

Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Pabrik pada PT Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan

Ramadhani Putri¹ Ahmad Rifqi² Hafiza Oktasia Nasution³

Program S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau,
Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: ramadhani.putri4870@student.unri.ac.id¹

Abstrak

Pekerja di Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan menjadi subjek penelitian penulis. Maksud dari studi ini adalah untuk mengetahui dampak dari work life balance, burnout dan beban kerja pada Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Sebanyak delapan puluh delapan pekerja menjadi sampel dalam penelitian ini. Pendekatan slovin diterapkan untuk menentukan jumlah sampel penelitian yang dibutuhkan. Analisa data dalam studi ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 27 dan regresi linier berganda. Hasil dari uji yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa work life balance berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur, burnout berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur, dan Beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh work life balance, burnout, dan beban kerja secara bersamaan.

Kata Kunci: Work life balance, Burnout, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja

Abstract

Workers in the Factory Department of PT. Sari Lembah Subur, Pelalawan Regency is the subject of the author's research. The purpose of this study is to determine the impact of work life balance, burnout and workload on the Factory Department of PT. Sari Lembah Subur. A total of eighty eight workers were sampled in this study. The Slovin approach was applied to determine the number of research samples needed. Data analysis in this study was carried out using IBM SPSS 27 and multiple linear regression. The results of tests carried out by the author show that work life balance has a positive impact on job satisfaction of PT employees. Sari Lembah Subur, burnout has a negative impact on employee job satisfaction at PT. Sari Lembah Subur, and workload has a negative impact on employee job satisfaction at PT. Sari Lembah Fertile. Job satisfaction is significantly influenced by work life balance, burnout, and workload simultaneously.

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Workload And Job Satisfaction



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pesatnya persaingan di era globalisasi saat ini khususnya dalam dunia bisnis mengharuskan setiap perusahaan memiliki strategi manajemen bisnis yang baik untuk memenuhi tujuan organisasi dan mengembangkan misi perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor. Dalam menghadapi era saat ini, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai upaya menghadapi persaingan bisnis. Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah pekerja efektif yang menjadi penggerak organisasi dengan menjalankan berbagai jenis tugas dan menjadi aset dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan uang, teknologi, dan hal-hal lainnya yang berada di bawah kendali manusia. SDM tidak mungkin dipisahkan dari suatu organisasi, karena pada dasarnya SDM membentuk orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan sebagai perencana, ahli strategi, dan bidang lainnya untuk meraih misi organisasi. Suatu organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuan apabila SDM tidak mampu menjalankan tanggung jawab dan fungsinya secara efektif.

Kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan pada kapasitas organisasi untuk merencanakan dan membuat kemajuan dalam bersaing dengan kompetitor lainnya, yang mana kinerja perusahaan berkorelasi positif dengan kualitas sumber daya manusianya. Sebuah organisasi dapat mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan dengan karyawannya dengan menggunakan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini sejalan dengan hasil kerja yang berdampak pada kapasitas organisasi dalam meneruskan organisasi. Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, kepuasan kerja adalah salah satu topik yang sangat relevan untuk di perhatikan oleh organisasi dalam memaksimalkan fungsi SDM. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang menggambarkan perasaan dan cara karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat personal dan berbeda-beda pada setiap individu. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi, tergantung pada nilai-nilai yang di percayainya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap suatu aktivitas yang dianggap sesuai dengan keinginannya, maka semakin besar pula kepuasan yang dirasakan terhadap aktivitas tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan suatu penilaian yang mencerminkan perasaan seseorang, apakah merasa senang atau tidak, puas atau tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya. Secara umum kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya saat ini, baik positif maupun negatif.

