

The Effect of Work Life Balance, Burnout, Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Pt BPRS Fadhilah Bengkulu City

Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt BPRS Fadhilah Kota Bengkulu

Tara Rizki Amalia¹⁾; Janusi Waliamin*²⁾; Sintia Safrianti³⁾

^{1,2)} Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

Email: ¹⁾ tararizkiamalia01@gmail.com ,²⁾ jwaliamin@gamil.com ³⁾ sintiasafrianti19@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2025]

Revised [01 May 2025]

Accepted [04 May 2025]

KEYWORDS

Work Life Balance,
Burnout, Workload, Work
Environment, Job
Satisfaction

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. BPRS Fadhilah Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT BPRS Fadhilah Bengkulu yang berjumlah 36 orang. Sampel dari penelitian ini yaitu 36 orang. Sampel diambil menggunakan teknik total sampling dimana seluruh karyawan menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan software SPSS versi 26.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel Beban Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi 0,033 (< 0,05) dan koefisien regresi positif sebesar 0,647. Sementara itu, variabel Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial karena nilai signifikansi masing-masing di atas 0,05, meskipun tetap menunjukkan arah pengaruh tertentu. Namun, secara simultan keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dinyatakan layak untuk digunakan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Life Balance, Burnout, Workload, and Work Environment on employee Job Satisfaction at PT BPRS Fadhilah Bengkulu City. The research method used is quantitative with an associative approach. The population of this study were all employees of PT BPRS Fadhilah Bengkulu, totalling 36 people. The sample of this study was 36 people. The sample was taken using the total sampling technique where all employees were sampled. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires to respondents who were company employees. The data used in this study are primary data. The data obtained was analysed using multiple linear regression, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS software version 26.0. The analysis results show that partially only the Workload variable has a significant effect on Job Satisfaction, with a significance value of 0.033 (<0.05) and a positive regression coefficient of 0.647. Meanwhile, the Work Life Balance, Burnout, and Work Environment variables did not have a significant effect partially because their respective significance values were above 0.05, although they still showed a certain direction of influence. However, simultaneously the four independent variables have a significant effect on Job Satisfaction, as shown by the F test results with a significance value of 0.006. Thus, the regression model built is declared feasible to be used in explaining the factors that influence job satisfaction in the corporate environment.

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam menunjang keberhasilan perekonomian. Hal ini sesuai dengan tujuan dari perbankan Indonesia yang tercantum dalam UU perbankan No. 10 tahun 1998 pasal 4 yaitu perbankan-perbankan Indonesia bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Menurut (Kasmir, 2019) Bank adalah departemen of store yang merupakan organisasi jasa atau pelayanan berbagai jasa keuangan. Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan, dan deposito. Kemudian bank dikenal juga sebagai tempat untuk meminjam uang atau kredit kepada masyarakat yang membutukannya. Disamping itu, bank dikenal juga sebagai tempat untuk menukar uang, atau menerima segala bentuk pembayaran dan setoran. Dalam undang- undang nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan undang-undang no 7 tahun 1992, perbankan merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang bank,

