

Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Muhammad Ali Imran Caniago¹, Muhammad Wakhid Mustafa²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 03 Juli 2023

Revised: 20 Juli 2023

Accepted: 02 Agustus 2023

Keywords:

Job Satisfaction;
Worklife Balance;
Burnout.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work life balance and *burnout* on employee job satisfaction at PT. Bank Sumut Syariah Medan. Either simultaneously or partially. The methodology used is a quantitative approach. The sample consists of 33 employees at PT. Bank SUMUT Syariah Medan. Apart from collecting secondary data about the company, questionnaires were distributed to obtain primary data. By using E-Views 10 software, the following data analysis techniques are used: Classical Assumption Test, Hypothesis Test, Multiple Regression Test, and Determination Test. The results of the research show that at PT. Bank Sumut Syariah Medan, *Burnout* has no significant effect on job satisfaction while *worklife balance* has a positive and significant effect. Job satisfaction at PT. Bank Sumut Syariah Medan is significantly influenced by the results of simultaneous *worklife balance* and *burnout* testing. The results of the R squared test show that the variables *Worklife balance* and *burnout* have an effect of 90.9% on job satisfaction, while the remaining 9.1% is influenced by other variables not included in this study.

Tujuan studi ini ialah untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan, baik secara simultan maupun parsial. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data penelitian terdiri dari data primer yang berasal dari kuesioner 33 karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Medan yang merupakan sampel penelitian dan data sekunder tentang perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software E-Views 10 yang terdiri dari: uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi berganda, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Medan, *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan. Namun secara simultan kedua variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Sumut Syariah Medan secara signifikan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel *worklife balance* dan *burnout* berpengaruh sebesar 90,9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.



© 2023 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Muhammad Ali Imran Caniago,

Email: aliimranc7@gmail.com

How to Cite: Caniago, M.A.I., Mustafa, M.W. (2023). Pengaruh *Worklife Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio e-Kons*, 15 (2), 151-159

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan sangat krusial karena berperan dalam menentukan tujuan dan jalannya perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang unggul, kompeten, dan kompetitif sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang unggul ditandai dengan dimilikinya standar profesional karyawan yang terdiri dari: berpengetahuan luas, rajin, akuntabel, dan memiliki etos kerja yang kuat (Harahap, 2016).

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan akan dipandang sebagai beban oleh sumber daya manusia yang tidak mampu memenuhi harapan globalisasi. Sehingga pada akhirnya adalah kurangnya penghargaan terhadap nilai kerja dan sumber daya manusia dengan etika kerja yang buruk akan melihat pekerjaan mereka sebagai beban (Sutrisno, 2017). Oleh karena itu, penilaian seorang karyawan akan pekerjaannya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, dimana pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

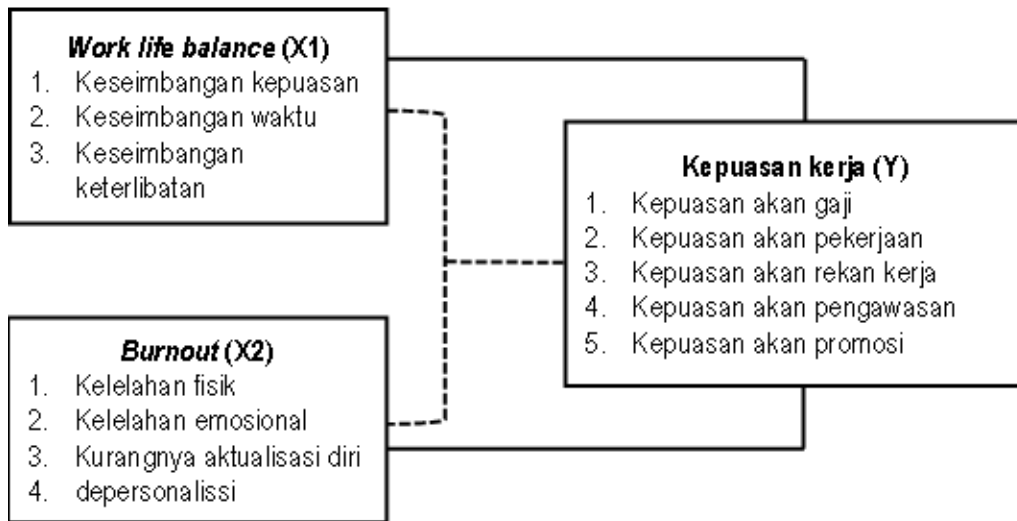
Menurut Luthan (2006), Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi semua persyaratan profesi mereka. Luthan juga menguraikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, termasuk gaji, prospek kemajuan, manajemen, dan rekan kerja.

