Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis
Vol. 7 No. 1 Oktober 2026
ISSN Print 2723-6056 ISSN Online 2723-6048
https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah

The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction in Islamic Banks

Mellisya Aulia [1*], M. Yusuf [2], Andriansyah Bari [3]
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia

Jurnal Artikel

Diterima 16 Juli 2026; Disetujui 1 Oktober 2026
How to Cite: Aulia, M., Yusuf, M., & Bari, A. (2026). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis.* 7 (1). 1-11
***Penulis Korespondensi:** mellisyaaulia280333@gmail.com

DOI: https://10.36257/jamb.v7i1.12341

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan melibatkan 35 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert serta studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 29, dilengkapi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (sig. 0.255 > 0.05), demikian pula *burnout* yang juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (sig. 0.273 > 0.05). Akan tetapi, hasil uji F (simultan) memperlihatkan bahwa *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (sig. 0.002 < 0.05), dengan kontribusi sebesar 33.3 persen (R2 = 0.333). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut perlu dikelola secara terintegrasi oleh manajemen bank guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Burnout*, Kepuasan Kerja, Perbankan Syariah

Abstract

This research was carried out to examine the effect of work-life balance and burnout on employee job satisfaction at Bank Sumsel Babel Syariah, Letkol Iskandar Branch, both partially and simultaneously. A quantitative approach was applied, involving 35 respondents selected through saturated sampling. Data were gathered using Likert-scale questionnaires and literature review, then examined through multiple linear regression with the assistance of SPSS 29, complemented by validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination (R2) tests. The partial t-test results indicate that work-life balance does not significantly affect employee job satisfaction (sig. 0.255 > 0.05), and burnout similarly shows no significant partial effect (sig. 0.273 > 0.05). Nevertheless, the simultaneous F-test reveals that work-life balance and burnout jointly produce a significant positive effect on employee job satisfaction (sig. 0.002 < 0.05), accounting for 33.3 percent of the variance (R2 = 0.333). These results suggest that both variables should be managed in an integrated way by bank management in order to enhance employee job satisfaction.
Keywords: Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction, Islamic Banking

1. Pendahuluan

Industri perbankan nasional di Indonesia dijalankan dengan pola dual banking system, yakni skema yang memungkinkan bank konvensional dan bank syariah beroperasi secara bersamaan dalam satu payung regulasi (UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah). Praktik perbankan syariah dijalankan dengan berpedoman pada prinsip syariah yang melarang riba, gharar, dan maysir, serta mengedepankan mekanisme bagi hasil sesuai ketentuan yang berlaku (OJK, 2024). Data Otoritas Jasa Keuangan menunjukkan bahwa nilai aset perbankan syariah nasional hingga akhir 2024 telah mencapai kurang lebih Rp 980,30 triliun, tumbuh 9,88 persen dengan pangsa pasar 7,72 persen terhadap keseluruhan industri perbankan nasional (OJK, 2024). Pertumbuhan tersebut memicu persaingan yang semakin ketat antar lembaga perbankan syariah, sehingga setiap lembaga dituntut memperbaiki mutu layanan, terus berinovasi pada produknya, serta menyiapkan sumber daya manusia yang mumpuni sebagai penopang keberlangsungan organisasi.

Bank Sumsel Babel merupakan salah satu bank pembangunan daerah yang turut mengembangkan layanan berbasis syariah. Bank ini telah berdiri sejak 6 November 1957 dan kemudian membentuk Unit Usaha Syariah (Bank Sumsel Babel Syariah) yang mulai beroperasi secara resmi pada 2 Januari 2006 (BSB Syariah, 2026). Salah satu unit operasionalnya, Cabang Letkol Iskandar, berada di tengah lingkungan kerja yang dinamis dengan tuntutan pencapaian target pembiayaan, penghimpunan dana, dan pelayanan nasabah yang optimal. Data internal cabang ini mencatat kenaikan jumlah pegawai dari 65 orang pada tahun 2020 menjadi 95 orang pada tahun 2025, sebuah indikasi bahwa beban koordinasi dan tuntutan kerja turut meningkat seiring waktu (Bank Sumsel Babel Cabang Letkol Iskandar, 2026).

