

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN RETAIL DI KOTA SAMARINDA
*THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB
SATISFACTION IN RETAIL EMPLOYEES IN SAMARINDA CITY***

Dini Septia Ningrum⁽¹⁾, Nuraida Wahyu Sulistyani⁽²⁾, Diana Imawati⁽³⁾

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda^(1,2,3)

Email: diniseptian78@gmail.com⁽¹⁾, aida5758sip@gmail.com⁽²⁾, diana@untag-smd.ac.id⁽³⁾

Abstrak: Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti temukan pada karyawan di perusahaan retail di Kota Samarinda, ditemukan adanya permasalahan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *work life balance*, dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan retail di kota Samarinda sebanyak 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Teknik *non probability* dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 for windows. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *work life balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan retail di kota Samarinda, *burnout* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan retail di kota Samarinda. Kedua variabel yaitu *work life balance* (X_1) dan *burnout* (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan retail di kota Samarinda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja*

Abstract: Based on the preliminary study conducted by the researchers on employees in retail companies in Samarinda City, issues related to job satisfaction were identified. This research is a quantitative study conducted to empirically prove the effect of work life balance, and burnout on job satisfaction in retail employees in Samarinda city. The subjects in this research were 130 retail employees in Samarinda city. This research sampling technique uses non-probability techniques with purposive sampling methods. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 25 for windows. Based on the results of the study found that work life balance (X_1) has a significant effect on job satisfaction (Y) on retail employees in the city of Samarinda, burnout (X_2) has no significant effect on job satisfaction (Y) on retail employees in the city of Samarinda. Both variables, namely work life balance (X_1) and burnout (X_2) together (simultaneously) have a significant effect on job satisfaction (Y) on retail employees in Samarinda city. The conclusion of this research is that work-life balance and burnout collectively influence job satisfaction among retail employees in the city of Samarinda.

Keywords: *Work Life Balance, Burnout, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, Perusahaan menuntut sumber daya untuk mampu mempertahankan eksistensi perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Bukit, Malusa, & Rahmat (2017) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Karyawan yang menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja, SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah (Ganapathi, 2016). Menurut Tuhumena (Tentama, 2015) jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka akan mengakibatkan ketidاكلancaran suatu perusahaan, serta proses produksi terhambat. Hal ini disebabkan karena keterlambatan serta tingginya tingkat tidak masuk kerja.

Karyawan yang puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil (Pangemanan dkk, 2017). Kepuasan kerja pada karyawan menyangkut perilaku karyawan saat bekerja, karyawan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Arumingtyas, Megaster, & Trisavinaningtyas (2021) mengatakan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa senang dan nyaman apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan, hal ini akan berpengaruh pada konsistensi kinerja dan peningkatan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja di Indonesia masih belum bisa sepenuhnya dirasakan oleh setiap karyawan. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh jobstreet pada tahun 2022 dengan jumlah responden sebanyak 17.623 pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya (Togatorop & Soetjningsih, 2023).

Hasil survei menunjukkan bahwa alasan terbanyak responden tidak bahagia dengan pekerjaannya adalah mengenai masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Selanjutnya, mengenai jenjang karir yang lambat dan kurangnya program pengembangan karyawan. Adanya ketidakpuasan karyawan dengan sistem dan proses kerja yang digunakan oleh perusahaan yang menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja (Praditya, 2015).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangemanan, Pio, & Tumbel (2017) ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *burnout* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan.

Demi menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan program *work life balance*. program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Ganapathi (2016) mengungkapkan inti dari program ini merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab.

Salah satu permasalahan yang dapat membawa resiko besar bagi kesejahteraan karyawan dan perusahaan adalah kesenjangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila perusahaan gagal dalam mengelola *work life balance* yang akan berimbas pada efisiensi kinerja karyawan dan perusahaan (Frianto & Safitri, 2021). Pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari, jika karyawan bekerja lebih dari 8 jam selebihnya akan dihitung jam lembur (*over time*). Karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang dilakukannya untuk perusahaan seperti target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus lembur (*over time*), rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan

untuk pribadi menjadi terganggu (Asepta & Maruno, 2017).