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu promosi jabatan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Magdalena dan Rulyati (2019) promosi bagi karyawan berfungsi sebagai sarana pengakuan dan dorongan untuk maju dalam karier mereka selain memberikan penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan. Karyawan merasa dihargai dan terinspirasi ketika mereka memiliki peluang promosi, yang mana hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, promosi yang berjalan buruk atau dianggap tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas serta antusiasme karyawan. Adanya permasalahan terkait kepuasan kerja dibuktikan dengan salah satu indikatornya yaitu tingkat promosi jabatan pada karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur yang masih rendah. Perusahaan hanya menawarkan promosi kepada delapan orang selama periode lima tahun. Rendahnya tingkat promosi di Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur tidak sebanding dengan jumlah karyawan di perusahaan. Hal ini terjadi karena kegiatan promosi hanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perusahaan memiliki standar promosi yang berbeda untuk setiap posisi, sehingga karyawan memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan nilai kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, adanya beberapa faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja salah satunya *work life balance* yang dimiliki karyawan. *Work life balance* sebagai pandangan seseorang terhadap keselarasan antara aktivitas kerja dan waktu luang yang dapat mendukung pengembangan pribadi sesuai dengan prioritas mereka dalam hidup. *Work life balance* adalah tingkat keterlibatan individu secara seimbang dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan non kerja, seperti kehidupan keluarga dan sosial. Dengan terciptanya *work life balance* pada kehidupan karyawan membuat tingginya nilai kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Vidada (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work life balance* akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Namun, tantangan untuk mencapai *work life balance* semakin meningkat di tengah meningkatnya tekanan pekerjaan dan tuntutan fleksibilitas waktu. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, menurunkan kinerja, dan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi individu dan

organisasi untuk memahami dan mengelola keseimbangan kehidupan kerja guna menciptakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Untuk mengetahui gambaran *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Terdapat 27% karyawan tidak memiliki waktu yang cukup bersama keluarga dan orang terdekat setelah bekerja. Selain itu, terdapat 27% dari 30 karyawan merasa aktivitas pekerjaan mengganggu aktivitas kehidupan pribadi. Dari hasil pra survei dapat diketahui bahwa karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur ada yang merasa bahwa mereka belum dapat mengelola kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya, yang mana hal ini dapat menjadi salah satu pemicu menurunnya rasa kepuasan kerjanya.

Selain *work life balance*, tingkat kepuasan kerja juga berpengaruh dari *burnout* yang dimiliki oleh karyawan. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang dapat dialami seseorang yang disebabkan oleh stres kronis, fisik yang lelah, mental yang tidak stabil, tekanan kerja yang tinggi sehingga seseorang yang mengalami *burnout* merasa lelah secara terus menerus dan memiliki perasaan yang tidak berdaya. Dalam penelitian Afifah (2022) karyawan yang mengalami *burnout* memiliki dampak yang luas seperti kondisi mental yang memburuk, penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan sehingga memberikan dampak terhadap penurunan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan perlu memperhatikan agar *burnout* tidak dialami oleh karyawan. Untuk mengetahui gambaran tingkat *burnout* karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur, berikut adalah survei pra penelitian yang dilakukan dengan cara kuesioner.

Tantangan lainnya dalam membentuk kepuasan kerja yaitu memperhatikan tingkat beban kerja karyawan. Asnora (2020) menyatakan bahwasanya agar pemangku jabatan atau unit organisasi dapat dianggap memiliki beban kerja, mereka harus melaksanakan sejumlah tugas dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerja akan menerima beban yang berbeda dari rekan kerjanya yang dipengaruhi oleh posisi dan bidang pekerjaan orang tersebut. Jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat secara langsung memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketegangan, sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan karena membuat mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan sukses dan mendapatkan penghargaan atas usaha mereka. Karyawan PT. Sari Lembah Subur khususnya pada Departemen Pabrik memiliki respon yang negatif terhadap beban kerja yaitu pada pertanyaan "Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan" dengan jawaban tidak setuju sebanyak 23% dan 37% karyawan tidak senang dengan pekerjaan yang dijalankannya. Jika hal ini tidak di perhatikan, maka berdampak pada rendahnya kepercayaan diri, menurunnya motivasi kerja, dan meningkatkan ketidakhadiran karyawan.

