

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA

Khudi Millatana¹ Ziyan Zahra Nabilah², Sofiana Azizah³, Dani Rizana⁴

¹ Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

² Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

³ Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

⁴ Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email: ¹millatanakhudi@gmail.com, ²ziyannabilahzahra@gmail.com,

³sofianaazizah18@gmail.com, ⁴danirizana@gmail.com

Received: 07-10-2025

Accepted: 09-11-2025

Published: 30-11-2025

Abstract:

This study aims to systematically review the influence of work-life balance (WLB) and burnout on employee job satisfaction through a Systematic Literature Review (SLR) approach with the PRISMA protocol. Data were collected from 40 scientific articles published between 2019 and 2025 obtained through the Google Scholar, ScienceDirect, and Emerald Insight databases. The synthesis results show that WLB has a significant positive effect on job satisfaction because it improves psychological well-being and reduces work stress. Conversely, burnout has a negative effect on job satisfaction because it reduces motivation, enthusiasm, and personal achievement. In addition, burnout is proven to be a mediating variable in the relationship between WLB and job satisfaction. This study emphasizes the importance of work-life balance and burnout prevention in improving employee satisfaction and retention. The results are expected to provide theoretical and practical contributions to the development of sustainable human resource policies.

Keywords: work life balance, burnout, job satisfaction

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan protokol PRISMA. Data dikumpulkan dari 40 artikel ilmiah terbitan 2019–2025 yang diperoleh melalui database Google Scholar, ScienceDirect, dan Emerald Insight. Hasil sintesis menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan stres kerja. Sebaliknya, kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena menurunkan motivasi, semangat, dan pencapaian pribadi. Selain itu, burnout terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara WLB dan kepuasan kerja. Studi ini menegaskan pentingnya keseimbangan kerja, kehidupan dan pencegahan kelelahan kerja dalam meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan.

Kata Kunci: keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam organisasi modern, kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan menjadi salah satu indikator kunci kesehatan organisasi, karena karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen lebih tinggi, produktivitas lebih baik, dan *turnover intention* (niat untuk keluar) yang lebih rendah. Studi-studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa berbagai faktor personal dan lingkungan kerja seperti beban kerja, dukungan sosial, peluang karier, kompensasi, dan kondisi kerja memengaruhi kepuasan (Alkhateeb et al., 2025).

Sementara itu, dua konstruk yang sering menjadi perhatian dalam penelitian organisasi adalah *work life balance* (WLB) sebagai representasi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta *burnout* sebagai refleksi dari kelelahan psikologis dan emosional akibat tekanan kerja berkelanjutan. Definisi *work-life balance* sering dikutip sebagai persepsi bahwa aktivitas kerja dan non-kerja bukan hanya kompatibel tetapi mendukung pertumbuhan individu sesuai prioritas hidupnya (Alkhateeb et al., 2025). Beberapa studi sistematis mengulas perkembangan literatur WLB secara umum, menyoroti diversifikasi tema, tren metodologi, dan gap riset dalam ranah *work life balance*. Sementara itu, kajian teoretis mengenai *burnout* menegaskan bahwa *burnout* merupakan fenomena okupasional yang muncul dari stres kronis di tempat kerja, dengan implikasi negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja (Edú-valsania et al., 2022).

Hubungan antara WLB dan kepuasan kerja telah dieksplorasi dalam beberapa penelitian, dan sebuah studi *systematic review* oleh Gaur & Takar (2025), mengumpulkan bukti empiris dari publikasi tahun 2000 hingga 2024, dengan menemukan bahwa WLB secara konsisten memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi. Namun, meskipun WLB dapat mendukung kepuasan kerja, kondisi *burnout* dapat merusak efektivitas hubungan tersebut. Misalnya, penelitian kuantitatif pada petugas pemeliharaan fasilitas menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *burnout* menunjukkan pengaruh negatif (meskipun kadang tidak signifikan) pada kepuasan kerja (Rony & Yulisyahyanti, 2022).

