

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN
BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. EMPAT SAUDARA MANADO**

*THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. EMPAT SAUDARA MANADO*

Oleh:

Sessy I. Takalau¹

Agus S. Soegoto²

Genita G. Lumintang³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹stakalau18@gmail.com

²supandi@unsrat.ac.id

³genitagracia73@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance* dan *Burnout* secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel 60 responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda di uji dengan *IBM SPSS Statistics 30, 2025*. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial *Psychological Well-Being* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Manajemen PT. Empat Saudara Manado sebaiknya memperhatikan program dan kebijakan meliputi fleksibilitas kerja, beban kerja, serta dukungan perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan terutama mengingat bahwa *Work Life Balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, *Burnout*, Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to examine the influence of *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, and *Burnout*, both partially and simultaneously, on employee job satisfaction at PT. Empat Saudara Manado. The research employed a quantitative method with a sample of 60 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of *IBM SPSS Statistics 30, 2025*. The results indicate that *Psychological Well-Being*, *Work-Life Balance*, and *Burnout* simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Partially, however, *Psychological Well-Being* and *Burnout* were found to significantly influence job satisfaction, whereas *Work-Life Balance* did not have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Empat Saudara Manado. Based on the results of this study, the management of PT. Empat Saudara Manado should conduct a more in-depth review of programs and policies related to work flexibility, workload, and company support in creating a balance between employees' personal and professional lives, especially considering that *Work Life Balance* does not show a significant influence on job satisfaction. This effort is expected to enhance employee job satisfaction.

Keywords: *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, *Burnout*, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya tersebut tidak hanya mencakup tenaga dan keterampilan, tetapi juga pikiran, perasaan, dan sikap yang dibawa individu ke dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung

menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

PT. Empat Saudara Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi garam beryodium dengan beban kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan selama tahun 2024, tercatat sebanyak 1.125 kasus absensi dengan jumlah terbesar disebabkan oleh ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal ini menjadi indikasi awal adanya tekanan kerja yang tinggi, kelelahan, serta potensi menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi jika tidak ditangani secara serius.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan ini berkaitan dengan kondisi mental dan emosional individu dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Ketika seorang karyawan merasa tenang, dihargai, dan memiliki makna dalam pekerjaannya, maka ia akan cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan. Di sisi lain, kondisi *psychological well-being* yang rendah dapat meningkatkan stres dan risiko *burnout*.

Selain itu, *work life balance* juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan lebih mudah mengalami kelelahan emosional, konflik peran, dan stres berkepanjangan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat memengaruhi kehadiran dan motivasi kerja. Demikian pula dengan *burnout*, yaitu kondisi kelelahan kronis akibat tekanan kerja yang terus menerus. *Burnout* yang tidak ditangani dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja, merasa tidak efektif, dan akhirnya memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Empat Saudara Manado dengan fokus penelitian pada variabel *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Empat Saudara Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Psychological Well-Being

Psychological well-being merupakan kondisi mental positif individu dalam menjalani kehidupan, termasuk di lingkungan kerja. Kesejahteraan psikologis mencerminkan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri dan pengaruhnya terhadap performa dan produktivitas (Yudiani *et al.*, 2023:9).

Work Life Balance

Work life balance adalah upaya mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan yang intens dengan kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan pribadi, tidak hanya dalam hal alokasi waktu tetapi juga mencakup aspek emosional, mental, dan fisik, sehingga menciptakan kondisi di mana individu merasa terpenuhi dan bahagia baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari (Sariningrum, 2024:8-9).

Burnout

Burnout adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan yang sangat ekstrem, penurunan motivasi, dan perasaan tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. *Burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem akibat stres kronis di tempat kerja atau kehidupan sehari-hari (Vee Katrin, 2023:2).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang timbul dari pencapaian harapan serta pengalaman kerja yang dialami. Kepuasan ini bersifat subjektif karena setiap individu memiliki standar dan ekspektasi yang berbeda terkait pemenuhan kebutuhan dan keinginannya (Irmayani, 2022:80-81).