Tuntutan ketepatan, kecepatan, serta interaksi yang intens dengan nasabah dalam lingkungan kerja semacam ini berpotensi memunculkan tekanan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Kesanggupan organisasi menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawainya dikenal dengan istilah *work life balance*, yaitu upaya mencapai keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Issacs, 2016). Selain itu, kondisi lain yang lazim muncul pada lingkungan kerja bertekanan tinggi adalah *burnout*, yakni kelelahan fisik maupun mental yang membuat seseorang kehabisan energi sehingga sulit menuntaskan tanggung jawab pekerjaannya (Guntur, 2022). Kedua kondisi ini diduga memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja, yaitu penilaian seseorang terhadap pekerjaannya yang mencakup kondisi kerja, hubungan antarpribadi, sistem penghargaan, hingga peluang pengembangan karier.

Wawancara awal dengan sejumlah pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar mengungkap adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanda-tanda kelelahan kerja saat periode pencapaian target, serta tingkat kepuasan kerja yang turut dipengaruhi oleh beban kerja dan dukungan di lingkungan kerja. Studi-studi sebelumnya pun memberikan hasil yang beragam: Julianti dan Mardianty (2024) mendapati bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perbankan, sementara Amalia, Waliamin, dan Safrianti (2025) serta Hasanah, Imsar, dan Nasution (2023) justru menemukan hasil sebaliknya, yaitu kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan pada konteks perbankan syariah. Ketidaksesuaian temuan ini memperlihatkan adanya celah penelitian (research gap) yang layak ditelusuri lebih jauh, terutama pada konteks perbankan syariah di daerah non-metropolitan.

Kontribusi utama penelitian ini bersifat kontekstual, yaitu berupa pengisian celah penelitian (research gap) melalui pengujian ulang keterkaitan *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja secara terpadu pada perbankan syariah daerah, konteks yang selama ini belum banyak dibahas dalam kajian-kajian terdahulu. Perlu ditegaskan bahwa penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mengembangkan teori baru, melainkan untuk menguji ulang serta memperkuat bukti empiris atas keterkaitan antar variabel tersebut pada objek dan konteks organisasi yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Bertolak dari uraian tersebut, penelitian ini disusun untuk mengkaji: (1) pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pegawai; serta (3) pengaruh *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan masukan praktis bagi manajemen bank dalam menyusun kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan dan retensi pegawai.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Work Life Balance*

Work life balance dapat dipahami sebagai keadaan ketika seorang pegawai berhasil menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Firmansyah & Wardani, 2021; Yustini & Yuliza, 2021). Maharani, Kinanti, Yogiswara, Syahputri, dan Farisandy (2023) menganalogikan *work life balance* seperti seseorang yang berdiri dengan kedua tangan terbentang, menahan beban di sisi pekerjaan dan sisi personal secara berimbang. Sementara itu, Widyawati, Manggabarani, dan Marzuki (2021) menyebutkan bahwa *work life balance* dapat diukur melalui tiga indikator, yakni keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan (*engagement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*balance of satisfaction*).

