

PENGARUH WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI BURNOUT PADA DRIVER PT. GOJEK INDONESIA

Fadlan Fauzi¹, Muhamad Ekhsan²,

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

Email korespondensi: fadlanfauzi327@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 28/06/2023

Artikel revisi: 17/07/2023

Artikel diterima: 19/07/2023

Keywords: Burnout, Kepuasan Kerja, Work Life Balance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Burnout. Objek penelitian pada driver PT. Gojek Indonesia Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan software SEM Smart PLS sebagai alat analisis. Jumlah sampel yang diperoleh dengan teknik pengambilan sampel secara random sampling menggunakan rumus Hair et,al berjumlah 77 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui google form dalam mengisi kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R-square, Bootstrapping, Path Coefficient dan Specific Indirect Effects. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Burnout, Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, selain itu, diketahui juga bahwa variabel Burnout dapat memediasi hubungan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of Work Life Balance on Job Satisfaction mediated by Burnout. The object of research at driver PT.gojek Indonesia This research was conducted using quantitative methods with SEM Smart PLS software as an analytical tool. The number of samples obtained by random sampling technique using the Hair et.al formula amounted to 77 respondents. Data collection is done through google from filling out questionnaires. The data analysis method used is the R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient and Specific Indirect Effects. The results of this study indicate that Work Life Balance has a significant effect on Job Satisfaction, Work Life Balance has a significant effect on Burnout, Burnout has no significant effect on Job Satisfaction, besides that, it is also known that the Burnout variable can mediate the relationship between Work Life Balance and Job Satisfaction.



PENDAHULUAN

Dalam era saat ini, di dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang bisa memberikan peranan secara efektif. Peranan dari sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam melaksanakan operasi perusahaan sehingga harus menguatkan dengan tepat untuk mencapai sumber daya manusia yang berkemampuan dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat bermanfaat, bahwa sebuah perusahaan harus bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja serta memaksimalkan hubungan kerja mudah untuk memberikan kontribusinya secara maksimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan yang dikemukakan oleh Arifin dalam (Riskawati, Kasran, and Sampetan 2023).

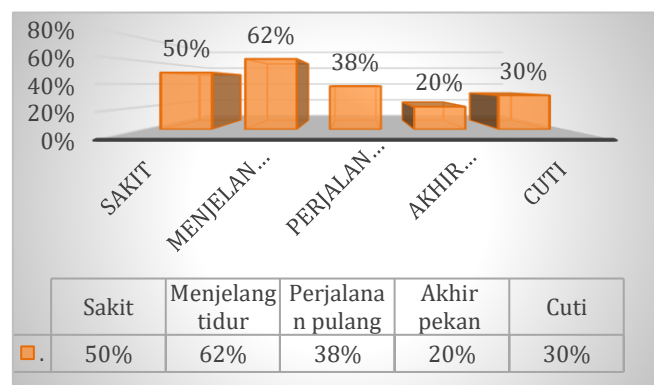
Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menjalankan work life balance, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaan menurut pendapat Kanwar et,al dalam (Irfan et al. 2023)

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah sebuah konsep umum yang melibatkan penerapan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) di satu sisi dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Rata-rata orang ketika masuk ke dunia kerja tampaknya kurang memiliki keseimbangan dalam hidupnya. Semakin tinggi karir mereka atau semakin banyak bisnis yang mereka jalani, semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Kemudian waktu untuk keluarga dan "me time" menjadi berkurang, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun yang dikemukakan oleh Singh & Khanna dalam (Latiep 2023). Work-life balance adalah sejauh mana seseorang terlibat dan sama puasnya dalam waktu senggang dan keterlibatan psikologis antara

kedua perannya dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, serta tidak memiliki konflik antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah individu yang mengutamakan kesejahteraan psikologis daripada mengejar kekayaan semata yang dikemukakan oleh Westman et, al dalam(Wardani and Firmansyah 2019).