Penelitian lainnya, meskipun tidak selalu berbentuk SLR, menghubungkan variabel-variabel ini: misalnya, dalam studi pada profesional kesehatan ditemukan bahwa kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) memiliki korelasi negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan prestasi pribadi (*personal accomplishment*) berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Moscu et al., 2023). Di sisi lain, temuan dalam konteks dokter umum di Bulgaria menunjukkan hubungan antara tingkat *burnout* dan kepuasan terhadap keseimbangan kerja hidup dalam situasi pandemi.

Meskipun telah ada kajian literatur tentang WLB, *burnout* dan kepuasan kerja secara terpisah atau parsial, belum banyak literatur yang menggabungkan ketiganya dalam satu kerangka telaah sistematis yang holistik. Sebagai contoh, Basuni & Sopiah (2023), telah menyusun *systematic literature review* dan

bibliometric analysis mengenai hubungan antara WLB dan *burnout*, tetapi tanpa fokus khusus pada kepuasan kerja sebagai outcome utama. Demikian juga, Waworuntu et al. (2022), melakukan review sistematis yang menghubungkan WLB dan kepuasan kerja (terutama pada generasi milenial dan Gen Z), tetapi masih terbatas pada aspek performa sebagai variabel lanjutan.

Dengan latar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review yang mengeksplorasi secara mendalam pengaruh WLB dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada berbagai sektor dan konteks organisasi. Kajian ini berupaya mengidentifikasi pola hubungan positif maupun negatif antara kedua variabel tersebut, serta menelaah faktor-faktor yang berperan sebagai moderator atau mediator, seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan karakter individu. Melalui pendekatan SLR dengan mengikuti protokol PRISMA, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai hubungan WLB, *burnout*, dan kepuasan kerja, sekaligus memetakan kesenjangan penelitian yang ada. Hasil kajian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja hidup dan mencegah *burnout* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyusun tinjauan literatur secara sistematis (*Systematic Literature Review*) mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian empiris yang telah dipublikasikan dalam jurnal *open access* pada periode lima tahun terakhir. Kajian ini berupaya menjawab pertanyaan utama mengenai bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, sejauh mana *burnout* memoderasi atau memediasi hubungan tersebut, serta faktor-faktor kontekstual apa yang memperkuat atau memperlemah keterkaitannya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman komprehensif terhadap interaksi antara keseimbangan kerja kehidupan dan kelelahan kerja dalam membentuk kesejahteraan psikologis dan sikap kerja karyawan.

Secara teoretis, studi ini berkontribusi dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan model konseptual integratif yang menggabungkan variabel *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja ke dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Pendekatan ini memperluas teori *Conservation of Resources* (COR) dan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menempatkan keseimbangan sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan sebagai determinan utama kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil SLR ini diharapkan dapat mengidentifikasi celah penelitian (*research gaps*) yang masih terbuka, seperti konteks sektor publik, pendidikan, dan pelayanan kesehatan, yang dalam beberapa studi sebelumnya Waworuntu et al. (2022), masih menunjukkan hasil yang beragam dan belum teruji secara lintas budaya maupun lintas profesi.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi praktik manajemen organisasi, khususnya dalam merancang

kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Dengan memahami keterkaitan antara *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja, organisasi dapat mengembangkan program kerja fleksibel, pelatihan manajemen stres, serta sistem dukungan sosial yang mampu menekan tingkat kelelahan psikologis karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan serta retensi tenaga kerja. Temuan dari SLR ini juga dapat menjadi bahan rujukan kebijakan bagi pembuat keputusan di sektor publik maupun swasta dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja yang berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work-life balance (WLB) didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana individu dapat mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif tanpa menimbulkan konflik peran (Greenhaus & Allen, 2011). WLB mencakup kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab profesional sambil tetap memiliki waktu dan energi yang memadai untuk kehidupan keluarga, sosial, serta pribadi (Sirgy & Lee, 2018). Ketika organisasi memberikan dukungan berupa fleksibilitas waktu kerja dan kebijakan ramah keluarga, karyawan cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Kossek, E. E., Valcour & Lirio, 2021). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan mediasi melalui kesejahteraan psikologis (Soomro & Shah, 2023). Dalam konteks paska pandemi, fleksibilitas kerja dan kebijakan hybrid menjadi faktor dominan yang memperkuat hubungan ini (Chang et al., 2023).