Riset yang dilakukan oleh Corporate Executive Board terhadap pekerja di Amerika menunjukkan adanya korelasi antara *work life balance* dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Survei yang mereka lakukan juga mengemukakan bahwa 21% karyawan lebih produktif ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang cukup (Swargarani, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. Pines, dkk (dalam Pangemanan, 2017) menyatakan bahwa *burnout* adalah bentuk kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Menurut Smith, dkk (dalam Umniati, 2020) adapun perbedaan antara stres dan *burnout*, pekerja yang mengalami *burnout* akan cenderung diam dan terlihat tanpa daya dan pesimis, hal ini terjadi karena hilangnya motivasi dan semangat yang berakibat pada ketidakberdayaan. Sedangkan pada kondisi stres, pekerja cenderung menjadi lebih aktif dan agresif secara emosional. Penderita *burnout* maupun stres sama-sama mengalami masalah terutama dalam pekerjaan, namun responnya berbeda-beda. Stres yang berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* yang mengkaji tiga variabel utama, yaitu kepuasan kerja, *work life balance*, dan *burnout*. Pada penelitian ini kepuasan kerja ditetapkan sebagai variabel dependen, sedangkan *work life balance* dan *burnout* berperan sebagai variabel independen.

Subjek penelitian ini adalah karyawan retail di kota Samarinda sebanyak 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Teknik *non probability* dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan; (2) Berusia 20-30 tahun; (3) Bekerja di sebuah perusahaan retail; (4) Bekerja selama 1-5 tahun; (5) Berdomisili di Kota Samarinda.

Alat ukur yang digunakan pada variabel kepuasan kerja adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Pranitasari & Utami (2020) berisi 20 aitem pernyataan berdasarkan konsep Robbin (2015). Alat ukur *work life balance* yang digunakan adalah alat ukur yang diadaptasi oleh Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith dan dikembangkan oleh Gunawan, dkk (2019) berisi 17 aitem pernyataan. Sedangkan alat ukur yang digunakan pada *burnout* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981) dan dikembangkan oleh *anonymous Student* yang terdiri dari 22 aitem pernyataan.

HASIL

Sebaran frekuensi data pada skala kepuasan kerja sebanyak 130 karyawan retail di Kota Samarinda sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Kepuasan Kerja

| Interval | Skor | Kategori | F | % |
|---------------|---------|---------------|------------|-------------|
| X - 1,5SD | < 43 | Sangat Rendah | 2 | 2% |
| M - 1,5SD < X | 43 < 48 | Rendah | 31 | 24% |
| M - 0,5SD < X | 48 < 53 | Sedang | 57 | 44% |
| M + 0,5SD < X | 53 < 59 | Tinggi | 27 | 21% |
| M + 1,5SD < X | > 59 | Sangat Tinggi | 13 | 10% |
| Total | | | 130 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil bahwa 13 responden (10%) memiliki kepuasan kerja yang tergolong sangat tinggi, 27 responden (21%) memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi, 57 responden (44%) tergolong sedang, 31 responden (24%) tergolong rendah, dan 2 responden (2%) tergolong sangat rendah. Berdasarkan kategori di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan retail di kota Samarinda cenderung memiliki kepuasan kerja pada tingkat sedang.

Sebaran frekuensi data pada skala *work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategori Skala *Work Life Balance*

| Interval | Skor | Kategori | F | % |
|---------------|---------|---------------|-----|------|
| X M - 1,5SD | < 24 | Sangat Rendah | 4 | 3% |
| M - 1,5SD < X | 24 < 31 | Rendah | 39 | 30% |
| M - 0,5SD < X | 31 < 37 | Sedang | 46 | 35% |
| M + 0,5SD < X | 37 < 44 | Tinggi | 27 | 21% |
| M + 1,5SD < X | > 44 | Sangat Tinggi | 14 | 11% |
| Total | | | 130 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil bahwa 14 responden (11%) memiliki *work life balance* yang tergolong sangat tinggi, 27 responden (21%) memiliki *work life balance* yang tergolong tinggi, 46 responden (35%) tergolong sedang, 39 responden (30%) tergolong rendah, dan 4 responden (3%) tergolong sangat rendah. Berdasarkan kategori di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan retail di kota Samarinda cenderung memiliki *work life balance* pada tingkat sedang.

Sebaran frekuensi data pada skala *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3. Kategori Skala *Burnout*

| Interval | Skor | Kategori | F | % |
|---------------|---------|---------------|-----|------|
| X M - 1,5SD | < 32 | Sangat Rendah | 6 | 5% |
| M - 1,5SD < X | 32 < 38 | Rendah | 36 | 28% |
| M - 0,5SD < X | 38 < 44 | Sedang | 52 | 40% |
| M + 0,5SD < X | 44 < 50 | Tinggi | 24 | 18% |
| M + 1,5SD < X | > 50 | Sangat Tinggi | 12 | 9% |
| Total | | | 130 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil bahwa 12 responden (9%) memiliki *burnout* yang tergolong sangat tinggi, 24 responden (18%) memiliki *burnout* yang tergolong tinggi, 52 responden (40%) tergolong sedang, 36 responden (28%) tergolong rendah, dan 6 responden (5%) tergolong sangat rendah. Berdasarkan kategori di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan retail di kota Samarinda cenderung memiliki *burnout* pada tingkat sedang.