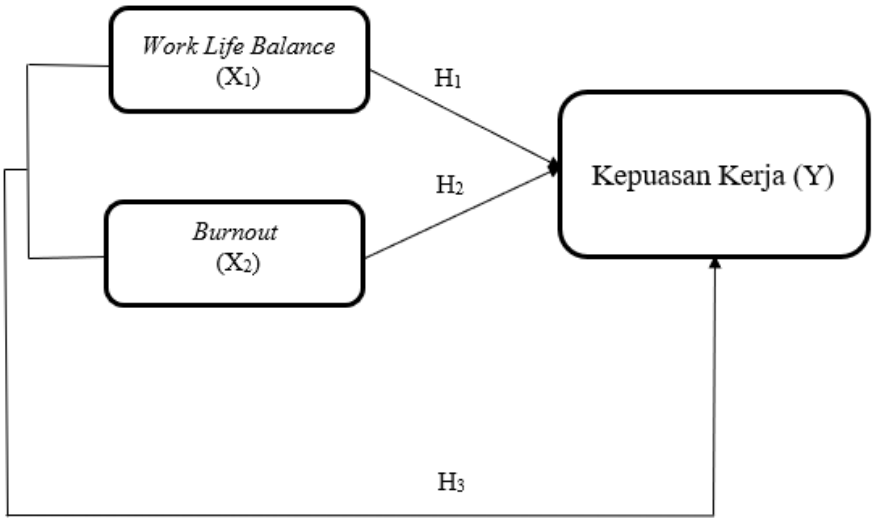
2.2 *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, baik yang berasal dari faktor internal individu maupun kondisi lingkungan kerjanya (Indra & Rialmi, 2022). Maslach (2023) menerangkan bahwa *burnout* dicirikan oleh kelelahan emosional serta sikap sinis yang terus berulang pada individu yang pekerjaannya melibatkan interaksi intens dengan orang lain, dan kondisi ini baru berdampak menyeluruh apabila ketiga dimensinya, yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efektivitas, muncul bersamaan. Adapun Zaeni, Susilowati, dan Noermijati (2023) menyoroti dua dimensi utama *burnout*, yaitu kelelahan (*exhaustion*) dan ketidakefektifan (*ineffectiveness*).

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap menyeluruh seseorang terhadap pekerjaannya, yang dibentuk oleh berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Busro, 2018). Pegawai yang berhasil menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya serta terhindar dari *burnout* umumnya memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, sebaliknya tekanan kerja yang dibiarkan tidak terkendali berisiko menurunkan kepuasan kerja sekaligus melemahkan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

2.4 Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar 1. Alur Kerangka Berpikir

Pengelolaan *work life balance* secara optimal yang diiringi dengan upaya menekan *burnout* diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya turut mendorong kinerja, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar. Pada kerangka berpikir penelitian ini, *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) ditempatkan sebagai variabel bebas yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Mengacu pada kerangka tersebut, hipotesis penelitian disusun sebagai berikut.

H1: *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar.

H2: *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar.

H3: *Work life balance* dan *burnout* secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar.

3. Metodologi

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif guna mengkaji pengaruh *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada cabang tersebut, yang berjumlah 95 orang per tahun 2025. Penelitian ini kemudian menetapkan kriteria inklusi berupa jenjang pendidikan minimal Diploma III, dengan pertimbangan bahwa individu berpendidikan minimal Diploma III dinilai memiliki kemampuan berpikir yang lebih analitis dan komprehensif dibandingkan lulusan SMA/sederajat, sehingga lebih mampu memahami serta mengisi instrumen penelitian secara objektif dan rasional (Sugiyono, 2022). Berdasarkan kriteria inklusi tersebut, jumlah pegawai yang memenuhi syarat sebagai populasi terjangkau (*accessible population*) penelitian ini adalah 35 orang, dan keseluruhannya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga tidak terdapat selisih antara populasi terjangkau dan sampel

penelitian.

Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala *Likert* lima poin sementara data sekunder bersumber dari studi pustaka. Kelayakan instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda melalui persamaan $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \varepsilon$, yang diproses menggunakan perangkat lunak SPSS 29. Pengujian hipotesis mencakup uji t, uji F, serta koefisien determinasi R^2, dengan taraf signifikansi sebesar 5 persen (Sugiyono, 2022; Kasmir, 2022).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 35 responden, dengan rincian 13 orang berjenis kelamin laki-laki (37,1%) dan 22 orang perempuan (62,9%). Ditinjau dari usia, kelompok responden terbanyak berada pada rentang 23-28 tahun (40%), diikuti kelompok usia 36-41 tahun (25,6%), 29-35 tahun (20%), dan 42-47 tahun (14,4%). Sementara berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun (65,7%), diikuti kelompok 4-7 tahun (31,4%) dan 8-10 tahun (2,9%). Gambaran ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan berusia relatif muda dengan masa kerja yang masih tergolong baru.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	37.1
	Perempuan	22	62.9
Usia	23 - 28 tahun	14	40.0
	29 - 35 tahun	7	20.0
	36 - 41 tahun	9	25.6
	42 - 47 tahun	5	14.4
Lama Bekerja	1 - 3 tahun	23	65.7
	4 - 7 tahun	11	31.4
	8 - 10 tahun	1	2.9