Indikator-indikator *work life balance*

Menurut Fisher et al. (2009), ada empat indikator *work life balance* meliputi:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
Pekerjaan mengganggu waktu, energi, atau aktivitas kehidupan pribadi
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)
Aktivitas atau masalah pribadi mengganggu pekerjaan
3. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)
Pekerjaan memberikan dampak positif bagi kehidupan pribadi
4. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)
Kehidupan pribadi meningkatkan performa

Burnout

Burnout merupakan reaksi psikologis yang muncul akibat stres kerja kronis yang belum teratasi, ditandai dengan tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (Maslach & Leiter, 2016). Berdasarkan *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory oleh Bakker & Demerouti (2017), *burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya pribadi atau organisasi yang tersedia. Kondisi *burnout* berimplikasi negatif terhadap kepuasan kerja karena menurunkan motivasi intrinsik dan rasa pencapaian diri (Edú-Valsania et al., 2022). Selain itu, faktor kontekstual seperti tekanan digital dan kecepatan kerja tinggi memperparah risiko *burnout* di

sektor pendidikan dan layanan publik (Zhang et al., 2023). Namun, dukungan organisasi dan iklim kerja yang positif dapat berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang menekan efek *burnout* terhadap kepuasan kerja (Moczydlowska, 2023).

Indikator-indikator *burnout*

Menurut Maslach & Jackson (1981), ada tiga indikator *burnout*, yaitu:

1. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional)
Karyawan merasa sangat lelah secara emosional akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. Energi psikologis terasa terkuras dan tidak mampu lagi mengontrol tekanan kerja.
2. *Depersonalization* (Sikap Sinis / Menjauh dari Pekerjaan)
Karyawan mulai bersikap dingin, sinis, menjaga jarak, dan tidak peduli terhadap pekerjaan ataupun orang di lingkungan kerja. Mereka merasa terputus dari lingkungan kerja.
3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi)
Karyawan merasa kemampuan kerjanya menurun, merasa tidak kompeten, tidak puas dengan hasil kerjanya, dan tidak lagi merasakan pencapaian dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pengalaman kerjanya (Locke, 1976). Teori *Two-Factor Herzberg* menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, dan faktor hygiene (ekstrinsik) seperti kondisi kerja dan kompensasi (Herzberg et al., 1959). Studi kontemporer menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik serta rendahnya tingkat *burnout* menjadi prediktor signifikan terhadap kepuasan kerja (Raja et al., 2022). Selain itu, *psychological detachment* atau kemampuan individu untuk melepaskan diri dari pekerjaan di luar jam kerja berperan penting dalam menjaga kepuasan kerja (Lee et al., 2023).

Indikator-indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge (2013), ada lima indikator kepuasan kerja diantaranya:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
Sejauh mana pekerjaan dirasakan menantang, menarik, dan memberikan makna.
2. Kepuasan terhadap Gaji
Penilaian terhadap jumlah gaji dan keadilan kompensasi.
3. Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi
Harapan untuk berkembang dalam organisasi.
4. Kepuasan terhadap Supervisi
Penilaian terhadap kualitas dukungan, arahan, dan keadilan atasan.
5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
Hubungan, dukungan, dan kerja sama dengan kolega.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR). Menurut Snyder (2019), SLR merupakan metode