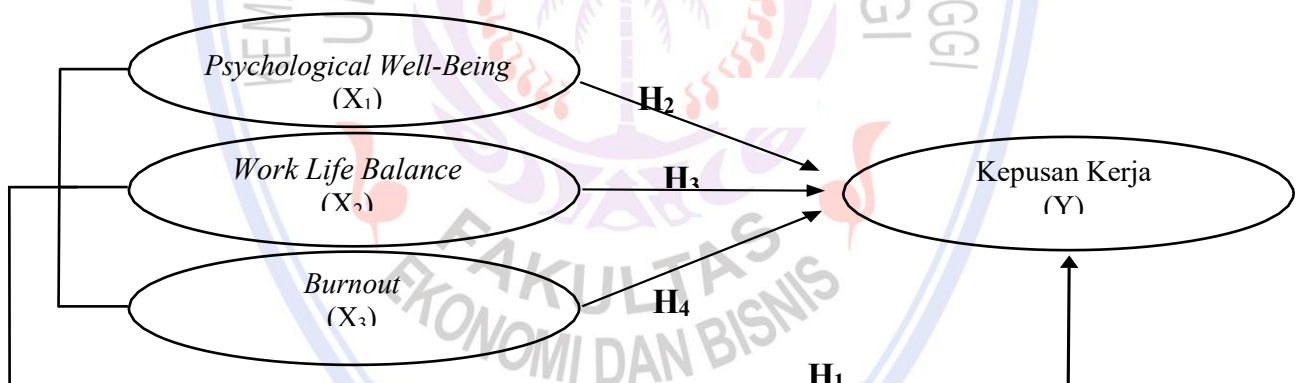
Penelitian Terdahulu

Penelitian Afifah *et al.*, (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan sampel sebanyak 59 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 65,3%.

Penelitian Doloksaribu *et al.*, (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai di Unit Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 90 pegawai yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala kesejahteraan psikologis dan skala kepuasan kerja, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana setiap peningkatan 1 poin kesejahteraan psikologis meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,265.

Penelitian Dumpapa *et al.*, (2024) bertujuan untuk menguji pengaruh kelelahan emosional, *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan melibatkan 61 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan *burnout* berpengaruh signifikan, sedangkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga *Psychological well-being*, *Work Life Balance*, *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₂: Diduga *Psychological well-being* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₃: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₄: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Empat Saudara Manado yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik *non-probability sampling* dengan menetapkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian yang lebih objektif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dengan skala likert. Data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2020) menyatakan kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, suatu alat ukur yang sering dimanfaatkan dalam penelitian sosial guna mengetahui sikap, persepsi, dan pendapat responden. Melalui skala ini, responden dapat menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan yang terdiri dari “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju” hingga “sangat setuju”.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang terjadi dengan data yang dikumpulkan. Uji validitas merupakan alat untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid atau akurat. Pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Sebuah kuesioner dianggap valid jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r yang tercantum dalam tabel (Sugiyono 2020).

Uji reliabilitas pada instrumen penelitian merupakan suatu alat untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur yang sama, pada obyek yang sama, dan dilakukan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama atau konsisten (Sugiyono 2020).

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode untuk menilai apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak (Sudaryana & Agusiady, 2022). Pengujian ini umumnya menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan data dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan tidak normal jika $< 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Toleransi digunakan untuk mengukur variabilitas suatu variabel yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai VIF kurang dari 0,10, maka terdapat indikasi adanya gejala multikolinearitas (Ghozali, 2021).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2021). Pengujian ini dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti *Barlett*, *Spearman's rho*, maupun metode grafis *Park-Gleyser*. Hasil uji menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk memperkirakan perubahan nilai variabel terikat saat terjadi peningkatan atau penurunan nilai variabel bebas (Sugiyono, 2020). Berikut ini persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi

X_1 : *Psychological well being*

X_2 : *Work Life Balance*

X_3 : *Burnout*

ε : error

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau berdasarkan signifikansi: jika $\text{Sig F} < 0,05$ maka model signifikan H_0 ditolak, sedangkan jika $\text{Sig F} \geq 0,05$ maka model tidak signifikan H_0 diterima (Ghozali, 2021:148).