Dampak dari *work life balance*, *burnout* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja ditelaah dalam studi ini dengan mengintegrasikan ketiga faktor utama tersebut. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sering kali hanya melihat dua variabel, kombinasi ini menawarkan sudut pandang baru. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan, mengingat adanya fenomena ini di perusahaan. Karenanya, peneliti mengangkat judul mengenai: "Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan". Rumusan Masalah: *Work life balance*, *burnout* dan beban kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur, *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur, *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur, Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *burnout* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Wenno (2018) *work life balance* ialah suatu cara untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja dengan membagi waktu seseorang antara pekerjaan dan kegiatan kehidupan pribadi. Perilaku individu di bidang ini dapat menyebabkan konflik dan memberikan energi bagi individu. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan sejauh mana seseorang dapat mengatur waktu mereka secara efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas mereka secara tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki kehidupan sosial memuaskan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja sehat akan lebih terlibat dalam keberlangsungan keseimbangan hidupnya, yang mana mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Wenno (2018) berpendapat jika *work life balance* yang baik akan memberikan hasil berupa pekerjaan yang baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga timbulnya kepuasan kerja, karena saat melakukan pekerjaan karyawan menghasilkan emosi positif dan suasana yang menyenangkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadillah *et al.*, (2023), *work life balance* yang sehat secara signifikan meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan yang mengalami *burnout* dapat mengalami kelelahan emosional, mental, dan fisik. *Burnout* pada dasarnya merupakan hasil dari grafik keterlibatan karyawan yang naik ke titik terendah dan akhirnya mengalami penurunan vitalitas mental atau fisik. Istilah *burnout* digunakan oleh Ali *et al.*, (2023) untuk menggambarkan seseorang yang merasa lelah dan bosan secara fisik, emosional, dan mental sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang terus menerus dan terus meningkat. Kelelahan dan ketegangan psikologis yang dialami karyawan setiap hari ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental. Yulianto (2024) berpendapat bahwa karyawan yang merasakan *burnout* mengalami kelelahan emosional dan fisik, maka tingkat kedisiplinan beserta prestasi kerja akan memburuk, sehingga tingkat kepuasan kerja dari karyawan akan menurun. Untuk mendukung pernyataan di atas, Dinda *et al.*, (2023) menemukan bahwa *burnout* secara signifikan menurunkan kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja ialah kapasitas kerja yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas. Ariska *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa beban kerja adalah evaluasi seseorang terhadap berbagai aktivitas, kewajiban, dan memerlukan akuntabilitas untuk tugas-tugas yang membutuhkan mental dan fisik, seperti kapasitas untuk mengenali atau menyimpan informasi penting. Beban kerja harus dimodifikasi sesuai dengan kemampuan

serta kapasitas pekerja agar efektivitas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Ketika karyawan berada di bawah tekanan untuk melakukan tugas-tugas yang berada di atas kemampuan mereka, tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun jika tugas melebihi kemampuan mereka. Menurut Wulandari (2023) karyawan akan mengalami tekanan di tempat kerja jika beban kerja mereka tidak sebanding dengan kemampuan mereka dan akan menurunkan kepuasan kerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan akan mengakibatkan penurunan tingkat kebahagiaan dengan pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan pada PT. Sari Lembah Subur dengan alamat di Jalan Expand Genduang, Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Riau. Populasi ialah subjek dari penelitian yang memiliki sifat spesifik yang dipilih oleh peneliti untuk dilakukannya penelitian. Individu, kelompok, atau organisasi semuanya dapat dianggap sebagai populasi. Sugiono (2019) menyatakan bahwa peneliti memilih sejumlah hal atau orang tertentu untuk mewakili suatu komunitas untuk membuat generalisasi tentang mereka. Secara khusus, 112 orang dari Departemen Pabrik membentuk populasi yang diteliti. Peneliti memilih sebagian kecil dari keseluruhan hal yang akan diteliti, yang disebut sampel. Tujuan memilih sampel adalah untuk memberikan representasi yang akurat dari populasi secara luas. Sampel ialah representasi numerik dan kualitatif dari populasi, seperti yang dinyatakan oleh (Sugiono, 2019). Sampel yang di gunakan oleh peneliti yaitu menggunakan teknik *slovin*. Sugiono (2019) menyatakan bahwa pada penarikan sampel, jumlah yang digunakan harus representatif agar output penelitian dapat digeneralisasikan dengan menggunakan rumus perhitungan sederhana. Dalam penelitian ini, 88 karyawan menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan strategi pengumpulan data untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian guna memberikan jawaban yang dapat diandalkan dan benar atas pertanyaan penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan, ciri-ciri topik penelitian, dan sumber daya. Dalam pengumpulan data terdiri dari beberapa teknik, yaitu:

1. Wawancara. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung dengan melakukan sesi tanya jawab antar peneliti dengan responden.
2. Kuesioner. Sebagai alat untuk mengumpulkan informasi tentang topik tertentu, kuesioner meminta responden untuk mengisi pertanyaan tertulis.
3. Observasi. Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian. Observasi dapat digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif atau kualitatif, tergantung pada tujuan penelitian dan teknik observasi yang digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *work life balance*. Dari hasil analisis deskriptif skor dengan pernyataan terendah adalah "Saya merasa puas karena saya dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi". Hal ini tentunya menjadi fokus lebih oleh perusahaan agar karyawan dapat merasa kehidupan pekerjaan dan pribadinya lebih seimbang, sehingga dengan meningkatnya keseimbangan tersebut rasa kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur dapat meningkat. Penelitian oleh Afifah

(2022) menguatkan temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan mereka berbanding lurus dengan tingkat *work life balance* mereka. Di sisi lain, ketika ada kekurangan keseimbangan kehidupan kerja dalam organisasi, karyawan cenderung kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menemukan bahwa *burnout* secara signifikan menurunkan kepuasan pekerja di tempat kerja. Dari hasil analisis deskriptif, skor terendah pada variabel *burnout* dengan pernyataan “Kelelahan emosi saya muncul bila tuntutan pekerjaan meningkat”. Untuk mengatasi tingkat *burnout* yang tinggi perusahaan dapat menyeimbangkan kapasitas kerja yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Penelitian Afifah (2022), yang juga menemukan bahwa *burnout* secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja meningkat ketika *burnout* turun. Karyawan akan kurang puas dengan pekerjaan mereka jika tingkat *burnout* tinggi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur, menurut penelitian tersebut. Dalam analisis deskriptif skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Kondisi pekerjaan kondusif untuk mendukung kelancaran pekerjaan”. Karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu segala sesuatunya berjalan lebih lancar, yang pada gilirannya meningkatkan Kepuasan karyawan dalam bekerja, maka organisasi harus memperhatikan hal ini. Beban kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kepuasan kerja, menurut penelitian ini dan penelitian sebelumnya oleh Ariska *et al.*, (2022). Pekerja kurang puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Karyawan melaporkan lebih banyak kepuasan dalam kehidupan kerja mereka ketika beban kerja mereka berkurang.

Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sari Lembah Subur

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja di antara para pekerja PT. Sari Lembah Subur secara signifikan dipengaruhi oleh *work life balance*, *burnout*, dan beban kerja jika dilihat secara bersama-sama. Dari hasil analisis deskriptif, skor terendah pada variabel kepuasan kerja dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk promosi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan karyawan dipromosikan oleh perusahaan belum merata. Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kesempatan bagi karyawan untuk di promosikan, sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja yang di rasakan oleh para karyawan. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan instruksi yang jelas kepada para pekerja, namun pekerja juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang perlu diperhatikan termasuk keluarga, komunitas, dan pasangan mereka. Karena *burnout* memiliki dampak yang merugikan bagi pekerja dan perusahaan secara keseluruhan termasuk kelelahan, perasaan gagal, tidak adanya keinginan, keputusan, dan penurunan produksi, maka hal ini perlu dikaji ulang oleh perusahaan. Untuk memastikan bahwa pekerja menghasilkan hasil yang selaras dengan tujuan perusahaan, penting untuk menilai beban kerja mereka dalam kaitannya dengan kemampuan mereka.