penelitian yang dilakukan secara sistematis dan transparan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta menginterpretasi penelitian-penelitian yang relevan dengan pertanyaan tertentu. Melalui metode ini, peneliti dapat menyusun pengetahuan yang sudah ada, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, dan merumuskan arah penelitian selanjutnya. Selanjutnya, Xiao & Watson (2019) menegaskan bahwa SLR membantu memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh bersifat komprehensif dan bebas dari bias seleksi literatur. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara *work life balance* (WLB) dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan dari berbagai konteks sektor dan negara. Metode SLR ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu *Planning*, *Conducting*, dan *Reporting*, sebagaimana direkomendasikan oleh (Tranfield et al., 2003).

1. *Planning* (Perencanaan)

Tahap pertama adalah perencanaan (*planning*), yang mencakup perumusan tujuan penelitian, identifikasi fokus kajian, serta penetapan protokol penelitian. Fokus utama kajian ini adalah mengidentifikasi hubungan WLB dan *burnout* terhadap kepuasan kerja, serta menemukan pola dan celah penelitian (*research gap*) yang belum banyak dieksplorasi.

Pertanyaan penelitian dirumuskan berdasarkan kerangka PICOC (*Population, Intervention, Comparison, Outcome, Context*) sebagaimana digunakan dalam penelitian sistematik sosial dan manajemen (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015). Pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah:

Tabel 1. Research Question

<i>Research Question</i> (RQ)	Pertanyaan Penelitian
RQ1	Bagaimana pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan?
RQ2	Bagaimana pengaruh <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan?
RQ3	Apakah <i>burnout</i> memediasi hubungan antara <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja?

2. *Conducting*

Tahap *conducting* mencakup proses penelusuran, penyaringan, penilaian, dan sintesis literatur yang relevan. Tahapan ini mengikuti pedoman PRISMA 2020 Page, M. J. (2021), untuk memastikan hasil yang sistematis dan terukur.

a. Strategi Pencarian Literatur

Penelusuran dilakukan melalui tiga basis data akademik utama, yaitu: Google Scholar, ScienceDirect, dan Emerald Insight, dengan rentang publikasi 2019–2025.

Tabel 2. Proses pencarian Artikel

Database	Kata Kunci Pencarian	Tahun Pencarian	Jumlah Artikel Ditemukan	Artikel Setelah Screening	Artikel Relevan Akhir
<i>Google Scholar</i>	" <i>work-life balance</i> " AND " <i>burnout</i> " AND " <i>job satisfaction</i> "	2019–2025	280	70	24
<i>Science Direct</i>	" <i>employee satisfaction</i> " AND " <i>work-life balance</i> "	2019–2025	150	38	10
<i>Emerald Insight</i>	" <i>burnout</i> " AND " <i>employee well-being</i> "	2019–2025	80	20	6
Total			510	128	40

b. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk memastikan kualitas data, literatur diseleksi berdasarkan kriteria berikut:

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
1. Artikel berfokus pada variabel <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja.	1. Artikel yang tidak membahas variabel utama penelitian.
2. Jurnal ilmiah <i>peer-reviewed</i> yang diterbitkan antara 2019–2025.	2. Artikel berupa tesis, disertasi, atau laporan organisasi.
3. Artikel tersedia dalam format <i>open access</i> penuh.	3. Artikel yang tidak dapat diakses secara lengkap.
4. Ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia.	4. Artikel berbahasa lain selain Inggris/Indonesia.

c. Penilaian Kualitas (*Quality Assessment*)

Setiap artikel yang lolos dari tahap penyaringan dinilai kualitasnya menggunakan indikator yang diadaptasi dari Saini & Kataria (2021). Penilaian dilakukan dengan skala Ya (✓) dan Tidak (×).

Tabel 4. Penilaian Kualitas

Kriteria Penilaian	Pertanyaan Evaluasi	Ya	Tidak
QA1	Apakah artikel diterbitkan pada tahun 2019–2025?		
QA2	Apakah artikel meneliti hubungan antara WLB, <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja?		
QA3	Apakah artikel menggunakan metode empiris dengan data yang valid?		
Q4A	Apakah artikel <i>peer-reviewed</i> dan <i>open access</i> ?		

