

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BSI KC PALU GAJAH MADA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

ALIFIA LUKMAN

NIM: 19108020019

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Dr. SITINUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP: 19910919 201503 2 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGAYOGYAKARTA**

2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-243/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BSI KC PALU GAJAH MADA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALIFIA LUKMAN
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020019
Telah diujikan pada : Rabu, 24 Januari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 65b774dad2926



Penguji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 65b71e71d24f3



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 65b1c489416da



Yogyakarta, 24 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 65b85352ba5f2

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Alifia Lukman
Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara

Nama : Alifia Lukman
NIM 19108020019
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus BSI KC Palu Gajah Mada)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Sarjana Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Perbankan Syariah.

Dengan ini, kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Desember 2023

Pembimbing



Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifia Lukman
NIM : 19108020019
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance, Burnout dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus BSI KC Palu Gajah Mada)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Desember 2023



Alifia Lukman

Nim 19108020019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifia Lukman
NIM : 19108020019
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus BSI KC Palu Gajah Mada)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: 2023

Yang Menyatakan



Alifia Lukman

HALAMAN MOTTO

“Everything is okay in the end, if is not okay, then is not the end “



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi saya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Pertama, skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri, Alifia Lukman selamat kamu sudah sampai di titik ini, selamat untuk tetap bertahan sejauh ini. Terimakasih sudah melewati jalan terjal, tajam, dan penuh duri yang membuatmu hampir menyerah. Tapi, kamu hebat, karena kamu berhasil melewati semuanya, prosesmu memang tidak sebaik dan secepat yang lain, tapi tak mengapa, hidup bukan tentang kompetisi. Terus jalani hidupmu karena masih banyak mimpi yang harus kita wujudkan.
2. Untuk keluarga saya khususnya kedua orang tua saya, bapak Lukman Latif dan Ibu Nurjanna terimakasih untuk tidak banyak memberi tuntutan kepada saya, terimakasih sudah banyak mengerti berbagai hal yang telah terjadi pada hidup saya, terimakasih kalian bisa menerima semua kekurangan saya, dan terimakasih atas doa' dan kasih sayang tulus yang kalian berikan kepada saya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Terimakasih untuk teman-teman saya Syafiqah Zata Amany, Moh Fikra, Rusdia, Endah Khairunnisa, Mahira Indah, Moh Rifaldy Hasym, Wenny Arimah, Kak Moh Farhan, dan Kak Verena yang tidak henti hentinya memberi semangat dan dukungan kepada saya, terimakasih sudah menerima diri saya dalam berbagai macam versi, terimakasih atas semangat, nasihat, kasih sayang dan cinta yang tulus yang kalian berikan kepada saya.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Wa
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

كَمْتَعِدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَاة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرَامَة الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فَل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A

تسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينم	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شأركم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّجَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
السَّحَاب	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance, Burnout, dan, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada)*”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag.,M.A., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.,M.M. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah
4. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I.,M.E.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H.,M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu informatif dalam memberikan pengumuman terkait perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	IV
HALAMAN PESETUJUAN PUBLIKASI	V
HALAMAN MOTTO	VI
HALAMAN PERSEMBAHAN	VII
PEDOMAN TRANSLITERASI	VIII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
ABSTRAK	XIV
ABSTRACK	XV
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Landasan Teori	8
1. Kepuasan Kerja	8
2. <i>Work-life Balance</i>	13
3. <i>Burnout</i>	18

4. Kompensasi	20
B. Landasan Teori Dalam Perspektif Islam.....	28
C. Telaah Pustaka.....	33
D. Pengembangan Hipotesis.....	41
E. Kerangka Pemikiran	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	45
B. Data dan Sumber Data.....	45
C. Metode Pengumpulan Data.....	45
D. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
E. Populasi dan Sampel.....	46
F. Definisi Operasional Variabel	46
G. Skala Pengukuran Penelitian	49
H. Metode Analisis Data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Karakteristik Responden.....	54
B. Hasil Penelitian.....	58
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
3. Uji Hipotesis	66
C. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Keterbatasan Penelitian	72
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	33
Tabel 3.1 Variabel Independen.....	47
Tabel 3.2 Variabel Dependen	48
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	54
Tabel 4.2 <i>Convergent validity</i>	59
Tabel 4.3 <i>Discriminat validity</i>	61
Tabel 4.4 Nilai <i>AVE</i>	62
Tabel 4.5 <i>Consistency reliability</i>	63
Tabel 4.6 Nilai <i>original sample</i>	65
Tabel 4.9 <i>Goodness of fit</i>	66
Tabel 4.10 Nilai <i>T Statistics, T Table, P Values</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka pemikiran.....	44
Gambar 4.1 <i>Outer model</i>	59
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	78
Lampiran 2 Tabulasi data responden.....	86
Lampiran 3 Data Pribadi	92



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Job satisfaction is influenced by various factors such as work life balance burnout, and compensation. The purpose of the study was to determine the effect of work life balance, burnout, and compensation on job satisfaction employees. This research was conducted at Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada. Method research method is quantitative. Data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS 3.0). Population as many as 62 people by using the sampling technique saturated sampling technique. The results showed that: work life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction, t-statistics of 9.784, burnout has a significant effect on employee job satisfaction, t-statistics of 2.342, compensation has no significant effect on employee job satisfaction, t-statistics of 1.614.

Keywords: job satisfaction, work life balance, burnout, and compensation



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work life balance*, *burnout*, dan kompensasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada. Metode penelitian adalah kuantitatif. Teknik Analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS 3.0). Populasi sebanyak 62 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *t-statistics* sebesar 9.784, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *t-statistics* sebesar 2.342, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *t-statistics* sebesar 1.614.

Kata kunci : kepuasan kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kompensasi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama pada era globalisasi saat ini perusahaan berkompetisi menghasilkan profit maksimal dengan pengeluaran yang efisien (Mahfud, 2019). Oleh karena itu, diperlukan sumber daya yang dapat bersaing, bertahan, juga memiliki kualitas yang baik. Perusahaan atau organisasi perlu memiliki sumber daya yang memadai agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik, salah satu kuncinya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Suryani,2020).

Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Muslimin, 2020). Tidak hanya berdampak pada kinerja dan tingkat kepuasan kerja tetapi juga terhadap sumber daya lain yang ada pada lingkungan kerja (Narulita *et al.*, 2020). Perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja tidak hanya dari segi finansial tetapi juga dari segi non-finansial (Utomo, 2020). Hal ini juga perlu diperhatikan bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang *human service* seperti lembaga keuangan atau perbankan.

Salah satu bank syariah terbesar di Indonesia yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan penggabungan antara ketiga bank syariah yaitu Bank Mandiri Syariah, BNI syariah, dan BRI syariah. Bank Syariah Indonesia (BSI) sekarang ini terus menunjukkan komitmennya untuk ikut andil dalam ekosistem keuangan syariah di Indonesia dan terbukti sampai Agustus tahun 2023 sukses mendapatkan 68 penghargaan (BSI, 2023). Tidak hanya dari segi *best financial performance*, Bank Syariah Indonesia (BSI) juga mampu menjaga kepercayaan para stakeholder dan mendapatkan penghargaan tiga kategori *Main Index*, *High Growth*, dan *High Marjet*

Capitalization. Penghargaan tersebut diterima BSI karena dinilai memiliki kinerja positif di pasar modal (CNBC, 2023). Perkembangan tersebut dapat dikatakan bahwa performa perusahaan *merger* ini dikategorikan baik. Disisi lain peleburan tiga perusahaan ini berdampak pada karyawan itu sendiri.

Salah satunya berdampak terhadap karyawan yang di mutasi karena memberikan tekanan dikarenakan harus beradaptasi dengan pekerjaan baru, budaya baru dan tanggung jawab yang baru. Hal ini menjadi sebuah tantangan sendiri bagi BSI untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya (Husain *et al.*, 2019). Termasuk di salah satu kantor cabang Provinsi yang merger pada akhir 2020 ada di Kota Palu yaitu BSI KC Palu Gajah yang menjadi fokus tempat penelitian ini.

Cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki kepuasan kerja pada BSI KC Palu Gajah Mada maka perlu untuk mengukur seberapa besar indikator *work-life balance* karyawan, tingkat *burnout* karyawan juga kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bank Syariah dalam mengkombinasikan idealisasi usahanya dengan nilai-nilai Islam. Seperti kepuasan kerja karyawan dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya telah terjamin dalam agama Islam. Jaminan kesejahteraan manusia terkandung dalam al-Qur'an surat an-Nahl ayat 97, yang memiliki arti bahwa: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Manusia memiliki peran yang paling dominan pada setiap dalam aktivitas kesehariannya (Hasibuan, 2015). Dalam hal ini, perusahaan perlu untuk memperhatikan kondisi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2012), kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan pada diri pegawai bahwa kebutuhan dirinya terpenuhi atau tidak dan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi. Maka terdapat aspek yang dapat menciptakan kepuasan kerja menurut Marina

(2020), yaitu dengan tercapainya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan seorang karyawan, rendahnya tingkat burnout, dan kompensasi yang mencukupi kebutuhan hidup karyawan tersebut

Jika kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dan terpelihara dengan baik maka keberlangsungan perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Pines (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas akan membawa pengaruh mental yang baik hal ini disebabkan untuk mengatasi situasi stres emosional di tempat kerja. Aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia merupakan menilai kepuasan kerja karyawan. Agar perusahaan sanggup meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan pelayanan, karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja mereka dan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut Robbins (2020) ketidakpuasan karyawan dapat muncul dalam berbagai cara, termasuk sering mengeluh, tidak patuh, mencuri dari perusahaan, mengabaikan beberapa tugas, dan berhenti bekerja..

Kepuasan kerja dapat dicapai melalui program-program perusahaan dalam memberikan fasilitas yang memadai, reward, pelatihan kerja dan sebagainya. Hal itu menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan diadakannya program *Work-Life Balance*, saat ini sudah banyak perusahaan yang menyadari bahwa program ini sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, program ini dianggap penting karena nyatanya karyawan tidak hanya menghadapi peeraan dan masalah dalam pekerjaan saja, namun juga karyawan dapat menghadapi masalah dari luar pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi variabel penting untuk diteliti dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan dapat menguylangi konflik kehidupan pekerjaannya dan kehidupan keluarganya agar dapat berjalan dengan seimbang (Ramadhanty, 2015). *Work-life balance* menurut Marina (2020) mengelola pekerjaan dan aktivitas lain yang penting secara efektif, termasuk keluarga, aktivitas komunitas, menjadi sukarelawan, pengembangan pribadi, perjalanan, dan rekreasi.. Karyawan juga menganggap bahwa *work-life balance* ini merupakan sebuah tantangan dimana mereka harus menyelaraskan ketentuan pekerjaan dan juga tanggung jawab mereka dalam keluarga.

Faktor kedua yang memiliki pengaruh kepuasan kerja yaitu *burnout*. Menurut Freudeberger (2020) *burnout* yaitu keletihan dalam jangka panjang yang diakibatkan karena tingkat pekerjaan yang terlalu tinggi tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya. Saat seseorang merasakan kelelahan secara emosional, fisik dan mental yang diakibatkan dengan keadaan yang membutuhkan keterlibatan emosional berlebihan maka seseorang tersebut dapat mengalami *burnout*.

World health organization (2017), menyebutkan berada di urutan ke-11 di dunia dalam hal penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, *burnout* adalah salah satu yang paling umum.. *Burnout* menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, respon yang terjadi antara kepuasan kerja dan *burnout* ini merupakan respon afektif, dimana jika tingkat *burnout* karyawan dalam satu perusahaan itu rendah maka kepuasan kerja karyawannya akan tinggi, dan begitupun sebaliknya jika tingkat *burnout* karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan rendah (Ramadhan, 2022).

Faktor ketiga yang penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Mangkunegara (2012), merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan yang sebanding dalam kepegawaian. kompensasi ini berarti yang diberikan kepada pegawai sebagai

penghargaan dari pelayanan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi menjadi reward atau hadiah dari hasil kerja dan pelayanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Sesuai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti saat melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama tiga bulan, tingkat kepuasan kerja karyawan masih dinamika dan tingkat *work-life balance*, *burnout* dan kompensasi pada perusahaan perbankan tersebut masih belum terlaksanakan dengan baik, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tingkat kepuasan kerja karyawan pada perbankan syariah BSI KC Palu Gajah Mada.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance*, *Burnout* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BSI KC Palu Gajah Mada?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Palu Gajah Mada?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Palu Gajah Mada?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan BSI KC Palu Gajah Mada.

2. Untuk menjelaskan bagaimana Burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Palu Gajah Mada.
3. Untuk menjelaskan bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Palu Gajah Mada.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini dapat memberikan beberapa kegunaan bagi berbagai pihak, termasuk peneliti, praktisi dan akademis sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, dapat memanfaatkan dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari penelitian ini dan menggunakannya sebagai sarana untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mempelajari lebih lanjut mengenai kepuasan karyawan dan menaikkan mutu sumber daya pada manusia.
3. Bagi akademis, penelitian ini sebagai sumbangan gagasan kepada peneliti selanjutnya dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi para pembaca untuk menambah wawasan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan penelitian ini dibagi menjadi lima bagian yang saling berkaitan dan struktur ini memberikan gambaran umum mengenai penelitian dan dasar pemikirannya. Sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab satu merupakan pembukaan yang memuat latar belakang masalah, dasar penelitian dan referensi, struktur masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta metodologi pembahasan untuk menjamin arah penulisan penelitian.

Bab kedua adalah landasan teori bab yang berisi terdiri dari

penjelasan mengenai prosedur yang digunakan dalam penelitian ini. Metode-metode ini mencakup populasi dan sampel, jenis dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumentasi, dan metode analisis data.

Bab ketiga tentang metodologi penelitian, mencakup semua topik: sifat dan jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab keempat merupakan analisis data dan pembahasan sebagai bab menyajikan temuan-temuan penelitian dengan menggunakan teori-teori yang relevan dalam konteks pengembangan karir, deskripsi pekerjaan, dan insentif di BSI KC Palu Gajah Mada. Analisis data SPSS digunakan dalam bab ini.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian serta implikasi, rekomendasi, masukan, dan kekurangan yang perlu diperhatikan untuk menganalisis prospek pasar perbankan syariah di Indonesia dengan lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Studi kasus Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada, menghasilkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *work-life balance*. Oleh karena itu, kebahagiaan kerja seorang karyawan meningkat seiring dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu *et al.*, (2019); Alfatihah, *et.al* , (2021); Pratama & Setiadi, (2021); Rani *et al.*, (2022); Afifah, (2022) mengklaim bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja.
2. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Megaster *et al.*, (2021); Caniago & Mustafa, (2023); Afifah (2022) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja dapat diabaikan. Oleh karena itu, kebahagiaan kerja di kalangan karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat kompetensi pada Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syakhiah & Fauzan, (2022); Dewi *et al.*, (2023); Ardiansyah *et al.*, (2020); Dani Suryadewi *et al.*, (2020; Kartikawaty *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi parsial mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja pekerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam penyusunan skripsi ini. Namun terdapat tantangan, kendala, dan kesulitan dalam menyusun laporan ini, dapat berdampak pada kesimpulan penelitian. Berikut keterbatasan penelitian:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu kantor cabang di kota palu. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih luas. Hal ini disebabkan oleh ukuran sampel peneliti yang hampir sama dengan jumlah minimum responden yang disyaratkan.
2. Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner tidak selalu ditafsirkan mencerminkan keadaan sebenarnya atau jawaban responden. Hal ini mungkin disebabkan oleh sudut pandang responden yang berbeda-beda.
3. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini dan sudah melakukan observasi dan wawancara sehingga informasi yang didapatkan sudah cukup memenuhi penelitian ini.

C. Saran

1. Penelitian ini bertujuan untuk membantu organisasi mengambil keputusan tentang jenis kompensasi apa yang diperlukan bagi karyawan. guna memastikan pekerja selalu terinspirasi dan termotivasi untuk mengikuti pedoman yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas seefisien mungkin, dan merasa puas dalam pekerjaannya.
2. Disarankan agar penyelidikan di masa depan mempertimbangkan jumlah sampel yang diperoleh dan digunakan. Untuk memastikan penelitian mereka memberikan hasil terbaik, peneliti dapat menambah jumlah sampel yang mereka gunakan
3. Calon akademisi sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam mengenai kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih menyempurnakan temuan penelitian ini, disarankan agar mereka memasukkan atau menambah jumlah variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ari Budyanto Anjas, A. R. I. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Masamba* (Doctoral dissertation, Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo)).
- Aryaningtyas, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo (Studi Kasus Pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Gustiana, N. (2018). Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam. *Tugas Mata Kuliah: Manajemen SD Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang*, 7–8. https://www.academia.edu/44277970/Kepuasan_Kerja_Dalam_Perspektif_Islam
- Karuniawati, C. (2022). Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 31–42. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta, CV. Bandung.
- NOVITA, T. T. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Area Medan Kota* (Doctoral dissertation).
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 80-92.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022, January). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat.