mencangkup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha. Bank adalah badan usaha yang mengimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menggerakkan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Khususnya pada era globalisasi saat ini, perkembangan diberbagai sektor terjadi semakin pesat yang menyebabkan meningkatnya persaingan sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Menyadari hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk memajukan perusahaan (Haqqoh, 2016). Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja sendiri berkaitan dengan bagaimana sikap karyawan dalam bekerja (Pio et al., 2018) Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya biasanya adalah karyawan yang merasakan kepuasan, sehingga dengan kepuasan yang dimilikinya, hal itu akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Kepuasan kerja yang ada pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain work life balance, burnout, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Work life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa work life balance membantu menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil positive dari terciptanya work life balance (Agha et al., 2017) Burnout atau kejenuhan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berdampak pada kejenuhan, yaitu kondisi dimana seseorang kehilangan makna dan tujuan dari pekerjaan (Atmaja, 2019). Setiap karyawan memiliki kemampuan dan tingkat beban pekerjaan yang berbeda dalam pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat beban kemungkinan menggunakan tenaga yang berlebih sehingga menimbulkan stres berlebihan (overstress), atau kebalikannya tingkat beban yang sangat rendah dapat menimbulkan kebosanan dan rasa jenuh saat bekerja (understress). Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar individu yang memengaruhi kegiatan kerja dan interaksi dalam organisasi. Secara umum, lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik melibatkan elemen-elemen seperti fasilitas, peralatan, pencahayaan, kebersihan, dan keselamatan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial mencakup hubungan antar karyawan, budaya organisasi, komunikasi, serta dukungan sosial di tempat kerja. PT. BPRS Fadhilah Kota Bengkulu berkomitmen membangun perekonomian untuk kesejahteraan masyarakat Kota Bengkulu. Selain itu, PT. BPRS Fadhilah Kota Bengkulu juga bertekad memberikan yang terbaik kepada stakeholders dan terutama masyarakat Kota Bengkulu. Untuk mewujudkan komitmen dan tekad tersebut, PT. BPRS Fadhilah Kota Bengkulu harus bisa mengatur dan menjaga karyawannya agar memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dengan memperhatikan kepuasan kerja, Work Life Balance, Burnout, Beban kerja, serta Lingkungan kerja, agar karyawan merasa betah dan aman bekerja di perusahaan tersebut.

Gambar 1 Hasil Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: (Klinik Riset Data BPRS Fadhilah, 2024)



Tim dari Klinik Riset telah melakukan deseminasi survei terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Fadhilah. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan oleh pihak tersebut, di dapatkan hasil bahwa kepuasan kerja terhadap aspek Work Life Balance mendapatkan skor yang paling rendah dibandingkan aspek yang lain. Dapat disimpulkan bahwa di PT BPRS Fadhilah Kota Bengkulu masih banyak karyawan yang merasa kurang adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Selain work life balance aspek job passion juga mendapatkan skor 2 terendah. Job passion yang rendah dapat menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan minat dan keahliannya. Tentu saja hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat beban kerja karyawan, karena karyawan mungkin saja bekerja tidak dengan sepenuh hati, tidak menikmati setiap proses pekerjaannya, dan tidak menikmati setiap tantangan pekerjaan yang dihadapi.

Hal tersebut juga tentu dapat menyebabkan karyawan mengalami burnout atau kelelahan secara fisik maupun secara emosional. Berdasarkan hasil survey diatas, di dapatkan hasil yang tinggi untuk hubungan antar karyawan (teamwork) dan hubungan karyawan dengan atasan (relationship with the supervisor), lingkungan kerja terkait dengan hubungan antar karyawan dan atasan di PT. BPRS Fadhilah Kota Bengkulu berarti terbilang cukup baik, meskipun di aspek lingkungan kerja yang lain seperti keamanan, pencahayaan, ruang gerak, dll belum terbukti.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan (Robinson & Judge, 2017). Menurut Umar dalam (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan mengenai seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. (Tiyon Widiyanto, 2019) menyatakan pendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap umum dalam pekerjaan karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Menurut Prabandewi & Indrawati, (2016) dalam (Safrianti Sintia et al., 2023) Tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi bagaimana para karyawan dapat memenuhi ekspektasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kerja mereka cenderung akan bekerja lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Work Life Balance

Menurut Locwood dan Nancy R. dalam (Yustini & Yuliza, 2021) mengemukakan bahwa work life balance sebagai suatu keadaan dimana terjadi keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Definisi work life balance menurut (Z. R. Saputri & Helmy, 2021) adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work life balance) adalah kunci penting untuk membuat karyawan bahagia, sehat, dan produktif.

Menurut (Soelton et al., 2023) menjelaskan situasi keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi dimana konflik dialami oleh karyawan rendah dan keseimbangan antar pekerjaan dan keluarga dapat bekerja dengan baik. Sedangkan menurut (Komari & Sulistiowati, 2018) work life balance merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. (Loehr, 2019) menggambarkan bahwa work life balance ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan kerja disatu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi disisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi disisi yang lain dan bisa membuat keduanya saling seimbang.