Artikel dengan skor minimal 3 dari 4 indikator dinyatakan layak untuk dianalisis dalam tahap sintesis data.

d. Analisis dan Sintesis Data

Analisis dilakukan dengan pendekatan thematic sythesis.

Setiap artikel dikodekan berdasarkan:

1. Nama penulis dan tahun publikasi,
2. Konteks penelitian (sektor, negara),
3. Model teoritis yang digunakan (misalnya JD-R Theory dan COR Theory),
4. Jenis hubungan antarvariabel (langsung, mediasi, moderasi), dan
5. Hasil utama penelitian (arah pengaruh).

Sintesis dilakukan secara naratif dengan menyoroti pola umum hasil penelitian serta identifikasi research gap, misalnya kurangnya studi longitudinal, konteks lintas budaya, dan pengujian variabel mediasi ganda.

3. Reporting (Pelaporan)

Tahap pelaporan merupakan proses akhir dalam *Systematic Literature Review* yang bertujuan menyajikan hasil temuan secara sistematis dan transparan. Pada tahap ini disusun diagram PRISMA untuk menggambarkan jumlah artikel pada setiap tahap seleksi mulai dari identifikasi hingga inklusi akhir. Selanjutnya, dibuat tabel sintesis hasil penelitian yang merangkum variabel, konteks, metode, dan hasil utama dari tiap studi agar hubungan antarvariabel dapat terlihat dengan jelas. Hasil analisis kemudian dijabarkan melalui analisis tematik untuk mengidentifikasi arah pengaruh serta peran variabel mediasi dan moderasi. Terakhir, dilakukan pemetaan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menunjukkan peluang penelitian masa depan, seperti kajian mengenai digital *work life balance*, studi lintas generasi, dan mediasi kesejahteraan psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil sintesis menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor

industri. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya karena mampu mengelola peran dan tanggung jawab secara efektif. Penelitian Soomro & Shah (2023), menyatakan bahwa WLB memungkinkan karyawan memiliki kontrol yang lebih baik atas waktu dan energi, sehingga mengurangi tekanan psikologis akibat pekerjaan. Hal ini berimplikasi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih tenang, fokus, dan termotivasi dalam bekerja. Demikian pula, Lee et al. (2023), menegaskan bahwa keseimbangan kerja kehidupan yang tinggi menciptakan kondisi emosional yang stabil dan meningkatkan perasaan berharga terhadap pekerjaan.

Secara konseptual, hasil ini mendukung Job Demands Resources Theory Bakker & Demerouti (2017), yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) menjadi faktor kunci dalam pembentukan kepuasan kerja. Karyawan dengan WLB yang baik memiliki sumber daya psikologis yang cukup untuk menghadapi tekanan kerja, sehingga cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Dampak Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Dampak utama *work life balance* terhadap kepuasan kerja terletak pada peningkatan kesejahteraan emosional dan penurunan stres kerja. Karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merasakan adanya harmoni yang menurunkan kelelahan emosional, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan. Penelitian Basuni & Sopiah (2023), menemukan bahwa WLB yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat *affective commitment* dan *employee engagement*. Karyawan dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang tinggi merasa lebih bahagia, produktif, serta memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat kerja.

Selain itu, fleksibilitas kerja menjadi salah satu bentuk nyata dari WLB yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Menurut Soomro & Shah (2023), sistem kerja fleksibel membantu karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi tanpa menurunkan kinerja. Hal ini menciptakan perasaan dihargai dan menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, WLB memberikan dampak yang luas terhadap kesejahteraan karyawan baik dari aspek psikologis maupun organisasi.

Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja

Sebaliknya, *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2016). Kondisi ini menurunkan motivasi kerja dan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Penelitian Edú-Valsania et al. (2022), menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *burnout* tinggi cenderung mengalami kejenuhan, kehilangan makna terhadap pekerjaan, dan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan organisasi. Hal ini berdampak pada penurunan kepuasan kerja serta peningkatan niat untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Moczydłowska (2023), *burnout* juga berdampak pada penurunan interaksi sosial di tempat kerja karena individu yang kelelahan emosional cenderung menarik diri dan kehilangan

antusiasme. Dalam kerangka *Conservation of Resources Theory* Hobfoll (1989), hal ini menunjukkan hilangnya sumber daya psikologis seperti energi dan semangat yang menyebabkan kepuasan kerja menurun drastis.

Dampak Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Dampak dari *burnout* terhadap kepuasan kerja bersifat destruktif karena mengganggu aspek emosional dan kognitif karyawan. *Burnout* menyebabkan penurunan kualitas kehidupan kerja, meningkatnya stres, dan berkurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, karyawan tidak lagi merasakan kebanggaan atau kepuasan dari pekerjaannya. Penelitian oleh Raja et al. (2022), menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. *Burnout* juga menurunkan komitmen organisasi dan meningkatkan risiko *turnover intention*. Penelitian Zhang et al. (2023), menambahkan bahwa dalam konteks pekerjaan digital, beban kerja berlebih dan tekanan waktu memperburuk gejala *burnout* sehingga kepuasan kerja kian menurun. Dampak negatif *burnout* juga berpengaruh terhadap produktivitas dan hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional menjadi kurang responsif terhadap kebutuhan rekan kerja dan pelanggan, sehingga menurunkan kualitas layanan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pencegahan *burnout* melalui kebijakan kerja fleksibel, dukungan sosial, dan pengelolaan beban kerja sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Abdul Azeem Soomro & Nazia Shah (2023)	<i>Work life balance and job satisfaction: The mediating role of well-being</i>	<i>Work Life Balance, Psychological Well-being, Job Satisfaction</i>	Kuantitatif (survei terhadap 310 karyawan sektor jasa di Pakistan)	WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan psikologis; karyawan yang memiliki keseimbangan kerja kehidupan lebih puas karena stres berkurang dan emosi lebih stabil.
2.	Soojin Lee, Jisung Kim &	<i>Work life balance and</i>	<i>Work Life Balance,</i>	Survei kuantitatif	Fleksibilitas kerja dan

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
	Chanwoo Park (2023)	<i>job satisfaction among employees: Moderating role of psychological detachment</i>	<i>Psychological Detachment, Job Satisfaction</i>	pada perusahaan teknologi Korea Selatan	kemampuan detasemen psikologis memperkuat hubungan WLB-kepuasan kerja; karyawan yang mampu melepaskan diri dari tekanan kerja merasakan kepuasan lebih tinggi.
3.	Nur Basuni & Sopiah (2023)	<i>Work life balance and burnout: A systematic literature review and bibliometric analysis</i>	<i>Work Life Balance, Burnout, Employee Engagement</i>	Systematic Literature Review dan bibliometrik	WLB menurunkan burnout dan meningkatkan engagement serta kepuasan kerja; keseimbangan waktu kerja-pribadi mendorong motivasi dan loyalitas karyawan.
4.	Ammara Raja, Hina Qureshi & Adeel Imtiaz (2022)	<i>Work-life balance, burnout, and job satisfaction: An integrative framework</i>	<i>Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction</i>	Survei kuantitatif pada sektor pendidikan dan kesehatan	WLB berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan tidak langsung melalui burnout; keseimbangan peran kerja menurunkan kelelahan emosional dan meningkatkan