Sumber: Data Penelitian, diolah 2026.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian dinyatakan valid, dengan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,922 dan terendah 0,370, keduanya melampaui r tabel sebesar 0,3338 (n=35, α=5%). Adapun pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895 untuk *work life balance*, 0,750 untuk *burnout*, dan 0,875 untuk kepuasan kerja, seluruhnya berada di atas ambang minimal 0,60, sehingga instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak dipakai pada tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	55.812	18.249	-	3.058	0.004
Work Life Balance (X1)	0.478	0.412	0.307	1.160	0.255
Burnout (X2)	-0.878	0.787	-0.295	-1.116	0.273

Sumber: Data diolah *SPSS 29*, 2026.

Mengacu pada Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = 55,812 + 0,478X1 - 0,878X2. Angka konstanta 55,812 mengindikasikan bahwa apabila *work life balance* dan *burnout* bernilai nol, maka kepuasan kerja berada pada angka 55,812. Koefisien *work life balance* sebesar 0,478 memperlihatkan arah hubungan yang positif, sedangkan koefisien *burnout* sebesar -0,878 memperlihatkan arah hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji T dan Uji F

Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keterangan
Uji t - *Work Life Balance* (H1)	1.160	2.034	0.255	H1 Ditolak
Uji t - *Burnout* (H2)	-1.116	2.034	0.273	H2 Ditolak
Uji F - Simultan (H3)	7.971	3.295	0.002	H3 Diterima

Sumber: Data diolah *SPSS 29*, 2026.

Pengujian uji t memperlihatkan bahwa *work life balance* secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung 1,160 < t tabel 2,034; sig. 0,255 > 0,05), sehingga H1 dinyatakan ditolak. Hal serupa berlaku pada *burnout*, yang secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung -1,116; sig. 0,273 > 0,05), sehingga H2 pun ditolak. Namun demikian, uji F menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung 7,971 > F tabel 3,295; sig. 0,002 < 0,05), sehingga H3 diterima. Adapun nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,333 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas mampu menerangkan 33,3 persen variasi kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 66,7 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja.

4.2 Pembahasan

Tidak signifikannya pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg, yang mengklasifikasikan gaji sebagai faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, bukan sebagai pendorong utama kepuasan kerja. Seluruh responden dalam penelitian ini memperoleh *take home pay* di atas Rp7.500.000 per bulan, sehingga kebutuhan dasar telah terpenuhi secara memadai dan berpotensi menetralisir

dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, mayoritas responden merupakan pegawai muda dengan masa kerja 1-3 tahun yang umumnya berada pada fase awal karier dan lebih berorientasi pada pengembangan profesional, sehingga bersedia mengorbankan sebagian keseimbangan kehidupan pribadi demi kemajuan karier, yang pada gilirannya meredam pengaruh langsung *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Kondisi ini sejalan dengan pandangan Busro (2018) bahwa kepuasan kerja terbentuk dari akumulasi berbagai aspek, bukan dari satu faktor tunggal, sehingga tingginya kepuasan pada aspek pekerjaan itu sendiri dan hubungan dengan atasan mampu mengimbangi kondisi *work life balance* yang belum sepenuhnya ideal. Hasil ini konsisten dengan temuan Amalia, Waliamin, dan Safrianti (2025) serta Maharani, Kinanti, Yogiswara, Syahputri, dan Farisandy (2023) pada konteks perbankan syariah, namun berbeda dari penelitian Julianti dan Mardianty (2024) serta Caniago dan Mustafa (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan; perbedaan ini secara empiris diperkirakan dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, lokasi penelitian, komposisi demografis responden, serta konteks budaya kerja pada masing-masing objek penelitian, sehingga menegaskan bahwa hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja bersifat kontekstual.