Burnout

(Priansa, 2017) menyatakan bahwa burnout merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat. Lalu (Pangemanan et al., 2017) mengartikan burnout sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Burnout merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi (P. Saputri et al., 2020) dalam (Waliamin, Puspita, et al., 2023). Burnout merupakan gejala negatif yang timbul dari diri

seseorang karena kondisi yang dialami selama menjalankan pekerjaannya dan apabila tidak segera ditanggulangi akan merugikan organisasi atau perusahaan dan individu itu sendiri (Prianto & Bachtiar, 2020)

Beban Kerja

Menurut pendapat Menpan dalam (Vanchapo, 2020), disebutkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas pekerjaan yang penyelesaiannya wajib dipertanggungjawabkan oleh perusahaan ataupun bagi pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan beban kerja menurut (Munandar 2023) dalam (Waliamin, Syahrizal, et al., 2023) adalah suatu kondisi pekerjaan dengan batas waktu tertentu tugas yang ada harus diselesaikan.

Mahawati(2021) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu jumlah usaha mental dan juga fisik yang diinginkan dari karyawan. (Firdaus, 2017) menyimpulkan beban kerja ialah beberapa kegiatan yang wajib unit organisasi atau pemegang jabatan selesaikan selama rentang waktu tertentu. (Tambengi et al., 2016) menyatakan beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

(Robinson & Judge, 2017) dalam bukunya Organizational Behavior menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua kondisi dan situasi yang mempengaruhi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Hal ini mencakup baik elemen fisik seperti fasilitas dan peralatan, serta elemen sosial seperti hubungan antar pekerja dan budaya organisasi. Sedangkan menurut (Dessler, 2017) dalam Human Resource Management mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah kondisi fisik tempat kerja, gaya manajemen, serta interaksi sosial antar karyawan. Menurut (Realty et al., 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Jika Lingkungan kerja yang sehat Maka Karyawan akan semakin giat dalam Bekerja dan juga Kinerja Suatu karyawan pasti akan Meningkatkan dan bisa bersaing dengan karyawan lainnya, Baik dalam prestasi kerja maupun yang lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dimana metode penelitian yang menggunakan angka dan statistik. Sifat penelitian ini eksplanatory, yaitu penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel dengan menggunakan kerangka terlebih dahulu, kemudian dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian eksplanatory adalah penelitian yang menyoroti pengaruh kasual antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Kota Bengkulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Ket.
1.	Y1	0,527	0,3291	Valid
2.	Y2	0,766	0,3291	Valid
3.	Y3	0,709	0,3291	Valid
4.	Y4	0,682	0,3291	Valid
5.	Y5	0,580	0,3291	Valid
6.	Y6	0,748	0,3291	Valid
7.	Y7	0,633	0,3291	Valid
8.	Y8	0,761	0,3291	Valid
9.	Y9	0,644	0,3291	Valid
10.	Y10	0,770	0,3291	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Pada Tabel 1 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,3291. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 2. Hasil pengujian Validitas Variabel Work Life Balance (X1)

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket.
1.	X1.1	0,874	0,3291	Valid
2.	X1.2	0,793	0,3291	Valid
3.	X1.3	0,833	0,3291	Valid
4.	X1.4	0,871	0,3291	Valid
5.	X1.5	0,728	0,3291	Valid
6.	X1.6	0,907	0,3291	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Pada Tabel 2 hasil uji validitas variabel Work Life Balance (X1), diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,3291. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel Work Life Balance dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 3 Hasil pengujian Validitas Variabel Burnout (X2)