Karyawan yang bekerja terlalu banyak dan gagal mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat mengalami efek psikologis (pikiran dan jiwa) dan perilaku, yang dapat mengganggu produktivitas. Secara umum, banyak bisnis sekarang memperkenalkan program *worklife balance* untuk menjaga kepuasan kerja karyawan, yang selalu diperlukan untuk mencapai tujuan. Hartog dan Frame menjelaskan dalam Iswardhani et al. (2019), *worklife balance* mengacu pada kebebasan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab lain, seperti keluarga, hobi, seni, dan pengejaran akademik, daripada hanya berkonsentrasi pada pekerjaan.

Menurut McDonald dalam Pangemanan et al. (2017) indikator dalam mengukur *worklife balance* terdiri dari *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), *time balance* (keseimbangan waktu), dan *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan). Berdasarkan penelitiannya yang telah dilakukan oleh Ganapathi (2016), Pangemanan et al. (2017), Qodrizana & Al Musadieq (2018), Junaidin et al. (2019), Iswardhani et al. (2019), Arrozak et al. (2020), dan Megaster et al. (2021), menyimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi *worklife balance* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

Menurut Christiana (2020) *burnout* merupakan reaksi psikologis dimana seorang karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akibat tuntutan emosional atau stres dari pekerjaan yang dilakukannya. Karena intensitas pekerjaan yang tinggi dan kaku menyebabkan seseorang merasa letih dan jenuh baik secara emosional maupun secara fisik. Menurut Greenberg & Baron (2008) Kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rasa pencapaian pribadi yang rendah adalah tanda-tanda kelelahan. Berdasarkan studi oleh Pangemanan et al. (2017) menemukan pengaruh *burnout* yang negatif tapi tidak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan studi oleh Junaidin et al. (2019), Iswardhani et al. (2019), Megaster et al. (2021) justru menemukan dampak negatif dan signifikan secara statistik dari *burnout* terhadap kepuasan kerja. Jelaslah bahwa kepuasan kerja menurun ketika *burnout* meningkat.

Kerangka konseptual yang disarankan dalam penelitian ini dapat dikembangkan berdasarkan bagaimana masalah telah dirumuskan dan landasan teori yang telah diberikan, seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis utama studi ini adalah worklifebalance diduga memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, burnout diduga mempunyai pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, worklife balance dan burnout secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Baik data primer dan sekunder akan digunakan dalam penelitian ini. Pada studi ini, instrumen pengumpulan data primer memakai kuisiener dengan bantuan *google form*. Penelitian ini bertempat di PT. Bank Sumut Syariah Medan. Objek penelitiannya terdiri dari 33 orang karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari wawancara, kuisiener, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung dari beberapa karyawan untuk melihat fenomena sosial yang terjadi (Muhamad, 2019). Kuisiener dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pernyataan terstruktur yang disusun dari indikator dari tiap variabel dengan menggunakan skala Likert. Menurut Tiffany dalam (Fakhirah & Ariwibowo, 2022) skala Likert digunakan saat mengukur bagaimana perasaan orang atau kelompok orang tentang hal-hal atau fenomena sosial tertentu. Selanjutnya Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi seputar perusahaan (PT. Bank Sumut Syariah Medan), data absensi karyawan, dan referensi lainnya baik berupa *website* perusahaan, jurnal terkait dan buku yang mendukung penelitian ini.

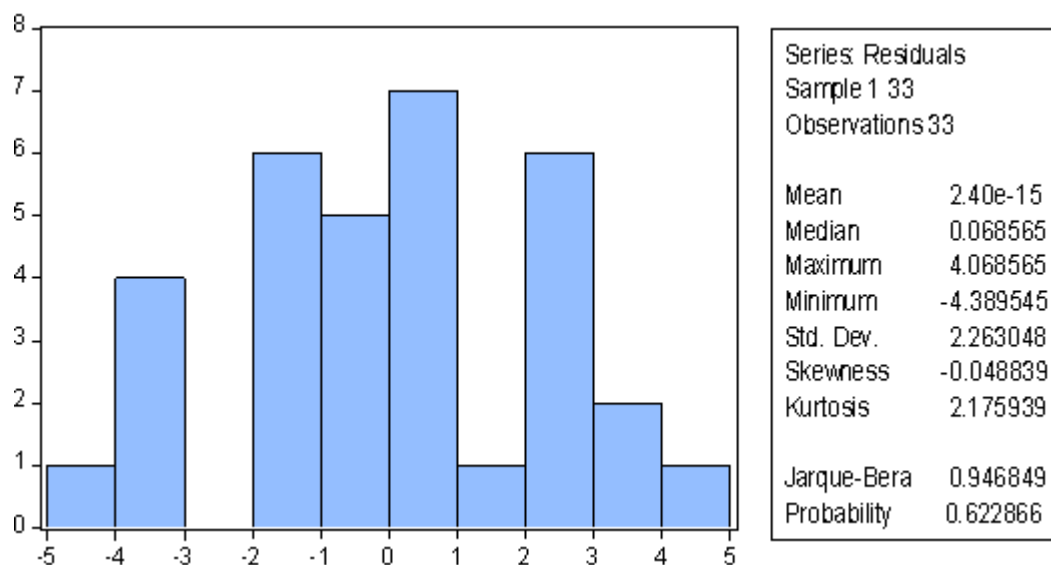
Jenis tes yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi *normality test*, *multicollinearity test*, *heteroscedasticity test*, *multiple regression test*, *hypothesis test (partial t test and simultaneous F test)*, dan *R-Square determination test*. Perangkat lunak E-views 10 digunakan oleh peneliti untuk membantu menganalisis data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Normality test

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa dideteksi melalui histogram dan uji yang dikembangkan oleh Jarque-Bera. Kriteria uji normalitas Jarque-Bera, Jika probabilitas nilai Jarque-Bera $> \alpha$ maka residu berdistribusi normal dan sebaliknya. (Widarjono, 2005)



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 2 di atas, nilai probabilitas dari Jarque-Bera $> \alpha$ ($0,622866 > 0,05$). Dapat dinyatakan bahwa nilai residu berdistribusi normal.

Multicollinearity test

Uji multikolinearitas ialah uji untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel bebas terdeteksi oleh model regresi. Jika tidak ada hubungan antara variabel bebas, maka model regresi dikatakan baik. Nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas, dengan kriteria: jika nilai VIF kurang dari 10 maka multikolinearitas tidak ada; jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013)

Tabel 1
Hasil uji normalitas

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	178.1819	1076.369	NA
X1	0.125373	478.3978	7.341296
X2	0.065290	142.5490	7.341296

Sumber: data primer diolah, 2022

Nilai VIF untuk *worklife balance* (X1) sebesar $7,341296 < 10$, sedangkan untuk variabel *burnout* (X2) nilai VIF sebesar $7,341296 < 10$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas atau hubungan antar variabel independen.

Heteroscedasticity Test

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dari satu observasi dan data lainnya dalam model regresi memiliki variansi yang tidak sama. Jika variansi dari dua residual pengamatan adalah sama, fenomena ini disebut sebagai homoskedastisitas; jika mereka berbeda, itu disebut sebagai heteroskedastisitas. (Azis, Herwinarni, & Saputri, 2016). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji White pada E-views, dengan kriteria jika nilai Probabilitas Obs*R Square > α maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi homoskedastisitas (Mardiyati, Ahmad, & Putri, 2012).

Table 2.
Hasil Uji Heteroskedasticity

Test: White			
F-statistic	1.229420	Prob. F(5,27)	0.3227
Obs*R-squared	6.119820	Prob. Chi-Square(5)	0.2947
Scaled explained SS	2.973775	Prob. Chi-Square(5)	0.7040

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas, nilai Probabilitas Obs*R Square (0.2947) > α (0,05). Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memastikan bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Kepuasan kerja (Y) menjadi variabel dependen, dan *worklife balance* (X1), *burnout* (X2) sebagai variabel independen.

Table 5.
Hasil Uji Regresi Berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.536881	13.34848	-0.115135	0.9091
X1	1.842796	0.354080	5.204457	0.0000
X2	-0.330448	0.255520	-1.293240	0.2058

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (C) sebesar -1,536881, koefisien X1 (*worklife balance*) sebesar 1,842796, dan koefisien X2 (*burnout*) sebesar -0,33044. Oleh karena itu, dapat dibuat sebuah persamaan regresi, yaitu: $Y = -1.536881 + 1.842796 X1 - 0.330448 X2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut didapat analisis sebagai berikut:

1. Jika unsur *worklife balance* dan *burnout* tidak diterapkan atau sama dengan nol maka nilai konstanta sebesar -1.536881, menunjukkan besarnya Kepuasan Kerja sebesar -1.536881.
2. Nilai positif *worklife balance* (X1) adalah 1.842796. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja (Y) akan dipengaruhi sebesar 1.842796 untuk setiap perubahan *worklife balance* (X1) Dengan asumsi semua faktor lain tetap konstan, dampaknya terhadap kepuasan kerja (Y) akan meningkat.
3. *Burnout* (X2) menghasilkan hasil -0.330448. Artinya jika faktor lain tetap konstan, maka pengaruh terhadap kepuasan kerja akan berkurang, dan setiap perubahan *burnout* (X2) akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja (Y) sebesar -0.330448.

Uji parsial t

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan variabel variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y). (Telussa, Persulesy, & Leleury, 2013). Kriteria pengambilan keputusannya, jika nilai probability < α,

maka variabel X berpengaruh terhadap Y. Dan jika nilai probability $> \alpha$, maka variable X tidak berpengaruh terhadap Y

Table 3.
Hasil Uji Parsial

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.536881	13.34848	-0.115135	0.9091
X1	1.842796	0.354080	5.204457	0.0000
X2	-0.330448	0.255520	-1.293240	0.2058

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari Tabel 3 di atas, nilai probability X1 (0.0000) $< \alpha$ (0,05). Dapat disimpulkan bahwa variable X1 (*worklife balance*) berpengaruh signifikan terhadap Y (kepuasan kerja). Nilai Probability X2 (0.2058) $> \alpha$ (0,05). Terlihat bahwa variabel X2 (*Burnout*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y (Kepuasan Kerja).

Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (Y) dan variabel dependen (X1 dan X2) memiliki pengaruh secara simultan (Inayati, Efendi, & Dewi, 2022). Kriterianya Jika nilai Prob(F-statistic) $< \alpha$, maka secara simultan terdapat pengaruh antara variabel variabel dependen (X1 dan X2) dan independen (Y).

Table 4.
Hasil Uji Simultan F

R-squared	0.909903
Adjusted R-squared	0.903896
S.E. of regression	2.337266
Sum squared resid	163.8844
Log likelihood	-73.26875
F-statistic	151.4866
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: data primer diolah, 2022

Mengacu pada Tabel 4 di atas, nilai Prob (F-statistik) adalah $0,000 < 0,005$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel *worklife balance* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja secara simultan.

Uji Determinasi (R Squared)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen yang terdiri dari *worklife balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara keseluruhan. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi (Larasati & Gilang, 2016).

Table 6.
Hasil Uji Determinasi

R-squared	0.909903
Adjusted R-squared	0.903896

Sumber: data primer diolah, 2022

Nilai R-squared pada Tabel 6 di atas adalah 0,909903. Angka ini menjelaskan bahwa 90,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *worklife balance* dan *burnout*, sedangkan sisanya 9,1% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *burnout* dan *worklife balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank SUMUT Syariah Medan. Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dibagikan melalui Google Forms, dan E Views 10 digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan temuan penelitian, variabel *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi indeks *worklife balance*, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Nilai probabilitas $(0,0000) < (0,05)$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016), Pangemanan et al. (2017), Qodrizana & Al Musadieg (2018), Junaidin et al. (2019), Iswardhani et al. (2019), Arrozak et al. (2020), dan Megaster et al. (2021) Menurut hasil penelitian mereka, kepuasan kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *Worklife balance*.

Selain itu, menurut hasil uji parsial (t), variabel *burnout* (X2) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini didukung oleh Nilai Probabilitas $(0,2058) > (0,05)$ yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Ini konsisten dengan riset Arrozak et al. (2020) yang tidak menemukan pengaruh antara *burnout* dan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan et al. (2017), dari hasil riset menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak sama juga dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Junaidin et al. (2019), Iswardhani et al. (2019), Megaster et al. (2021), dari studi yang mereka lakukan menghasilkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *worklife balance* (X1) dan *burnout* (X2) secara bersamaan. Nilai Prob (F-statistik) $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini searah dengan penelitian Pangemanan et al. (2017), Arrozak et al. (2020), dan Megaster et al. (2021) yang menemukan bahwa *burnout* dan *worklife balance* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,909903. Menjelaskan bahwa 90,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Worklife balance* dan *burnout*, sedangkan sisanya 9,1% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi indeks *worklife balance*, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Nilai probabilitas $(0,0000) < (0,05)$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. *Burnout* (X2) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif & signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini didukung oleh Nilai Probabilitas $(0,2058) > (0,05)$ yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *burnout* dengan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) secara bersamaan. Nilai Prob (F-statistik) $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.
4. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,909903. Menjelaskan bahwa 90,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Work life balance* dan *burnout*, sedangkan sisanya 9,1% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemimpin perusahaan harus terus menjunjung tinggi dan meningkatkan kerja sama karyawan, hubungan positif antar rekan kerja, dan kenyamanan tempat kerja.
2. Meskipun burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tapi pimpinan perusahaan perlu memperhatikan indikator dari burnout untuk menghindari kelelahan fisik dan emosional dan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Seperti, mengevaluasi beban kerja karyawan, memberikan apresiasi atas pencapaian dan kinerja karyawan, dan memperhatikan pengembangan karir karyawan.
3. Dari hasil penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini. Baik dengan menambah variable penelitian atau dengan menambah sampel penelitian, yang pada akhirnya untuk menambah hasanah keilmuan dan sebagai pertimbangan bagi perusahaan terkait.

REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Arrozak, M., Sunaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh *Worklife balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(12), 1–17.
- Azis, M. N., Herwinarni, Y., & Saputri, R. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Tekstil Dan Garment Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2011-2015. *PERMANA : JURNAL PERPAJAKAN, MANAJEMEN, DAN AKUNTANSI*, 7(2), 91–103. Retrieved from <http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/per/article/view/1141/0>
- Christiana, E. (2020). *Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19*. Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi Covid-19 Di Berbagai Setting Pendidikan, 8–15.
- Fakhirah, J., & Ariwibowo, P. (2022). Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat. *Jurnal Sosio E-Kons*, 14, 117–124.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, IV(1), 125–135. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior In Organization* (eight). Prentice Hall: New Jersey.
- Harahap, S. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: FEBI UINSU Press.
- Inayati, T., Efendi, M. J., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Digital Marketing, Electronic Word of Mouth, dan Lifestyle terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 1(3), 202–209.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of *Worklife balance* and *Burnout* on Employee Job Satisfaction Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedepuitan Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13.
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (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.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

- Mardiyati, U., Ahmad, G. N., & Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2005-2010. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–17.
- 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.
- Muhamad. (2019). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Rajawali Press.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & M. Tumbel, T. (2017). Pengaruh *Worklife balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 1–8.
- Qodrizana, D. L., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Telussa, A. M., Persulesy, E. Ri., & Leleury, Z. A. (2013). Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Maluku). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 7(1), 15–18.
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Untuk Bkonomi Dan Bisnis (I)*. Yogyakarta: EKONISIA.