Sementara itu, tidak signifikannya pengaruh *burnout* secara parsial dapat dijelaskan melalui teori *burnout* Maslach (2023), yang menegaskan bahwa *burnout* baru memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja apabila ketiga dimensinya, yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efektivitas, muncul secara bersamaan dan saling menguatkan. Pada penelitian ini, meskipun pegawai merasakan kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan, tingkat frustrasi tergolong rendah (65,7% responden menyatakan tidak setuju pada indikator frustrasi) dan persepsi efektivitas diri tergolong tinggi, sehingga dimensi sinisme dan ketidakefektifan belum cukup kuat untuk memicu pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan kata lain, *burnout* yang dialami pegawai baru bersifat parsial pada dimensi kelelahan emosional dan belum mencapai ambang batas kumulatif seperti yang disyaratkan teori tersebut. Hasil ini sejalan dengan temuan Hasanah, Imsar, dan Nasution (2023) serta Caniago dan Mustafa (2023), namun berbeda dari penelitian Pranata dan Suryawirawan (2024) serta Ruslan, Dipoatmodjo, Ruma, dan Musa (2025) yang menemukan pengaruh negatif signifikan; secara empiris, perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh intensitas beban kerja dan karakteristik lingkungan kerja yang berbeda antarorganisasi, sehingga tingkat keparahan *burnout* yang dialami pegawai pada masing-masing objek penelitian turut bervariasi. Arah koefisien yang negatif pada penelitian ini tetap mengisyaratkan adanya potensi penurunan kepuasan kerja apabila *burnout* meningkat dalam jangka panjang.

Adapun pengaruh signifikan *work life balance* dan *burnout* secara simultan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui konsep interaksi antarvariabel, di mana kedua kondisi psikologis ini saling terkait dan bersama-sama membentuk pengalaman subjektif pegawai terhadap pekerjaannya; ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kehidupan pribadi, kondisi tersebut berpotensi memicu peningkatan *burnout*, sehingga keduanya secara bersama-sama membentuk persepsi kepuasan kerja yang tidak tampak ketika diuji secara terpisah. Temuan ini sejalan dengan hasil Caniago dan Mustafa (2023), Julianti dan Mardianty (2024), Ningrum, Sulistyani, dan Imawati (2023), serta Ruslan, Dipoatmodjo, Ruma, dan Musa (2025), dan menegaskan pentingnya bagi manajemen Bank

Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar untuk mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu, bukan secara terpisah, demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4.3 Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis bagi manajemen perbankan syariah, khususnya dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Manajemen disarankan untuk tidak menempatkan *work life balance* dan *burnout* sebagai isu yang berdiri sendiri, melainkan mengintegrasikan pengelolaan keduanya ke dalam satu kerangka kebijakan yang menyeluruh. Langkah konkret yang dapat ditempuh antara lain peninjauan ulang distribusi beban kerja antarpegawai agar tercipta keseimbangan yang lebih proporsional, penetapan batasan jam kerja yang lebih jelas untuk mencegah perpanjangan waktu kerja yang berlebihan, serta penyediaan skema kerja yang lebih fleksibel bagi pegawai dengan kebutuhan pribadi tertentu.

Selain itu, manajemen perlu membangun mekanisme deteksi dini terhadap gejala *burnout* melalui asesmen kondisi psikologis pegawai secara berkala, didukung dengan penyediaan layanan konseling atau *Employee Assistance Program* (EAP) yang mudah diakses tanpa stigma negatif. Budaya kerja yang terbuka terhadap keluhan tekanan kerja juga perlu dibangun agar pegawai merasa aman untuk menyampaikan kondisi yang dialaminya kepada atasan maupun bagian sumber daya manusia.