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket.
1.	X1.1	0,473	0,3291	Valid
2.	X1.2	0,796	0,3291	Valid
3.	X1.3	0,898	0,3291	Valid
4.	X1.4	0,730	0,3291	Valid
5.	X1.5	0,836	0,3291	Valid
6.	X1.6	0,721	0,3291	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Pada Tabel 3 hasil uji validitas variabel Burnout (X2), diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,3291. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel Burnout dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 4 Hasil pengujian Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket.
1.	X3.1	0,720	0,3291	Valid
2.	X3.2	0,739	0,3291	Valid
3.	X3.3	0,728	0,3291	Valid
4.	X3.4	0,366	0,3291	Valid
5.	X3.5	0,365	0,3291	Valid
6.	X3.6	0,449	0,3291	Valid
7.	X3.7	0,750	0,3291	Valid
8.	X3.8	0,527	0,3291	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Pada Tabel 4 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X3), diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel 0,3291. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel Beban Kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji.

Tabel 5 Hasil pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

No.	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Ket.
1.	X4.1	0,532	0,3291	Valid
2.	X4.2	0,594	0,3291	Valid
3.	X4.3	0,718	0,3291	Valid
4.	X4.4	0,550	0,3291	Valid
5.	X4.5	0,566	0,3291	Valid
6.	X4.6	0,534	0,3291	Valid
7.	X4.7	0,667	0,3291	Valid
8.	X4.8	0,735	0,3291	Valid
9.	X4.9	0,590	0,3291	Valid
10.	X4.10	0,507	0,3291	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Pada Tabel 5 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X4), diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel 0,3291. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini, diperoleh bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,3291). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y), Work Life Balance (X1), Burnout (X2), Beban Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) dinyatakan valid. Validitas yang tinggi pada masing-masing item mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud secara tepat dan akurat. Sebagai contoh, pada variabel Kepuasan Kerja (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,527 hingga 0,770, semuanya melampaui nilai r tabel, sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Demikian pula, variabel-variabel independen seperti Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja juga menunjukkan validitas yang baik, dengan r hitung tertinggi mencapai 0,907. Tidak ada satu pun item yang gugur dalam uji validitas, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipastikan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Hasil ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas pengukuran yang baik dan dapat dijadikan dasar yang andal dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel Kepuasan Kerja. Validitas isi dan empiris yang telah terbukti ini menjadi landasan penting dalam menjamin keabsahan data yang diperoleh.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil pengujian Reliabilitas Data Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Banyak Item	Ket.
1.	Kepuasan Kerja	0,870	10	Reliabel
2.	Work Life Balance	0,912	6	Reliabel
3.	Burnout	0,846	6	Reliabel
4.	Beban Kerja	0,707	8	Reliabel
5.	Lingkungan Kerja	0,801	10	Reliabel

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Pada Tabel 6 hasil uji reliabel data penelitian, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabel yang baik yaitu di atas 0,7. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki reliabel yang tinggi dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 6, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti seluruh instrumen penelitian tergolong reliabel. Nilai tertinggi terdapat pada variabel Work Life Balance sebesar 0,912, sementara nilai terendah terdapat pada variabel Beban Kerja sebesar 0,707, yang tetap berada dalam kategori reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen yang

digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing konstruk dalam penelitian ini. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari kuesioner dapat diandalkan untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil pengujian Multikolonearitas Data Penelitian

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALX1	.723	1.383
	TOTALX2	.823	1.215
	TOTALX3	.662	1.512
	TOTALX4	.736	1.359

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel *Coefficients*, nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel independen (Totalx1, Totalx2, Totalx3, Dan Totalx4) berada di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel- variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil pengujian Heteroskedastisitas Data Penelitian

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.166	6.577		-.481	.634
	TOTALX1	-.018	.111	-.032	-.160	.874
	TOTALX2	-.066	.115	-.108	-.575	.569
	TOTALX3	-.081	.154	-.110	-.526	.603
	TOTALX4	.251	.151	.330	1.665	.106

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* yang ditunjukkan dalam tabel *Coefficients*, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel independen (Totalx1, Totalx2, Totalx3, Dan Totalx4) berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residual (ABS_RES), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil pengujian Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81545176
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.071
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, nilai statistik uji sebesar 0,082 yang relatif kecil juga mendukung asumsi normalitas.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil pengujian Koefisien Determinasi Data Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.279	4.05414
a. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3				