Work life balance merupakan suatu bentuk yang menjelaskan respon seseorang terhadap keseimbangan yang terjadi di dalam dirinya yang dilihat dari kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi yang dimaksud bukan hanya menentukan kehidupan dalam keluarga saja, melainkan semua hal yang dikonsepsikan secara pribadi, namun tidak termasuk kehidupan yang dijalannya dalam dunia kerja yang dikemukakan oleh Hayman dalam(Lestari and Margaretha 2021).

Kepuasan kerja meliputi aktivitas atau sikap mental, evaluasi, dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu masa emosi yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang yang dikemukakan oleh Luthans dalam (Tanjung et al. 2020). Menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena karyawan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya agar tercipta semangat kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan yang tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi yang dikemukakan oleh Tunjungsari dalam (Fatma, Suryaningtyas, and Graha 2021).



Sumber : (Jobstreet.co.id 2022)

Keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi atau work life balance yaitu cuti/liburan 30%, Tidak ada pekerjaan saat weekend 20%, Fleksibilitas waktu perjalanan pulang 38%, Waktu istirahat 62%, Sakit 50%. Survei yang dilakukan oleh jobstreet mengenai kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa ketika waktu luang dapat dihabiskan dengan pekerjaan. beberapa karyawan akan kehilangan waktu berharga yang seharusnya dapat dihabiskan untuk keluarga atau acara istirahat. Hal inilah yang membuat mereka pada akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan kerja dan juga kehidupan pribadinya (work-life balance). Berbagai faktor menjadi penyebab mengapa seorang karyawan sulit menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan muda seperti generasi milenial, dimana meskipun generasi ini dikenal memiliki etos kerja yang tinggi. Namun ada kalanya para pekerja di generasi ini juga mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Atas dasar uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini Karyawan lebih memilih untuk memanjakan diri pada saat cuti/liburan. Hanya ada 30% responden yang harus mengerjakan pekerjaan di hari cuti/liburan. Sedangkan di akhir pekan hanya ada 20% responden yang masih memikirkan pekerjaannya. Sebanyak 62% responden mengaku tidak bisa tidur nyenyak di malam hari karena memikirkan begitu banyak target yang belum tercapai. namun pada saat sakit sebanyak 50% karyawan masih memikirkan pekerjaannya seperti deadline dan pekerjaan yang harus tertunda karena ketidakhadirannya. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung work life balance terhadap kepuasan kerja, apakah terdapat pengaruh positif burnout terhadap kepuasan kerja, apakah terdapat pengaruh positif work life balance terhadap burnout, apakah terdapat pengaruh positif work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout.

Penelitian dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen telah banyak dilakukan. Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti

memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. yaitu Work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Wenno 2018). Hal ini karyawan akan kehilangan waktu yang seharusnya bisa mereka gunakan untuk keluarga atau beristirahat. Hal inilah yang membuat mereka akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan kerja dan juga dalam kehidupan pribadinya (Aseptia and Maruno 2017). Berdasarkan pemaparan permasalahan yang ada dalam bidang SDM meliputi, work life balance, burnout, dan kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Work Life Balance

Work life balance adalah keseimbangan hidup antara waktu luang, keluarga, agama dan kerja. Karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Menurut pendapat Kanwar et,al dalam (Irfan et al. 2023) Mengatakan Work Life Balance merupakan konsep luas yang melibatkan penataan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Biasanya seseorang yang turun dalam dunia kerja biasanya merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan. Menurut pendapat Parkers & Langford dalam (Kumar 2022) Work life balance adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara ketegangan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Kepuasan Kerja

Masing-masing seseorang memiliki keinginan dalam hidupnya. Sepenuhnya keinginan untuk melengkapi kebutuhan itulah yang membuat dan mendukung seseorang untuk melakukan berbagai macam aktivitas, keinginan yang dimiliki seseorang itu sangatlah penting bagi mereka. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu berkepribadian individual. Menurut pendapat Luthans dalam (Tanjung et al. 2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan kenikmatannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian pribadi yang berhubungan dengan pekerjaannya. Didukung oleh pendapat Robbins & Judge dalam (Kaimuddin 2023) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Reaksi efektif pekerja terhadap semuanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari tugasnya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Burnout

Burnout merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan tidak merasa dihargai dalam pekerjaan, serta menurunnya motivasi maupun inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi pekerjaan yang dikemukakan oleh Leiter & Maslach dalam (Rotstein et al. 2019).

