JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 29 Juli 2026 | **Revised:** 20 Agustus 2026 | **Accepted:** 17 September 2026

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fuad Prana Dewajie[1] Dedi Gumilar[2]
[1]Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia, fuadprana@student.inaba.ac.id
[2]Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia, dedi.gumilar@inaba.ac.id

Corresponding Author: fuadprana@student.inaba.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to determine the condition of work-life balance, job burnout, and employee job satisfaction, as well as to analyze the effect of work-life balance and job burnout on employee job satisfaction at PT. Sunrise Abadi, Bandung. The study employed descriptive and verification methods with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations involving 65 employees of PT. Sunrise Abadi, Bandung. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS 27. The results showed that employees' work-life balance was in the fair to good category, job burnout was in the fair category, and job satisfaction was in the fair to good category. Partially, work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction, while job burnout had a negative and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, work-life balance and job burnout had a significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination value of 0.468 indicates that 46.8% of the variation in job satisfaction can be explained by work-life balance and job burnout, while the remaining 53.2% is influenced by other factors outside this study. Thus, improving work-life balance and reducing job burnout are important factors in increasing employee job satisfaction at PT. Sunrise Abadi, Bandung.*

Keyword: *Work-life Balance, Job Burnout, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja, dan kepuasan kerja karyawan, serta menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi terhadap 65 karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan berada pada kategori cukup hingga baik, kejenuhan kerja berada pada kategori cukup, dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup hingga baik. Secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 menunjukkan

bahwa 46,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja, sedangkan 53,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan penurunan kejenuhan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri manufaktur di Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Badan Pusat Statistik menerbitkan publikasi terbaru mengenai perkembangan indeks produksi industri manufaktur 2024, sedangkan Kementerian Keuangan juga mencatat bahwa sektor manufaktur Indonesia menunjukkan ekspansi pada awal 2025, bahkan PMI manufaktur Indonesia meningkat dari 51,9 pada Januari menjadi 53,6 pada Februari 2025. Sumber daya manusia menjadi unsur penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas fungsi manajemen SDM, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karier (Ainiyah et al., 2025). PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang penyediaan suku cadang dan rekayasa mesin produksi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk memastikan keberlangsungan operasional, menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja, serta membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Grace et al., 2024).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kinerja organisasi. Penelitian pada pekerja sektor industri menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak penting terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan (Gazi et al., 2024). Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai pekerjaan, peluang pengembangan, atasan, kompensasi, serta hubungan dengan rekan kerja (Caniago & Mustafa, 2023). Pada PT. Sunrise Abadi, permasalahan kepuasan kerja terlihat dari rendahnya tingkat promosi karyawan. Data promosi tahun 2020–2024 menunjukkan tidak adanya promosi pada tahun 2020–2021, kemudian hanya 4 orang dipromosikan pada tahun 2022, 3 orang pada tahun 2023, dan 2 orang pada tahun 2024 (PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier masih terbatas, sehingga dapat menimbulkan kejenuhan dan berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa promosi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja, serta keberlanjutan karier karyawan (Udayar et al., 2024).

Survei awal terhadap 20 karyawan menunjukkan adanya masalah pada aspek promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Sebanyak 55% responden menyatakan bahwa kesempatan promosi belum terbuka secara jelas, sedangkan 85% responden menilai masih terdapat rekan kerja yang kurang bertanggung jawab. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Hubungan kerja yang positif memiliki peran penting dalam membangun dukungan sosial, kerja sama, dan kenyamanan psikologis di tempat kerja. Penelitian Fiaz dan Qureshi (2023) menunjukkan bahwa sistem hubungan kerja yang positif dapat mendukung kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap stres kerja dan kepuasan kerja (Bakara, 2023). Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan menilai perusahaan perlu meningkatkan transparansi promosi, pengembangan karier, dan keadilan kebijakan internal agar kepuasan kerja dapat meningkat.

Selain kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. *Work-life balance* berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas di luar pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Chaeria, (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Caniago & Mustafa, (2023) dan Gunawan, (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan burnout secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, survei awal di PT. Sunrise Abadi menunjukkan bahwa 95% responden merasa belum mampu menyeimbangkan kepentingan pribadi, keluarga, dan karier, sedangkan 85% responden merasa kontribusinya belum dihargai perusahaan. Beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan, serta kebiasaan lembur menjadi penyebab utama sulitnya karyawan mencapai keseimbangan tersebut. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat berdampak pada tekanan psikologis, penurunan kepuasan, dan berkurangnya produktivitas kerja (Caniago & Mustafa, 2023).