- In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, No. 1, pp. 170-174).
- Ramadhanty, D. A. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Kajian Literature Review).
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50.
- Afifah, A. N. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1215–1222. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4127>
- Aprilia, F., Syaharani, K., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA). *6(11)*, 5273–5277.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>
- Arrozak, M., Sunaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Riset Manajemen*, 1–17. www.fe.unisma.ac.id
- Basyir, H. (2011). *Tafsir Al-Muyassar Jilid 1. An-Naba*.
- BSI. (2023). Terdepan di Sektor Bank Syariah, BSI Sabet Berbagai Penghargaan. <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/terdepan-di-sektor-bank-syariah-bsi-sabet-berbagai-penghargaan>
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>
- Dani Suryadewi, M., Ketut Sintaasih, D., & Ayu Ketut Glantara, I. ketut. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9), 3383–3402. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04> ISSN

- Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G. S., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3, 286–297. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2012). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. September 2014. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. PT. Bumi Aksara.
- Husain, gerry rendy, Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulutgo cabang utama di manado. *Jurnal Borneo Administrator*, 7(3), 4046–4055.
- Ika, N., & Orlyn Sitompul, G. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Intelektiva*, 3 No 9(<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/issue/view/40>).
- Indonesia, C. (2023). Fundamental Kuat, BSI Raih Penghargaan untuk 3 Kategori Ini. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20230627111631-17-449612/fundamental-kuat-bsi-raih-penghargaan-untuk-3-kategori-ini>
- Juliansyah, N. (2019). *Metode Penelitian: Skripsi, Thesis, Desertase, dan Karya Ilmiah*. Prenada Media Group.
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Pt. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Journal Manajemen Profesional*, 2(2), 277–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.35908/ijmpro>.
- Lee, S., & H, S. (2020). Study on the gender recognition and job satisfaction of female physical education teachers. *International Journal of Social Welfare Promotion and Management*, 7(1), 25–32.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Jurnal Pemikiran Perbankan Syariah Madani Syariah*, 2. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madansyariah/article/view/138>
- Mangkunegara. (2012). No Tit.

- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Comparative : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–76. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/view/4663>
- Muslimin, M. (2020). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Tingkat Disiplin Kerja. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 1211–1220. <https://doi.org/10.38165/jk.v9i2.89>
- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Nur Hasanah, Imsar, J. N. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. 5(2), 117–127.
- P Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh work life balance, beban kerja dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–282.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Roup, A., Rahardjo, B., & Kusuma, R. D. (2019). Pendampingan Prosedur Pelayanan Frontliner Menggunakan Aplikasi Patricia Pada KISEL (Koperasi Telkomsel Tap Bogor). 3(3), 201–208.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach / Uma Sekaran and Roger Bougie (7th ed.)*. John Wiley & Sons, Inc. <http://lccn.loc.gov/2015051045>

- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. (2nd ed.). Penerbit ANDI.
- Suryani, A. (2020). Analisis Preferensi, Kepuasan dan Loyalitas Konsumen terhadap Keripik Pisang dan Singkong di Sentra Agroindustri Keripik Kota Bandar Lampung. *Jiia*, 8(1), 39–47
- Sukirno, S. (2013). Makroekonomi : Pengantar Teori (cetakan ke). Rajawali Pers.
- Syakhiah, A. A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengakuan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8), 12299–12307.
- Utari, W., Iswoyo, A., Chamariyah, Waras, Mardiana, F., Rusdiyanto, & Hidayat, W. (2021). Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 696–711. <https://doi.org/10.33403/rigeo.8006783>
- Utomo, H. (2019). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 6(11), 48–71.
- Veitzhal, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Yang, S., & jeong, B, Y. (2020). Gender differences in wage, social support, and job satisfaction of public sector employees. *Sustainability*, 1–11.