HIPOTESIS

Hipotesis Pertama

Menurut pendapat Fisher-McAuley et al, dalam (Boamah et al. 2022) menjelaskan bahwa dalam work life balance terdapat perilaku individu hal ini dapat menjadi dasar konflik dan dasar energi untuk diri sendiri. Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor maka tidak perlu terbebani dengan permasalahan kehidupan pribadi. Hal yang sama dalam penelitian (Nurhasanah, Kalimin, and Syaifuddin 2019) membuktikan bahwa ada hubungan signifikan positif antara work life balance dan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan semakin baik work life balance seseorang, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis Kedua

Penelitian (Winata and Nurhasanah 2022) membuktikan bahwa variabel Work Life Balance memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai Unstandardized Beta sebesar 0,582 yang dapat diartikan Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Burnout. Pada <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Desnithalia and Purba 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada work life balance dengan dimensi WEPL dan PLEW terhadap burnout dan memprediksi burnout sebesar 57,1%. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*

Hipotesis Ketiga

Penelitian (Indra and Rialmi 2022) membuktikan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reinardy et al, dalam (Hadi 2023) kelelahan emosional dan tujuan pribadi memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja bernilai negatif yang berarti semakin tinggi kelelahan yang emosional maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah. Hubungan antara produk pribadi dengan kepuasan kerja bernilai positif. Jika pencapaian pribadi yang diperoleh tinggi, kepuasan kerja yang dirasakan juga akan tinggi. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis Keempat

Penelitian (Ikham 2019) menunjukkan bahwa Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh Burnout. Penelitian (Megaster, Arumingtyas, and Trisavinaningdiah 2021) menekankan bahwa Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) work life balance dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Afifah 2022) membuktikan bahwa hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa work life balance dan burnout berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65,3%. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

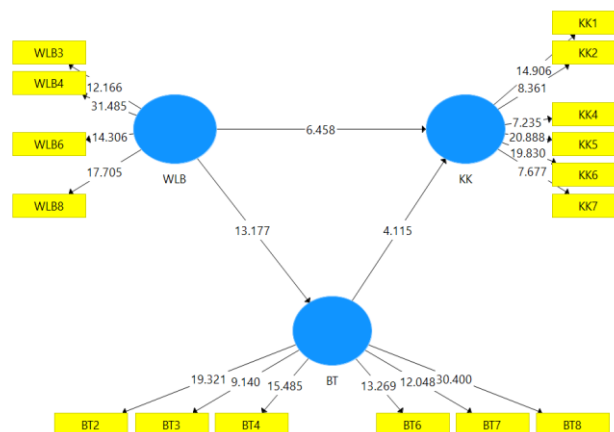
H4: *Work Life Balance* memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi *Burnout*

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah driver online PT. Gojek Indonesia yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang diambil dengan rumus Hair et,al diperoleh 77 driver online. Teknik pengambilan sample menggunakan google form dalam mengisi survei online. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program SEM Smart PLS 3.0 sebagai alat analisis. Untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja, pengaruh work life balance terhadap burnout, pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja, pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh burnout. Metode Analisis data uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penguji Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1. Hasil Uji Inner Model

Sumber: Peneliti (2023)

Pengujian ini adalah pengujian terhadap suatu model struktural dengan melihat *R-square* yang merupakan hasil dari *uji goodness of fit model*, hubungan antar konstruk dan nilai signifikan dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Nilai *R-Square*

Tabel 1. Nilai *R-Square*

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

	R Square	R Square Adjusted
BURNOUT	0,685	0,681
KEPUASAN KERJA	0,820	0,815

Sumber: *Output smartPLS 3.0 data primer*

Berdasarkan pada tabel 1, tersebut menunjukkan bahwa R-square yang dihasilkan untuk variabel Burnout dengan nilai 0,685 atau sebesar 68,5% dan variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0,820 atau sebesar 82% mengidentifikasi bahwa kontribusi dalam penelitian ini kecil.

Struktural Model Test

Struktural Model Test didapat dengan menggunakan *smartPLS 3.0* dengan menguji *Bootstrapping*. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\%$ dimana nilai t-statistic yang digunakan adalah 1,96. Berikut adalah hasil dari penelitian *Struktural Model Test*:

1. Jika nilai T-Statistic > 1,96 maka Ho ditolak Ha diterima
2. Jika nilai T-Statistic < 1,96 maka Ho diterima Ha ditolak

Tabel 2. Hasil Uji Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BURNOUT-> KEPUASAN KERJA	0,356	0,358	0,086	4,115	0,000
WORK LIFE BALANCE -> BURNOUT	0,828	0,818	0,063	13,177	0,000
WORK LIFE BALANCE -> KEPUASAN KERJA	0,589	0,583	0,091	6,458	0,000

Tabel 3. Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WORK LIFE BALANCE -> BURNOUT -> KEPUASAN KERJA	0,295	0,295	0,083	3,535	0,000

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara work life balance terhadap kepuasan kerja, Selain penerapan work life balance, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi karyawan. Menurut pendapat Kanwar et al, dalam (Irfan et al. 2023) karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktifitas perusahaan. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al. 2019) yang mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan pekerjaan (work life balance) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work Life Balance terhadap Burnout

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara work life balance terhadap burnout, oleh karena itu, jika karyawan tidak mengalami burnout diharapkan karyawan bisa membagi waktu kerja dan keluarga serta diharapkan perusahaan memberikan jam kerja yang fleksibel. Apabila kehidupan kerja karyawan seimbang maka tujuan perusahaan dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Sesuai dengan teori (Riffay 2019), *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). ketika individu tidak dapat mengelola kebutuhan yang telah dijelaskan tersebut maka akan menimbulkan burnout. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winata and Nurhasanah 2022) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*.

Burnout terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebenarnya jika karyawan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi akan tetap merasakan kepuasan kerja karena upah dan promosi serta lingkungan kerjanya yang memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Reinardy, Maksl, and Filak 2008) yang mengungkapkan *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tingkat *burnout* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Burnout

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi *burnout*, perusahaan harus mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, turnover, dan menurunkan produktivitas kerja. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Ikhrum 2019) menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *Burnout*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, *work life balance* terhadap *burnout*, *burnout* terhadap kepuasan kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi *burnout*. Pengujian hipotesis menggunakan program Smart PLS.3.0 Setelah dilakukan analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena karyawan merasa adanya aktivitas baik di dalam pekerjaan maupun kepentingan pribadi yang mengganggu satu sama lain, mereka masih dapat mengelola dengan baik. Dan kepuasan kerja karyawan merasa puas dengan adanya karier, pimpinan, gaji, dan rekan kerja mereka. *Work life balance* berpengaruh <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

signifikan terhadap burnout karena karyawan harus menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar tidak merasakan kelelahan fisik dan juga stres. Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena jika karyawan memiliki kepuasan kerja seperti karier gaji dan rekan kerja apabila karyawan mengalami kelelahan fisik dan stres tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak fokus terhadap pekerjaan.