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,362 atau 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Work Life Balance (X1), Burnout (X2), Beban Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) sebesar 36,2%, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 11 Hasil pengujian Regresi Berganda Data Penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.695	12.385		.864	.394
	TOTALX1	.185	.209	.149	.885	.383
	TOTALX2	-.272	.216	-.200	-1.262	.216
	TOTALX3	.647	.290	.394	2.234	.033
	TOTALX4	.190	.284	.112	.671	.507
a. Dependent Variable: TOTALLY						

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Work Life Balance (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,394 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi positif sebesar 0,185 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki individu, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, Work Life Balance merupakan variabel pertama yang terbukti secara statistik tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini.

Sementara itu, variabel Burnout (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,216 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Burnout terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi negatif sebesar 0,272 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Dengan demikian, Burnout merupakan variabel kedua yang terbukti secara statistik tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini.

Selanjutnya, untuk variabel Beban Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi positif sebesar 0,647 menunjukkan bahwa semakin

tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Dengan demikian, Beban Kerja merupakan variabel pertama yang terbukti secara statistik signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini.

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X4,) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,507 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi positif sebesar 0,190 menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Dengan demikian, Lingkungan Kerja merupakan variabel ketiga yang terbukti secara statistik tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini.

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hanya variabel beban kerja yang terbukti secara statistik signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dan ketiga variabel lainnya yaitu Work Life Balance, Burnout dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun arah pengaruhnya masih terlihat dari nilai koefisien regresinya (Work Life Balance positif, Burnout negatif, Lingkungan Kerja positif), namun pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk dapat disimpulkan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 12 Hasil pengujian Uji T Data Penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.695	12.385		.864	.394
	TOTALX1	.185	.209	.149	.885	.383
	TOTALX2	-.272	.216	-.200	-1.262	.216
	TOTALX3	.647	.290	.394	2.234	.033
	TOTALX4	.190	.284	.112	.671	.507

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,647 yang menunjukkan pengaruh positif. Artinya, semakin baik Beban Kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat. Sementara itu, variabel Work Life Balance(X1), Burnout (X2) dan Lingkungan Kerja (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikansinya masing-masing berada di atas 0,05, yaitu 0,383, 0,216 dan 0,507. Meskipun demikian, ketiga variabel tersebut tetap memiliki arah pengaruh, di mana Burnout berpengaruh negatif, sedangkan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, hanya Beban Kerja yang secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja, sedangkan variabel lainnya belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 13 Hasil pengujian Uji F Data Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.787	4	72.197	4.393	.006 ^b
	Residual	509.519	31	16.436		
	Total	798.306	35			

a. Dependent Variable: TOTALY
b. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX1, TOTALX2, TOTALX3

Sumber : (Data Diolah SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,393 dengan signifikansi 0.006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan F hitung juga lebih besar dari F