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi: jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen H_0 ditolak, sedangkan jika $p\text{-value} > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan H_0 diterima (Ghozali, 2021).

Uji Korelasi Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan linear antara variabel independen dan dependen, dengan nilai korelasi (r) berkisar antara -1 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan hubungan kuat, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan lemah atau tidak ada hubungan. Sedangkan, Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0–1, di mana semakin mendekati 1 berarti model regresi semakin baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i> (X_1)	X1.1	0,796	0,254	Valid
	X1.2	0,749		Valid
	X1.3	0,725		Valid
	X1.4	0,683		Valid
	X1.5	0,819		Valid
	X1.6	0,695		Valid
<i>Work Life Balance</i> (X_2)	X2.1	0,671	0,254	Valid
	X2.2	0,792		Valid
	X2.3	0,380		Valid
	X2.4	0,709		Valid
	X2.5	0,859		Valid
	X2.6	0,697		Valid
<i>Burnout</i> (X_3)	X3.1	0,801	0,254	Valid
	X3.2	0,835		Valid
	X3.3	0,850		Valid
	X3.4	0,866		Valid
	X3.5	0,792		Valid
	X3.6	0,661		Valid

Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,750	0,254	Valid
	Y.2	0,687		Valid
	Y.3	0,675		Valid
	Y.4	0,763		Valid
	Y.5	0,641		Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30,2025

Tabel 1 diatas terlihat instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan $df = 58$ dan signifikansi 5%, r tabel adalah 0,254. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki r hitung $>$ 0,254, sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

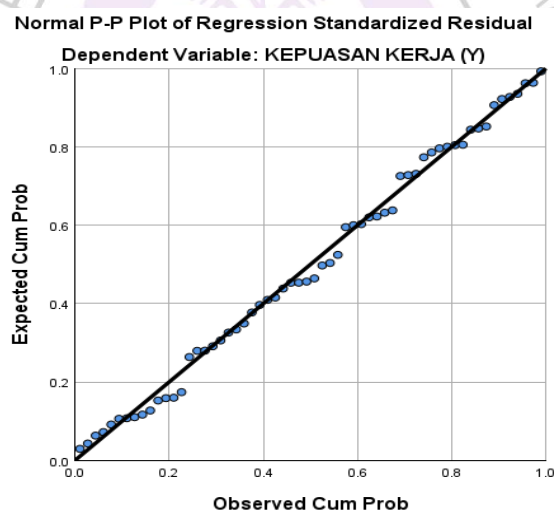
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Psychological Well-Being (X_1)	873	Reliable
Work Life Balance (X_2)	783	Reliable
Burnout (X_3)	888	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	734	Reliable

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30,2025

Tabel 2 terlihat bahwa Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel berada di atas 0,70, yang berarti setiap item memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini *reliabel* dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30,2025

Gambar 2 diatas menunjukkan normalitas residu terpenuhi dengan data mengikuti garis diagonal lurus.

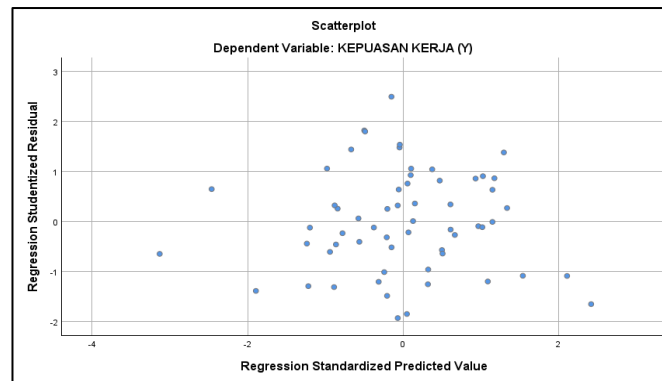
Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Psychological Well-Being (X_1)	0,985	1,015	Non Multikolinearitas
Work Life Balance (X_2)	0,931	1,074	Non Multikolinearitas
Burnout (X_3)	0,937	1,067	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30,2025