Di samping intervensi yang bersifat reaktif, manajemen juga disarankan mengembangkan program kesejahteraan pegawai (*employee wellness program*) yang bersifat preventif, mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, sebagai investasi jangka panjang untuk menjaga loyalitas, komitmen, dan produktivitas pegawai. Penerapan kebijakan semacam ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar, tetapi juga relevan sebagai rujukan bagi lembaga perbankan syariah lain yang menghadapi tantangan serupa dalam menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawainya di tengah tuntutan operasional yang terus meningkat.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan *burnout* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Letkol Iskandar. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh tingginya kompensasi yang diterima pegawai, orientasi karier yang kuat pada kelompok pegawai muda, serta tingkat kepuasan yang tinggi pada aspek pekerjaan itu sendiri dan hubungan dengan atasan; sedangkan pada sisi *burnout*, kondisi tersebut dipengaruhi oleh rendahnya tingkat frustrasi dan tingginya persepsi efektivitas diri pegawai. Meski begitu, *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama (simultan) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa sekalipun pengaruh masing-masing variabel secara individual belum signifikan, pengelolaan *work life balance* dan pencegahan *burnout* tetap perlu dilakukan secara terintegrasi oleh manajemen bank, misalnya melalui peninjauan ulang distribusi beban kerja, penyediaan fleksibilitas kerja, layanan konseling atau *Employee Assistance Program* (EAP), serta pengembangan program kesejahteraan pegawai (*Employee Wellness*

Program) guna mendukung peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang relevan, seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, atau komitmen organisasi, agar model penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kepuasan kerja pegawai perbankan syariah.

5.2 Saran

Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang relevan, seperti beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, atau komitmen organisasi, agar model penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kepuasan kerja pegawai perbankan syariah.

Daftar Pustaka

Alam. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work- Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Part-Time Working Student di Kota Samarinda. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 4*(2).

Amalia, T. R., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt BPRS Fadhilah Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen, 5*(2), 177 - 190.

Anandani, & Rahmasari. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(1), 01-16. doi:https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933

Anggoro, S., Syafitri, M., Zainal Ridho, S. L., & Yuvita, H. (2026). PENGARUH PERFORMANCE, FEATURES DAN PERCIVED QUALITY TERHADAP KEPUASAN NASABAH KSG BSB KC RIVAI PALEMBANG: THE EFFECT OF PERFORMANCE, FEATURES AND PERCEIVED QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION OF KSG BSB KC RIVAI PALEMBANG. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, *6*(2), 31–39. https://doi.org/10.36257/jamb.v6i2.11503

B. Arceta, K. (2020). Assessing the Relationship Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Work-Life Balance Among Teachers in a Secondary Public School. *International Journal of Humanities and Social Sciences, 12*(4), 27-47. doi:https://doi.org/10.26803/ijhss.12.4.3

Babel, B. S. (2024). *Laporan Tahunan 2024*. Retrieved from banksumselbabel.com: https://banksumselbabel.com/storage/Attachment/174539482551617486.pdf

Bari, A., Latif, A., Permana, A., Sanwil, T., & Hidayat, R. (2025). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN RND.* Yayasan Putra Adi Dharma.

Caniago, M. A., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio e-Kons, 15*(2), 151-159. doi:http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.xxxx

Darmawan, A., Hidayah, A., Endratno, H., & Zulkarnain, M. K. (2025). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Engagement on Turnover Intention. *International Journal of Business and Applied Economics, 4*(5), 2481-2498. doi:https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i5.254

Firmansyah, & Wardani. (2021). WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, WORK FAMILY CONFLICT, DAN MOTIVATION TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN BANK DKI CABANG RUNGKUT SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2.

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Gulo, Y., & Ardiansyah, F. A. (2025). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediating

Factors Influencing Turnover Intention. *International Research Journal of Economics and Management Studies, 4*(1), 294-310. doi:10.56472/25835238/IRJEMS-V4I1P129

Gultom, F., Hernawaty, & Nababan, R. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF.* Malang: Literasi Nusantara Abadi.

Guntur. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Job Satisfcation Pada Karyawan Perbankan Di Kalimantan. *Equator Journal Of Management And Entrepreunership*, 10.

Hartanti. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 350 - 351.

Hasanah, N., Imsar, & Nasution, J. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. *Manajemen dan Bisnis, 5*(2), 117-127.

Irfan, Manurung, S., & Hani, S. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Medan: Umsu Press.