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah kejenuhan kerja atau burnout. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus. Caniago dan Mustafa (2023) menjelaskan bahwa burnout dapat muncul ketika intensitas pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan merasa lelah dan jenuh, baik secara emosional maupun fisik. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan burnout memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan (Martias, 2024; Gunawan, 2024). Survei awal di PT. Sunrise Abadi menunjukkan bahwa 90% responden merasa bosan dengan tuntutan pekerjaan dan 80% responden merasa sulit berkonsentrasi saat bekerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelelahan emosional dan mental akibat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta dukungan organisasi yang belum optimal. Jika tidak dikelola dengan baik, burnout dapat menurunkan kepuasan kerja, mengganggu konsentrasi, serta berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu terbatasnya kesempatan promosi, belum optimalnya keseimbangan kehidupan kerja, serta tingginya kejenuhan kerja. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi dasar penting untuk meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS 27. Pengujian data meliputi uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara parsial dan simultan melalui uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 59 orang atau 90,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 6 orang atau 9,2%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 28 orang atau 43,1%.

Selanjutnya, responden dengan usia lebih dari 41 tahun berjumlah 19 orang atau 29,2%, responden berusia 26–30 tahun sebanyak 14 orang atau 21,5%, dan responden berusia 18–25 tahun sebanyak 4 orang atau 6,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 36 orang atau 55,4%. Kemudian, responden dengan pendidikan D-3 berjumlah 17 orang atau 26,2%, pendidikan D-4 sebanyak 8 orang atau 12,3%, dan pendidikan S1 sebanyak 4 orang atau 6,2%. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3–5 tahun sebanyak 39 orang atau 60,0%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun berjumlah 18 orang atau 27,7%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 8 orang atau 12,3%. Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, berada pada usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan menengah, serta mempunyai masa kerja yang cukup untuk memahami kondisi dan lingkungan kerja di perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE) Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32922725
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.046
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 1. ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0,200, hasil 0,200 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.874	1.144
	Kejenuhan Kerja	.874	1.144
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kejenuhan Kerja tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* > 0,1 di antara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data penelitian terpenuhi.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684[a]	.468	.451	4.65700

a. Predictors: (Constant), Kejenuhan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3. Diperoleh nilai R-square adalah 0,468. Angka ini mempunyai arti nilai R-square berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai R-square yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja sudah dikatakan baik, Tabel di atas menunjukkan Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sebesar 46,8%. Sedangkan sisanya, yaitu 53,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis

Pada pembahasan ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh dari masing – masing variable dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung baik secara simultan atau parsial. Pembahasan ini dilakukan berdasarkan hasil regresi yang ditunjukan dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS* 27.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Digunakan untuk menguji variable bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variable terikat secara individual untuk setiap variable secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.475	4.018		5.345	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.734	.128	.486	5.734	.000
	Kejenuhan Kerja	-.482	.138	-.296	-3.493	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebesar 5,734. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Nilai koefisien positif sebesar 0,734 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Kemudian diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh Kejenuhan Kerja adalah sebesar -3,493 Kejenuhan kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Nilai koefisien negatif sebesar -0,482 menunjukkan bahwa semakin tinggi kejenuhan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas, maka digunakan uji F.

Tabel 5. Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.385	2	591.692	27.270	.000[b]
	Residual	1345.215	62	21.697		
	Total	2528.600	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kejenuhan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dari output tabel 5. diatas didapatkan Nilai F hitung sebesar 27,270 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

Pembahasan

Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan berada pada kategori cukup hingga baik, khususnya pada aspek keseimbangan waktu. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara relatif seimbang, sehingga dapat mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, tenang, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Chaeria (2024) pada karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terbentuk. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Indra (2024) pada karyawan PT XYZ. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Martias (2024) pada organisasi pelayanan kemanusiaan juga membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, karyawan dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian lain oleh Lestari dan Gani (2026) pada karyawan PT Tiara Perkasa Mobil juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga

memperkuat bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan karyawan.

Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Fahira (2025) pada PT Indonesia Comnets Plus Medan. Penelitian tersebut menemukan bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun secara simultan bersama keselamatan dan kesehatan kerja mampu memengaruhi kepuasan kerja sebesar 55%. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, budaya organisasi, sistem kerja, serta faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pada masing-masing perusahaan.

Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, apabila tingkat kejenuhan kerja dapat ditekan, maka kepuasan kerja karyawan berpotensi meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kejenuhan kerja karyawan berada pada kategori cukup, yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik, emosional, dan mental pada tingkat sedang. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan kerja, menurunkan semangat, serta mengurangi perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Kejenuhan kerja yang terjadi secara berkelanjutan dapat berkembang menjadi tekanan kerja yang lebih berat, sehingga berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan konsep burnout menurut World Health Organization, yaitu fenomena dalam konteks pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan, meningkatnya jarak mental atau sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunnya efektivitas profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kejenuhan kerja atau burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Lutfiani (2025) menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa pengelolaan burnout penting dilakukan melalui strategi pencegahan kelelahan kerja dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian Romdhon dan Putro (2024) pada karyawan Yamaha Bahana Cianjur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Selain itu, Wang, Gao, dan Wang (2024) melalui studi meta-analisis juga menemukan adanya korelasi negatif yang signifikan antara burnout dan kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat bahwa burnout tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis karyawan, tetapi juga berhubungan dengan menurunnya penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Namun hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Caniago dan Mustafa (2023) yang menemukan bahwa burnout secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan, meskipun secara simultan bersama *work-life balance* tetap berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, beban kerja, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing perusahaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F, diperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sunrise Abadi Kota Bandung. Temuan ini menunjukkan

bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi terbentuk dari kombinasi antara kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tingkat kejenuhan kerja yang dialami selama menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kejenuhan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin rendah tingkat kejenuhan kerja yang dialami, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang disertai dengan tingginya kejenuhan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Caniago dan Mustafa (2023) yang meneliti pengaruh *work-life balance* dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 90,9%. Meskipun secara parsial burnout tidak berpengaruh signifikan, secara bersama-sama kedua variabel tersebut tetap terbukti memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh interaksi beberapa faktor, bukan hanya satu variabel secara mandiri.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Achsanuddin dan Nur (2025) juga menunjukkan adanya hubungan penting antara *work-life balance*, burnout, dan job satisfaction. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, serta berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction melalui burnout sebagai variabel intervening. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan tingkat kejenuhan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Lutfiani (2025) menunjukkan bahwa burnout memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat memperbaiki persepsi karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, burnout, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan variabel yang saling berkaitan dalam membentuk kondisi psikologis dan sikap kerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terbaru yang menemukan bahwa salah satu variabel tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Achsanuddin dan Nur (2025) menemukan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap job satisfaction, meskipun *work-life balance* tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan melalui burnout sebagai variabel intervening. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, tekanan kerja, budaya organisasi, serta sistem kerja yang diterapkan pada masing-masing perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara umum berada pada kategori cukup hingga baik. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja sebesar

49,9%, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pengurangan kejenuhan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

REFERENSI

Achsanuddin, A. N., & Nur, M. R. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap job satisfaction dengan burnout sebagai variabel intervening pada PT Pama Persada Nusantara Site KPCT. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 3(5), 1118–1122. https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/view/180

Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(3), 1296–1310. https://doi.org/10.60036/jbm.619

Badan Pusat Statistik. (2025). Perkembangan indeks produksi industri manufaktur 2024. https://www.bps.go.id/assets/publication/2025/08/29/005f8f69b5b8216e792bacd9/perkembangan-indeks-produksi-industri-manufaktur-2024.html

Bakara, M. M. (2023). The influence of co-worker social support and job satisfaction on job stress among mechanics and engineers in the aviation industry. International Journal of Research and Review, 10(8), 169–176. https://doi.org/10.52403/ijrr.20230823

Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh worklife balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan. Sosio e-Kons, 15(2), 151–159. https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503

Chaeria, A. A. (2024). Pengaruh work life balance, employee engagement, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta. Journal of Young Entrepreneurs, 3(2), 120–138. https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8792

Fahira, J. (2025). The influence of *work-life balance* and occupational health safety (K3) on employee job satisfaction. Journal Business Administration: Entrepreneurship and Creative Industry, 3(1), 1–13. https://doi.org/10.32734/jba.v3i1.11667

Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2023). Looking at both sides, outcomes of positive workplace relational systems: A phenomenological study. Heliyon, 9(4), Article e15442. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15442

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(4), Article 100427. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427

Grace, V., Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 144–155. https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/3135

Gunawan, A. (2024). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan perbankan di Kota Palembang. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 57–66. https://doi.org/10.5281/zenodo.10798765

Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan worklife balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Journal of Young Entrepreneurs, 3(2), 105–119. https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8791

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2025, Maret). Pertumbuhan sektor manufaktur dan neraca perdagangan yang positif mendukung ketahanan ekonomi nasional. https://fiskal.kemenkeu.go.id/files/laporan-bulanan/file/1744079519_lekb_maret_2025.pdf.pdf

Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The influence of *work-life balance* and job stress

on job satisfaction mediated by burnout in Generation Z employees in the manufacturing sector MM2100. Jurnal Ekonomi, 13(2), 555–563. https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/4340

Lestari, T. W., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(4), 14324–14331. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5857

Lutfiani, M. (2025). Mengelola keseimbangan hidup dan pekerjaan: Dampak burnout dan peran penting kepuasan kerja. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 22(2), 205–220. https://doi.org/10.36406/jam.v22i2.238

Martias, D. A. P. (2024). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan organisasi pelayanan kemanusiaan: Studi pada karyawan organisasi pelayanan kemanusiaan X. Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial, 25(2), Article 3. https://doi.org/10.7454/jurnalkessos.v25i2.1023

Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja: Studi kasus Yamaha Bahana Cianjur. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV, 1–8. https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/5666

Udayar, S., Urbanaviciute, I., Maggiori, C., & Rossier, J. (2024). Does promotion foster career sustainability? A comparative three-wave study on the role of promotion in work stress, job satisfaction, and career-related performance. International Journal for Educational and Vocational Guidance. https://doi.org/10.1007/s10775-024-09694-3

Wang, Q., Gao, Y., & Wang, X. (2024). The relationships between burnout, job satisfaction, and emotion regulation among foreign language teachers: A meta-analytic review. Acta Psychologica, 250, Article 104545. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104545

World Health Organization. (n.d.). Burn-out an occupational phenomenon. Retrieved May 9, 2026, from https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon