh signifikan. Temuan ini memperlihatkan adanya pergeseran pola determinan kepuasan kerja dari pendekatan struktural menuju pendekatan psikologis. Dominasi motivasi sebagai variabel utama menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam konteks organisasi modern lebih banyak ditentukan oleh faktor intrinsik dibandingkan faktor ekstrinsik. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang membedakan antara *motivator factors* (intrinsik) dan *hygiene factors* (ekstrinsik). Dalam penelitian ini, *work life balance* dan *burnout* dapat dikategorikan sebagai *hygiene factors* yang berfungsi menjaga stabilitas kerja, sedangkan motivasi berperan sebagai *motivator* yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Tidak signifikannya *work life balance* mengindikasikan bahwa variabel tersebut telah berada pada kondisi optimal atau stabil (*saturation condition*), sehingga

peningkatan lebih lanjut tidak memberikan efek signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan telah beradaptasi dengan sistem kerja yang ada, sehingga keseimbangan kerja tidak lagi menjadi isu utama dalam menentukan kepuasan.

Sementara itu, *burnout* yang tidak signifikan tetapi memiliki arah negatif menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja masih berada dalam batas toleransi. Dalam perspektif *Job Demands Resources Theory*, kondisi ini mencerminkan bahwa sumber daya kerja (*job resources*) yang dimiliki karyawan masih mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan (*job demands*), sehingga dampak *burnout* terhadap kepuasan kerja belum terasa secara signifikan.

Sebaliknya, motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan, dan rasa pencapaian menjadi penentu utama dalam membentuk kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari kondisi kerja yang baik, tetapi lebih pada sejauh mana individu merasa dihargai dan memiliki tujuan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia perlu bergeser dari sekadar menciptakan kondisi kerja yang nyaman menuju strategi yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance*, *burnout*, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Sinergi Gula Nusantara (PG Kedawoeng) Kabupaten Pasuruan, dengan nilai F hitung $95,332 > F$ tabel $2,76$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta kontribusi model sebesar $82,7\%$ ($R^2 = 0,827$). Secara parsial, hanya motivasi yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel dominan dengan kontribusi $76,1\%$, sedangkan *work life balance* dan *burnout* tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan produksi lebih dipengaruhi oleh faktor motivasional dibandingkan faktor keseimbangan kerja maupun kelelahan kerja, meskipun secara simultan ketiga variabel tetap memiliki kontribusi penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan, pengembangan karier, serta penguatan komunikasi organisasi agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peran strategis. Di sisi lain, perusahaan tetap perlu mempertahankan kondisi *work life balance* dan pengelolaan

burnout yang sudah baik melalui pengaturan kerja yang seimbang, lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas pendukung yang memadai. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, memperdalam analisis karakteristik responden, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Basalamah, I., & Risman. (2025). Motivasi intrinsik ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja. <https://doi.org/10.24912/jssh.v1i1.24544213>
- Bhugra, D., Gupta, S., & Ruiz, P. (2013). What is leadership? In *Leadership in Psychiatry*. <https://doi.org/10.4298/revn.30.3.4.20-27>
- Ghozali, I. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris (Edisi 1)*. Oga Pratama.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Suatu studi literatur. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330.
- Hudson. (2005). *Making the case for work-life balance*. Hudson.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Madani*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja. *Journal Intelektual*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.61635/jin.v2i1.122>
- Jobstreet. (2022). Survei Jobstreet ungkap perasaan pekerja terhadap karier dan tantangan dalam dunia kerja. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Kadir, M. S., Yusuf, M., & Abyan, M. M. (2021). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai*.
- Kurniawati, K., Mansur, E., & Adhenin, J. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar. *Widya Balina*, 4(2), 84–93. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.43>

- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2017). *Maslach burnout inventory (MBI) (4th ed.)*. Mind Garden.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- PwC Indonesia. (2023). PwC Asia Pacific hopes and fears 2023: Indonesian employees are bullish about AI's potential in their careers. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2023/english/pwc-asia-pacific-hopes-and-fears-2023-indonesian-employees-are-bullish-about-ais-potential-in-their-careers.html>
- Rahayu, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perum Pegadaian Cabang Bima. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ramadhan, R., & Winata, H. (2025). Pengaruh keseimbangan kerja hidup (work life balance) dan kelelahan (burnout) terhadap kinerja karyawan. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 26–37. <https://doi.org/10.33753/sociora.v2i1.42>
- Rampi, S. E., Lengkon, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh work-life balance, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 12(1), 943–953.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Organizational behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior (Global ed.)*. Pearson Education.
- Roslina, A. (2022). *Kelelahan kerja (burnout)*.
- Septiyana, A., & Masdjojo, G. N. (2025). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja dengan budaya kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(5), 4029–4041. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5.5795>
- Sholihin, U. (2021). Dampak kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 86–99.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi kedua)*. Alfabeta.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Pendidikan IPS-Ekonomi, Edisi XIV*, 81–95.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>