Issacs. (2016). Work-Life Balance and Professional Development: Their Impact on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Ekonomi* .

Julianti, A. I., & Mardianty, D. (2024). The Influence Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction of Banking Industrial Employees in Pekanbaru City. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS), 5*(3). doi:https://doi.org/10.35877/454RI.qems2575

Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian.* Depok: Rajawali Pers.

Kaur, D., Singh, K., Kaur, M., & Arora, S. (2023). Pandemic Burnout in Academia: Modelling Relationship between Online Teaching and Job Satisfaction with Mediating Role of Faculty Burnout. *International Jl. on E-Learning, 22*(3), 209–237.

Kinnary, N. R., Tanuwijaya, J., Pratama S, K. I., Fatimah, T., & Mirici, I. H. (2023). The Influence of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction through Work-Life Balance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS, 06*(08), 3542-3552. doi:https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-19

Kompas. (2022). *Sejarah Perkembangan Bank Syariah di Indonesia*. Retrieved from kompas.com: https://www.kompas.com/stori/read/2022/05/09/080000679/sejarah-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia?utm_source=chatgpt.com

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual, 8*(1).

Maslach. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(1), 01-16. doi:https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933

Ningrum, D. S., Sulistyani, N. W., & Imawati, D. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RETAIL DI KOTA SAMARINDA. *Motiva : Jurnal Psikologi, 6*(2), 198-205.

OJK. (2023, Desember). *STATISTIK PERBANKAN SYARIAH*. Retrieved from ojk.go.id: https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2023/STATISTIK%20PERBANKAN%20SYARIAH%20-%20DESEMBER%202023.pdf

OJK. (2024). *Siaran Pers: Kinerja Positif Perbankan Syariah 2024*. Retrieved from ojk.go.id: https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Kinerja-Positif-Perbankan-Syariah-2024.aspx?utm_source=chatgpt.com

Pambudi, H. L., & Hakim, L. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Super Indo Di Kota Surakarta. *Community Engagement & Emergence Journal, 6*(1), 221-233.

Pranata, E. A., & Suryawirawan, O. A. (2024). WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, WORK FAMILY CONFLICT DAN MOTIVATION TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN BANK DKI CABANG

RUNGKUT SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13*(10).

Putri. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal, 7*(1), 15-28.

Ruslan, R., Dipoatmodjo, T. P., Ruma, Z., & Musa, M. I. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(1), 01-16 . doi:https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.933

Setiabudhi, H., Suwono, Karim, S., & Setiawan, Y. A. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan Smart PLS 4.* Balikpapan: Borneo Novelty.

Shyamadanthi, D., & Kaluarachchige, I. P. (2023). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction With Mediating Relationships of Employee Engagement and Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Perspectives, 8*(2). doi:https://doi.org/10.4038/jhrmp.v8i2.24

Sinambela, L. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF.* Rajawali Pers.

Siyoto, & Sodik. (2022). *Dasar Metodologi Penelitian.* Literasi Media Publishing.

Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Pilla, A. D., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. *Int. J. Environ. Res. Public Health, 18*(4), 1552. doi:https://doi.org/10.3390/ijerph18041552

Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Syariah, B. B. (2026). *Sejarah Bank Sumsel Babel*. Retrieved from syariah.banksumselbabel.com: https://syariah.banksumselbabel.com/id/about

Widodo, A., & Yusiana, R. (2021). *Metodologi Penelitian Penentuan Metode Dengan Pendekatan PLS-SEM.* Bandung: Refika Aditama.

Widyawati, Manggabarani, & Marzuki. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT X. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I, 8*(5), 1421-1434. doi:https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450

Yustini , & Yuliza. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt BPRS Fadhilah Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen, 5*(2), 177 - 190.

Zaeni, A., Susilowati, C., & Noermijati. (2023). The Influence of Job Demand on Employee Performance with Job Burnout and Job Satisfaction as the Mediating Variables (A Study on Employees of The Western Java Region of PT Pertamina Patra Niaga Supply & Distribution). *International Journal of Asian Business and Management, 2*(1), 441-464.