BIBLIOGRAPHY

- Afifah, Annisa Nur. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung." Pp. 1215–22 in *Bandung Conference Series: Business and Management*. Vol. 2.
- Asepta, Uki Yonda, and Sekar Harumi Putri Maruno. 2017. "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(2):77–85.
- Boamah, Sheila A., Hanadi Y. Hamadi, Farinaz Havaei, Hailey Smith, and Fern Webb. 2022. "Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(2):809.
- Desnithalia, Farisa Alyani, and Herison Pandapotan Purba. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Dan Fear of COVID-19 Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit." *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 1(2):1141.
- Fatma, Bulan, Dianawati Suryaningtyas, and Andi Graha. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 9(1).
- Hadi, Jimmy S. 2023. "Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. XYZ."

- Ikhran, Aiyul. 2019. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) AREA MAKASSAR SELATAN)." *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal* 1(2):27-34.
- Indra, Fadhila Jasmin, and Zackharia Rialmi. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 5(2):90-99.
- Irfan, Muhammad, Raja Abubakar Khalid, Syyed Sami Ul Haq Kaka Khel, Ahsen Maqsoom, and Imran Khan Sherani. 2023. "Impact of Work-Life Balance with the Role of Organizational Support and Job Burnout on Project Performance." *Engineering, Construction and Architectural Management* 30(1):154-71.
- Jobstreet.co.id. 2022. "62% Karyawan Di Jakarta Terusik Oleh Pekerjaannya." *Jobstreet.Co.Id.*
- Kaimuddin, Kaimuddin. 2023. "Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan IAIN Palopo." *Jurnal Konsepsi* 11(4):500-506.
- Kumar, Roy Mihir. 2022. "THE IMPACT OF WORK-FAMILY BALANCE ON MANUFACTURING EMPLOYEES' MENTAL HEALTH DURING PANDEMIC." *12(4):29-40.*
- Latiep, Ifah Finatry. 2023. "Creating Work Life Balance And Burnout Prevention To Keep Employee Satisfaction." *Journal of Entrepreneur, Business and Management* 1(1).
- Lestari, D., and M. Margaretha. 2021. "Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees." *Management Science Letters* 11(1):157-70.
- Megaster, Tekni, Fida Arumingtyas, and Amelia Trisavinaningdiah. 2021. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NUSANTARA LESTARI." *Jurnal* <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

Comparative: Ekonomi Dan Bisnis 3(1):62–75.

Nurhasanah, W. O., L. O. Kalimin, and D. T. Syaifuddin. 2019. "The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City." *Journal of Business and Management* 21(5):1–7.

Reinardy, Scott, Adam Maksl, and Vincent Filak. 2008. "A Study of Burnout and Job Satisfaction among High School Journalism Advisers." *Journalism & Mass Communication Educator* 63(4):345–56.

Riffay, Achmat. 2019. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kota Masohi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 5(3):39–47.

Riskawati, Riskawati, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan. 2023. "Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(1):60–71.

Rotstein, Sarah, Abdul-Rahman Hudaib, Adam Facey, and Jayashri Kulkarni. 2019. "Psychiatrist Burnout: A Meta-Analysis of Maslach Burnout Inventory Means." *Australasian Psychiatry* 27(3):249–54.

Tanjung, Rahman, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, and Hendar Hendar. 2020. "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4(1):380–91.

Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, and Rahmat Firmansyah. 2019. "The Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: The Role of Employee Engagement and Burnout." *Jurnal Psikologi Ulayat* 6(2):227–41.

Wenno, Maryo Wildo. 2018. "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon." *Jurnal Maneksi* 7(1):47–54.

Winata, Brigitta Liberty, and Nina Nurhasanah. 2022. "Pengaruh Work Life Balance,

Self-Efficacy, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Yang Bekerja [The Influence of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Burnout in Working Students]." *Feedforward: Journal of Human Resource* 2(2):87-102.

Trisavinaningdiah, A., & Saputra, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DIVISI IT PT. VISIONET INTERNASIONAL. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 47-61.

Hasan, M., & Setiawan, R. (2023). Komunikasi Organisasi Dan Pengawasan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Xyz Di Tangerang. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 78-92.

Rauf, A. (2021). DETERMINASI PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 93-101.