Tabel 3 diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* memiliki Tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30, 2025

Gambar 3 diatas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Linear Berganda**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a						
Mode		Unstandardized	Coefficients	Standardized		
l		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.138	1.830		1.714	.092
	Psychological Well-Being	.359	.035	.557	10.259	.000
	Work Life Balance	.094	.074	.071	1.268	.210
	Burnout	.446	.038	.659	11.836	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30, 2025

Tabel 4 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,138 + 0,359X_1 + 0,094X_2 + 0,446X_3$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,138 menunjukkan bahwa jika *Psychological Well-Being* (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan *Burnout* (X_3) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja (Y) diperkirakan sebesar 3,138. Tanda positif mengindikasikan hubungan searah antara variabel independen dan dependen.
2. Koefisien regresi *Psychological Well-Being* (X_1) sebesar 0,359, berarti setiap peningkatan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,359 satuan. Pengaruh ini signifikan secara statistik (sig. 0,000).
3. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X_2) sebesar 0,094, menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai signifikansi sebesar 0,210 ($> 0,05$).
4. Koefisien regresi *Burnout* (X_3) sebesar 0,446, yang berarti peningkatan satu satuan pada X_3 akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,446 satuan. Pengaruh ini signifikan secara statistik (sig. 0,000), menunjukkan bahwa kemampuan mengelola burnout berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.863	3	288.954	95.907	.000 ^b
	Residual	168.720	56	3.013		
	Total	1035.582	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), BURNOUT, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, WORK LIFE BALANCE

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30, 2025

Uji T (Parsial)**Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.138	1.830		.092
	Psychological Well-Being	.359	.035	.557	.000
	Work Life Balance	.094	.074	.071	.210
	Burnout	.446	.038	.659	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30, 2025

Tabel 6 menyatakan:

1. Variabel *Psychological Well-Being* memiliki nilai t hitung 10,259 > t tabel 1,672 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya variabel *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel *Work Life Balance* menunjukkan t hitung 1,268 < t tabel 1,672 dan signifikansi 0,210 > 0,05. Artinya variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.
3. Variabel *Burnout* memiliki t hitung 11,836 > t tabel 1,672 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7. Model Summary**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.828	1.73576

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, WORK LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 30, 2025

Pembahasan**Pengaruh Psychological Well-Being, Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini selaras dengan teori Ryff & Keyes (dalam Yudiani *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis menciptakan suasana kerja positif dan meningkatkan kepuasan kerja. Rondonuwu (dalam Saring, 2022) menyebutkan bahwa *Work Life Balance* mendorong loyalitas dan motivasi kerja, sedangkan Maslach (dalam Alam, 2024) menekankan bahwa burnout yang tidak dikelola dapat menurunkan efektivitas kerja. Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian Afifah *et al.* (2022) dan Amelia *et al.*, (2024) yang menemukan pengaruh signifikan *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja suportif, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan secara aktif mencegah burnout melalui pelatihan stres, konseling, serta pengelolaan beban kerja. Langkah ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Karyawan yang merasa memiliki kendali atas hidupnya mampu menjalin hubungan positif, serta memiliki tujuan hidup yang jelas, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Temuan ini memperkuat teori Ryff & Keyes (dalam Yudiani *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi dalam menciptakan makna, stabilitas emosi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Penelitin Doloksaribu *et al.*, (2022) dan

Lee & Kim (2023) yang menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Artinya, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung meningkatkan kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini pengaruh tersebut belum cukup kuat. Hal ini diduga karena budaya kerja di PT. Empat Saudara Manado yang menuntut adaptasi terhadap ritme kerja tinggi, sehingga karyawan lebih menilai kepuasan dari pencapaian kerja dari pada keseimbangan hidup. Temuan ini selaras dengan pendapat Falentiyo dan Nasikah (2022) bahwa pengaruh *Work Life Balance* sangat bergantung pada kebijakan organisasi dan toleransi individu terhadap tekanan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan studi Dumpapa *et al.*, (2024) dan Pinontoan *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji T menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu mengelola *Burnout* dengan baik, sehingga tekanan kerja tidak menurunkan kepuasan kerja. Mayoritas responden menyatakan mampu menjaga kondisi fisik dan mental selama bekerja, yang menunjukkan adanya strategi coping yang efektif. Temuan ini sejalan dengan Amelia *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa burnout yang tertangani dengan baik justru dapat mendukung kepuasan kerja karena karyawan merasa mampu menghadapi tantangan. Penting bagi manajemen pada PT. Empat Saudara Manado untuk terus menjaga sistem pendukung dan memantau stres kerja agar *Burnout* tetap terkendali dan tidak berdampak negatif.