tabel sebesar 2,67. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan uji F menurut Ghozali (2018), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel independen yaitu Work Life Balance (X1), Burnout (X2), Beban Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kepuasan kerja, namun keempat variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja responden. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fit untuk digunakan sebagai alat analisis, karena kombinasi dari semua variabel bebas secara kolektif mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Hal ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk menyimpulkan bahwa model yang dibangun memiliki relevansi statistik terhadap fenomena yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu. Artinya, tinggi rendahnya work life balance tidak akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terlihat dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak memiliki waktu yang seimbang antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi. Selain itu, ada juga kegiatan-kegiatan perusahaan yang melibatkan karyawan untuk bekerja ekstra serta lembur. Sehingga, meskipun hasil kuesioner menyebutkan work life balance karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu baik, hal tersebut tidak membuat kepuasan kerja karyawan menjadi baik pula, karena masih ada faktor-faktor penghambat lainnya yang menyebabkan karyawan kurang puas saat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (James & Purba, 2017) semakin memperkuat hasil penelitian ini, dengan menyatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arumingtyas & Trisavinaningdiah, 2021) mengenai keterkaitan antara work life balance dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu. Hal ini berarti bahwa Burnout tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, atau penurunan pencapaian pribadi yang mungkin dialami oleh karyawan tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Kemungkinan tidak signifikannya pengaruh burnout ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kemampuan karyawan dalam mengelola stres dan kelelahan kerja dengan baik. Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan yang responsif, serta sistem kerja yang fleksibel mungkin membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan emosional mereka. Selain itu, bisa jadi karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat atau merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap pekerjaan mereka, sehingga meskipun mengalami burnout, hal itu tidak mempengaruhi tingkat kepuasannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pangemanan et al., 2017), semakin memperkuat hasil penelitian ini, dengan menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak berpengaruh secara signifikannya ini bisa disebabkan karena faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh pada kepuasaan kerja karyawan. Penelitian (Sulistiyowati, 2017) juga membuktikan bahwa burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arumingtyas & Trisavinaningdiah, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa burnout tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu. Hal ini berarti, semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasaan kerjanya. Sehingga, meskipun beban kerjanya tinggi dan target yang harus dicapai cukup berat tetapi karyawan masih merasa puas dengan hasil kerja mereka. Karena dengan adanya beban kerja yang tinggi maka secara otomatis dapat meningkatkan skill serta keahlian mereka, dan bisa menambah pengalaman serta ilmu untuk terus berkembang dan maju, sehingga para karyawan dapat

meningkatkan kemampuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fahira et al., 2022) semakin memperkuat hasil penelitian ini, dengan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Dwirianto, 2023), juga menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak sejalan dengan penelitian lainnya, penelitian yang dilakukan oleh (Meilasari et al., 2020), dengan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu. Artinya, tinggi rendahnya lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meskipun tingkat Lingkungan Kerja pada Karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu masih baik dan membuat karyawan betah dan nyaman saat bekerja tapi tidak membuat kepuasan kerja karyawan menjadi baik juga. Karena dari hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan terkadang merasa ada sedikit yang mengganggu dan kurang merasa aman dan tenang saat melakukan pekerjaan diberikan oleh perusahaan, sehingga meskipun lingkungan kerjanya baik, hal itu tidak mempengaruhi tingkat kepuasannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marta & Budi, 2019) semakin memperkuat hasil penelitian ini, dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahira et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, variabel Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika keempat faktor ini digabungkan dalam satu model, mereka mampu menjelaskan variasi yang cukup berarti terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun dalam uji parsial hanya Beban Kerja yang terbukti signifikan secara individu, namun hasil uji F ini menegaskan bahwa secara kolektif, keempat variabel independen tetap memiliki kontribusi penting terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan seluruh faktor ini secara menyeluruh dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perbaikan yang merata di berbagai aspek seperti menyesuaikan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, mengelola (burnout), serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan dan produktivitas tenaga kerja di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhila & Zackharia, 2022) mendapatkan hasil bahwa work life balance, burnout, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2024) juga menyimpulkan bahwa work life balance, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Andrianti, Reni et al., 2023) juga menyimpulkan bahwa Burnout, work life balance, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu dengan signifikan $0,383 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,885 < 2,03$) dengan nilai koefisien regresi $0,185$. Hal ini berarti bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
2. Burnout tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu dengan signifikan $0,216 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-1,262 < 2,03$) dengan nilai koefisien regresi $0,272$. Hal ini berarti bahwa Burnout tidak berpengaruh negative terhadap

Kepuasan Kerja

3. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu dengan signifikan $0,033 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,234 > 1,98$) dengan nilai koefisien regresi 0,647. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat beban kerja yang dipegang oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Karena karyawan merasa dengan beban kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan skill dan kemampuan serta keahliannya.
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu dengan signifikan $0,507 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,671 < 2,03$) dengan nilai koefisien regresi 0,190. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
5. Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPRS Fadhilah Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. BPRS Fadhilah Bengkulu dengan signifikan $0,006 < 0,05$ dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($4,393 > 2,67$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini signifikan secara simultan.