Ariska *et al.*, (2022) menemukan bahwa beban kerja, *work life balance*, dan *burnout* secara signifikan berdampak pada kepuasan kerja, yang konsisten dengan temuan penelitian

ini. Ketika pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, lebih sedikit kelelahan, dan beban kerja yang dapat dikelola, maka hal tersebut secara positif mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kebahagiaan pekerja meningkat seiring dengan keselarasan kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkat seiring dengan berkurangnya kelelahan dan beban kerja serta meningkatnya kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dengan menggunakan 88 sampel dan diolah menggunakan SPSS 27 dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(4,748) > t$ tabel $(1,988)$ dan $\text{sig} (0,00) < (0,05)$. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $(-4,416) > t$ tabel $(1,988)$ dan $\text{sig} (0,00) < (0,05)$. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $(-3,437) > t$ tabel $(1,988)$ dan $\text{sig} (0,01) < (0,05)$. *Work life balance*, *burnout*, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Pabrik PT. Sari Lembah Subur Kab. Pelalawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $(30,025) > f$ tabel $(2,71)$ dan $\text{sig} 0,00 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran untuk beberapa pihak terkait diantaranya:

1. Bagi PT. Sari Lembah Subur
 - a. Perusahaan diharapkan meninjau kembali waktu kerja dan waktu istirahat yang ditetapkan agar kedepannya karyawan memiliki tingkat *work life balance* yang lebih baik lagi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas kondisi kerja agar lebih kondusif, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
 - c. Perusahaan diharapkan dapat membuka kesempatan yang merata kepada seluruh karyawan agar di promosikan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan lebih efisien.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A.N. (2022a), "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung", Bandung Conference Series: Business and Management, Universitas Islam Bandung (Unisba), Vol. 2 No. 2, doi: 10.29313/bcsbm.v2i2.4127.
- Afifah, A.N. (2022b), "Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung", Bandung Conference Series: Business and Management, Universitas Islam Bandung (Unisba), Vol. 2 No. 2.

- Alam, R. (2022), *Kelelahan Kerja (Burnout)*, edited by Dr. Muhamad Husein Maruapey, Drs., M.S.Penerbit Kampus, Vol. 01, PENERBIT KAMPUS, Banguntapan, Bantul-Jogjakarta (Kantor I) Balen, Bojonegoro-Jawa Timur, Indonesia (Kantor II).
- Ali, M., Caniago, I. and Mustafa, M.W. (2023), "Sosio e-Kons Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", doi: 10.30998/sosioekons.v15i2.xxxx.
- Boakye, A.N., Asravor, R.K. and Essuman, J. (2023), "Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector", *Cogent Business and Management*, Cogent OA, Vol. 10 No. 1, doi: 10.1080/23311975.2022.2162686.
- Budiasa, I.K. (2021), *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, edited by Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom, M., CV. Pena Persada, Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah.
- Dinda, A.D.C., Dyatmika, S.W. and Alam, W.Y. (2023), Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Sinar Agung Ngoro Jombang, *Journal of Sustainability Business Research*, Vol. 4.
- Elimanafe, B.I., Nursiani, N.P., Neno, M.S. and Fanggal, R.E. (2023), Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Ima Kupang Impact of Labor Burden and Compensation on Employee Satisfaction at Hotel Ima Kupang Koresponden : A).
- Erwilfan, R., Aminuddin Irfani and Adhitya Wirayudha. (2024), "Pengaruh Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginnering", Bandung Conference Series: Business and Management, Universitas Islam Bandung (Unisba), Vol. 4 No. 1, pp. 479–484, doi: 10.29313/bcsbm.v4i1.11163.
- Fiernaningsih, D.N., Drs, M.A.B., Pudji Herijanto, M.A.B.E., Eka, W.S., Sos, M.A.B., Rachma, B. and Utami, S.E. (2024), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- Hammond, M., Owusu, N.O., Nunoo, E.K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J.K., et al. (2023), "How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana", *Discover Sustainability*, Springer Nature, Vol. 4 No. 1, doi: 10.1007/s43621-023-00127-9.
- Iskandar, D. and Vidada, I.A. (2024), "The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction", Vol. 4 No. 2, pp. 688–693.
- Lumunon, R.R. and Sendow, G.M. (2019), "Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi", *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 4, pp. 4671–4680.
- Madiatmoko, G.-. (2020), "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda", *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, Universitas Pattimura, Vol. 14 No. 3, pp. 333–342, doi: 10.30598/barekengvol14iss3pp333-342.
- Magdalena, B. and Rulyati, O. (2019), "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung", *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 5 No. 2, pp. 80–89.
- Maharani, C., Diaz Kinanti, A., Yogiswara, A., Anggi Syahputri, D. and Dwi Farisandy, E. (2023), "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro", *Jurnal Psikologi Perseptual*, Vol. 8 No. 1.

- Maharani, R. and Budianto, A. (2019), "Master of Management Studies Program Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam", Vol. 3, p. 327, doi: 10.25157/mr.v3i2.2614.
- Megaster, T., Arumingtyas, F. and Trisavinaningdiah, A. (2021), "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari", *Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 3.
- Ningrum, D.S., Sulistyani, N.W. and Imawati, D. (2023), Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail Di Kota Samarinda The Influence Of Work Life Balance And Burnout On Job Satisfaction In Retail Employees In Samarinda City, *Motiva : Jurnal Psikologi* 2023, Vol. 6.
- Nurhasanah, Jufrizen and Tupti, Z. (2022), "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah, Vol. 5 No. 1, pp. 245–261, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- Prasetya, A., Khairunnisa, H. and Aziz, A.L. (2021), "The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance"; Vol. 191 No. AICoBPA 2020, pp. 74–79.
- Rahman, S., Kabir, H., Akter, N. and Hossain, A. (2023), "Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study", *Heliyon*, Elsevier Ltd, Vol. 9 No. 2, doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e13162.
- Rani, E.A.P., Budiharjo, A. and Jannah1, K.D. (2022), Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Primatexco Indonesia, Seminar Nasional Hasil Riset.
- Ratnaningsih, D.S. (2021), "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention", Vol. 9 No. 2019, Pp. 1267–1278.
- Rizki, T.A. (2023), "The Influence Of Burnout On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Journal of Social and Economics Research*, Vol. 5 No. 2.
- Rony, Z.T. and Yulishyanti, Y. (2022), "The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction", *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, Vol. 3 No. 1, pp. 161–168, doi: 10.38142/ijess.v3i1.203.
- Salsabilla, A., Setiawan, M. and Juwita, H.A.J. (2022), "Research in Business & Social Science The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation", Vol. 11 No. 9, pp. 97–106.
- Sanaky, M.M., Saleh, L.M. and Titaley, H.D. (2021), "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah", *Jurnal Simetrik* Vol 11, No. 1, Juni 2021.
- Sari, S.P. and Hasyim, W. (2022), Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang.
- Shantha, A.A. and Arunashantha, A. (2019), "The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka Assessing the Sustainability Performance of Social Practices in Manufacturing Supply Chains View project World Bank View project The Impact of ", *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, No. 6, pp. 97–108.
- Sugiono. (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, CV. Alfabeta., Bandung.
- Sukardi, A. and Hendra Saputro, A. (2024), "Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung", *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, Vol. 10 No. 1, pp. 186–195, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.1772.

- Susan, E. (2019), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Tentama, F., Rahmawati, P.A. And Muhopilah, P. (2020), "The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction", No. November 2019.
- Torkaman, F., Farhang, S., Zakerian, S.A. And Niaragh, H.K. (2017), "Pharmacophore A Study On The Effect Of Job Burnout And Stress On Job Satisfaction Among Teachers Of Exceptional Schools", Vol. 8 No. 5, pp. 18–24.
- Wenno, M.W. (2018), "Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon", Jurnal Maneksi, Vol. 7 No. 1, Pp. 47–54, Doi: 10.31959/Jm.V7i1.86.
- Wijoyono, S. (2016), Psikologi Industri Dan Organisasi, Prenadamed., Pt. Adhitya Andrebina Agung, Jakarta.
- Wiwik, Pabunta, J. And Yuspita. (2024), "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Colombus Palopo", Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen.
- Wulandari, D. and Mathori, M. (2023), "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta", Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, Vol. 3 No. 1, pp. 137–156, doi: 10.32477/jrabi.v3i1.678.
- Wulansari, O.D. (2023), "Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance", ABDO Publishing, p. 27.
- Yulfanani, R. (2022), "ETNIK : Jurnal Ekonomi-Teknik Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia Informasi Artikel".
- Yulianto, W., Sidik, I. and Safinatunnajah, S. (2024), "Pengaruh Person Job-Fit dan Job Burnout terhadap Kepuasan Kerja Gen Z (Studi Pada Pengikut Akun Twitter Worksfess)", Vol. 13 No. 1.