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
					rasa puas terhadap pekerjaan.
5.	Seungah Kim & Julie Windsor (2023)	<i>The mediating role of burnout in the relationship between work-life balance and job satisfaction</i>	<i>Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction</i>	Kuantitatif (cross-sectional pada pegawai publik)	Burnout menjadi mediator utama antara WLB dan kepuasan kerja; keseimbangan kehidupan kerja menurunkan stres dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
6.	Moczydłowska et al. (2024)	<i>The relationship between burnout and job satisfaction: The role of organizational climate</i>	<i>Burnout, Organizational Climate, Job Satisfaction</i>	Survei kuantitatif	Burnout menurunkan kepuasan kerja; namun iklim organisasi yang suportif dapat mengurangi efek negatif tersebut dengan meningkatkan dukungan emosional.
7.	Zhang, Wang & Xu (2023)	<i>Digital overload and burnout: Evidence from service industries</i>	<i>Digital Overload, Burnout, Job Satisfaction</i>	Survei online (cross-sectional)	Beban kerja digital meningkatkan burnout yang menurunkan kepuasan kerja; stres akibat teknologi menyebabkan kelelahan psikologis.
8.	Edú-Valsania, Laguía &	<i>Burnout: A review of</i>	<i>Burnout, Job Satisfaction</i>	Review konseptual	Burnout berpengaruh

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
	Moriano (2022)	<i>theory and measurement</i>		dan empiris	negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karena menurunkan motivasi, energi, dan rasa pencapaian pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian sistematis, *work life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif secara signifikan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya karena stres berkurang dan kesejahteraan meningkat. Sebaliknya, tingkat *burnout* yang tinggi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil telaah juga menunjukkan bahwa *burnout* dapat memediasi hubungan antara WLB dan kepuasan kerja, di mana WLB yang baik menekan *burnout* dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, keseimbangan kerja kehidupan dan pencegahan *burnout* menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhateeb, M., Althabaiti, K., Ahmed, S., Lövestad, S., & Khan, J. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. *Global Health Action*, 18(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Basuni, B., & Sopiah, S. (2023). Work-life Balance and Burnout on Employee: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 1207–1213.
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). On being ‘systematic’ in literature reviews in IS. *Journal of Information Technology*,.
- Chang, C. W., Wang, C. H., & Hsu, M. Y. (2023). *The impact of hybrid work arrangements on employees’ work-life balance and job satisfaction*.
- Edu-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and

- measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*,. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Gaur, J., & Takar, P. (2025). *Relationship Between Work life Balance with Job Satisfaction in Organization: A Systematic Review of the Empirical Research*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*,. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2021). *The sustainable workforce: Organizational strategies for work–life balance*. *Organizational Dynamics*,. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100804>
- Lee, S., Kim, J., & Park, C. (2023). Work–life balance and job satisfaction among employees: Moderating role of psychological detachment. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15086884>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed. In R. McNally (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. <https://acmehomework.com/wp-content/uploads/2020/04/Maslach-Jackson-1981.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*.
- Moczydłowska, J. M. (2023). The relationship between burnout and job satisfaction: The role of organizational climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph21040578>
- Moscu, C. A., Marina, V., Anghele, A. D., Anghele, M., Dragomir, L., & Ciubară, A. (2023). The Impact of Work-Related Problems on Burnout Syndrome and Job Satisfaction Levels among Emergency Department Staff. *Behavioral Sciences*, 13(7), 1–17.
- Page, M. J., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for

- reporting systematic reviews. *BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Raja, A., Qureshi, H., & Imtiaz, A. (2022). Work-life balance, burnout, and job satisfaction: *An Integrative Framework*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.85687>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Behavior, Organizational*.
- Rony, Z., & Yulisyahyanti. (2022). *The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction*.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *An Integrative Review. Applied Research in Quality of Life*,. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*,.
- Soomro, A. A., & Shah, N. (2023). Work-life balance and job satisfaction: The mediating role of well-being. *Frontiers in Psychology*,. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1130649>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*,. 5
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*,.
- Zhang, Y., Wang, Y., & Xu, X. (2023). Digital overload and burnout: Evidence from service industries. *BMC Public Health*.