Saran

1. Saran untuk PT BPRS Fadhilah Bengkulu
Manajemen perlu terus memperkuat kebijakan Beban Kerja karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai para karyawan. Agar karyawan selalu merasa puas dengan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, meskipun variabel Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja belum berpengaruh signifikan secara parsial, namun secara simultan variabel-variabel tersebut tetap penting. Sehingga perusahaan juga tidak boleh lupa untuk memperhatikan hal-hal terkait dengan variabel tersebut.
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, misalnya dengan menambah jumlah sampel atau mencakup lebih dari satu perusahaan, agar hasilnya lebih general dan komprehensif. Selain itu, dapat dipertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau pengembangan karier. Penggunaan metode kuantitatif atau campuran (mixed methods) juga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam terkait persepsi karyawan terhadap kondisi kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.3.813>
- Andrianti, Reni, Udik, J., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Reni Dwi Andrianti Universitas Islam Kadiri Udik Jatmiko Universitas Islam Kadiri Nur Hidayati Universitas Islam Kadiri berlomba-lomba mendapatkan profit. 1(6)..
- Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–75. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i1.4663>.
- Atmaja, I. G. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan RoleStress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Rumours Restaurant. E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775 – 7804.
- Darmawan, D., & Dwirianto, S. (2023). *Jurnal Embistek* *Jurnal Embistek*. 1(1), 108–114.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th ed.)*. Pearson.
- Fadhila, & Zackharia. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>

- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. *Journal Online Mahasiswa, Universitas Riau*, 4(No, 1).
- Haqqoh, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal ilmiah psikologi Terapan* (Vol. 4, Issue 1. Hal. 26).
- James, A., & Purba, S. D. (2017). Efek Moderasi Dukungan Organisasi dan Mediasi Work- Life Balance Pada Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja: Vol. Manajemen, (pp. 53–73).
- Kasali, R. (2017). *Jadi manusia yang berharga: Memahami perubahan dan beradaptasi dengan disruptif*. Gramedia.
- Klinik Riset UMB Data BPRS Fadhilah. (2024). Hasil Survei Kepuasan Karyawan dan Kepuasan Nasabah dari Tim Klinik Riset Dan Pengabdian Masyarakat..
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian Teoritis Work Life Balance. 419–4220186.
- Loehr, T. (2019). *How to Have a Work Life Balance*. Mitara Empresa Pty Ltd.
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis. <https://repository.unai.edu/id/eprint/313/>
- Meilasari, Lucky, L. E., & D, R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *JIMT* (pp. 2686–5246). <https://doi.org/https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/296>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Pangemanan, L. F., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Pio, R. J., Revo, J., & Tampi, E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life , job satisfaction and organizational citizenship behavior. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDMPerusahaan*. Pustaka Setia.
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) DenganKepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(2), 131–144. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Rahayu, N. M., Darmita, M., & Laas, O. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung). *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 6(1), 89–99.
- Ramban, K., & Edalmen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1).
- Realty, M., Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (. *Studi Kasus Pt*, 2(1), 49–61).
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Safrianti, S., Apriano, Rinaldo, P., & Syofian. (2023). Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Instrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting*
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA*, 3(5), 933–959.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout.*Jurnal Manajemen*, 1(2), 914–920.
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. *Witel sulut. Jurnal Emba Vol.4 No.4 Desember 2016*. Hal, 1088, 1097. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/14733/14301>

- Tiyan Widiyanto, R. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13. <https://doi.org/No.2.https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1938>
- Vanchapo, A. R. (2020). No Title. In *beban kerja dan stres kerja* (Ed.), Penerbit Qiara Media.
- Waliamin, J., Puspita, V., & Rahmadani, M. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Intelektual*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.61635/jin.v2i1.122>
- Waliamin, J., Syahrizal, A., & Hidayati, A. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 168–179. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2248>
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya anusia Analisis Kajian di Masa*.