PENUTUP

Kesimpulan:

1. *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.
2. *Psychological Well-Being* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.
3. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.
4. *Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Saran

1. Manajemen pada PT. Empat Saudara Manado sebaiknya perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menyediakan komunikasi terbuka, atau kegiatan yang mendorong dukungan sosial agar terciptanya lingkungan kerja yang positif.
2. Manajemen pada PT. Empat Saudara Manado sebaiknya terus mengoptimalkan strategi pengelolaan *burnout* melalui program *work life integration*, pelatihan manajemen stress, serta penyediaan fasilitas rekreasi yang mendukung pemulihan energi karyawan.
3. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, manajemen pada PT. Empat Saudara Manado perlu mengevaluasi dan merancang program *work life balance* yang lebih relevan seperti jam kerja fleksibel.
4. Manajemen pada PT. Empat Saudara Manado sebaiknya membangun budaya kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan perlu diperkuat agar menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Bagi Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau kompensasi, serta mempertimbangkan metode kualitatif/mixed-methods dan objek penelitian di sektor berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, A. N., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota

- Alam, R. (2024). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Surabaya: Penerbit CV. Garuda Mas Sejahtera.
- Amelia, D., Dyatmika, S. W., & Alam, W. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang. *Journal of Sustainability Business Research*, 4(4), 65-75 <https://jurnal.unipasby.ac.id/jsbr/article/view/9141/5483>
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4). <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Dumpapa, M. C., Pandowo, M. H., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Kelelahan Emosional, Work Life Balance, dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 618-629 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54181/45498>
- Falentiyo, R., & Nasikah, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 311-319 <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.1103>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>
- Irmayani, N. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish. <https://repository.deepublish.com/media/publications/617038-manajemen-sumber-daya-manusia-65d53eb6.pdf>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521. <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Pinontoan, C., Tumbel, A., & Lumantow, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Job Stress Terhadap Job Satisfaction (Studi Pada Black Cup Coffee and Roastery Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1081-1026. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52346>
- Saring. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Cetakan I, Malang: Penerbit Media Nusa Creative. <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK35640/peningkatan-kinerja-guru-melalui-penguatan-kepemimpinan-transformasional-budaya-organisasi-dan-keseimbangan-kehidupan-kerja>
- Sariningrum, W. (2024). *Menuju Keseimbangan Kehidupan dan Kerja*. Cetakan I, Surabaya: Penerbit CV. Garuda Mas Sejahtera.
- Sudaryana, B., & Agusiday, H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan I, Yogyakarta: Penerbit Deepublish. <https://repository.deepublish.com/media/publications/619289-metodologi-penelitian-kuantitatif-f3a2f388.pdf>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://www.scribd.com/document/729101674/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-r-d-Sugiyono-2020>
- Vee, Katrin (2023). *Menghadapi Burnout Dengan Bijak: Menyelamatkan Diri Dan Karier Dari Kelelahan Ekstrem*. Penerbit Rumah Baca. https://books.google.co.id/books/about/Menghadapi_Burnout_dengan_Bijak_Menyelam.html?id=Xx5HEQAAQBAJ&redir_esc=y
- Yudiani, E., Listiningtyas, L., Khasiyah, S., & Meyrinda, J. (n.d.). *Psychological Well-Being: Leadership Style Lecturers In Creating A Positive Culture*. Cetakan I, Malang: Penerbit CV. Literasi Nusantara Abadi.