Hasil uji prasyarat menggunakan Teknik normalitas data, linieritas data dan uji multikolinieritas untuk menunjukkan bahwa

data penelitian ini memenuhi asumsi untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Uji normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Exact. Sig. (2-tailed) sebesar $0,359 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji linieritas data antara *work life balance* (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi $0,053 > 0,05$, sedangkan hasil uji linieritas data antara *burnout* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai sign. $0,076 > 0,05$. Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* $0,710 > 0,100$ dan nilai VIF $1,409 < 10,00$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara *work life balance* dan *burnout*. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki berdistribusi normal, dan antara ketiga variabel juga memiliki hubungan yang linier. Oleh karena itu analisis data bisa dilanjutkan ke tahap uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,335 | 0,112 | 0,098 | 5,048 |

Menurut hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 0,112 atau 11,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda sebesar 11,2% dipengaruhi oleh *work life balance* dan *burnout*, sedangkan sisanya 88,8% dapat dipengaruhi dari variabel lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|
| | β | Std. Error |
| Constant (α) | 38,831 | 3,106 |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,288 | 0,086 |
| <i>Burnout</i> | 0,007 | 0,079 |

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang berbentuk yaitu:

$$Y = 38,831 + 0,288 X_1 + 0,007 X_2$$

Nilai konstanta (α) adalah 38,831 memberikan pengertian bahwa jika variabel *work life balance* dan *burnout* nilainya 0, maka nilai variabel kepuasan kerja adalah 38,831. Nilai koefisien regresi pada variabel *work life balance* sebesar 0,288 menyatakan bahwa jika variabel *work life balance* mengalami peningkatan 1% maka variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 28,8%. Nilai koefisien regresi pada variabel *burnout* sebesar 0,007 menyatakan bahwa jika variabel *burnout* mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 7%.

Hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 6. Hasil Uji T

| Model | T | Sig. |
|-----------------------|--------|-------|
| Constant (α) | 12,502 | 0,000 |
| Work Life Balance | 3,327 | 0,001 |
| Burnout | 0,083 | 0,934 |

Nilai t_{hitung} variabel *work life balance* sebesar 3,327 > nilai t_{tabel} yaitu 1,978 dan nilai sig. yaitu 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai t_{hitung} variabel *burnout* sebesar 0,083 < nilai t_{tabel} yaitu 1,978 dan nilai sig. yaitu 0,934 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji f (uji simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 7. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|-----------------|------------|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 408,251 | 2 | 204,126 | 8,010 | ,001 ^b |
| Residual | 3236,549 | 127 | 25,485 | | |
| Total | 3644,800 | 129 | | | |

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,010 > F_{tabel} sebesar 3,07 dan nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel *work life balance* (X_1) dan *burnout* (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa *work life balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan retail di kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika *work life balance* meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sukur & Susanty (2022) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat beberapa pernyataan berdasarkan penelitian terdahulu seperti Maslichah & Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang di mana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Menurut Nafiudin (2015), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar pekerjaan maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Selanjutnya, Sutrisno (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangemanan, Pio, & Tumbel (2017) menyatakan bahwa *work life balance* dan

burnout berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Arumingtyas, Megaster, & Trisavinaningdiah (2021) menyatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja dapat diciptakan oleh perusahaan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Salah satunya berupa memberikan fasilitas-fasilitas yang belum tersedia dan adanya kebijakan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Aziri (Mashareen, Supriyanto, & Ivanti, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaji, kesempatan mengembangkan karir, manajemen, kelompok kerja, dan kondisi di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda; 3) *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Albar, E., Ayub, & Tangngisalu, J. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai dengan mediasi komunikasi pada dinas perhubungan kota makassar. *Niagawan*, Vol. 9, No. 2.
- Anonymous, S. (2020). *Alat ukur burnout pada karyawan*. Studocu. Diakses pada tanggal 17 Maret 2023, dari <https://www.studocu.com/id/document/universitas-pamulang/bahasa-indonesia/alat-ukur-burnout-pada-karyawan/10535235>
- Anggara, I. M., Dwiputra, F., Sari, N. W., Yanti, K. I., & Widarnandana, I. G. (2020). Instrumen pengukuran burnout pada pekerja industri pariwisata di bandung. *Jurnal Psikologi MANDALA*, Vol. 4, No. 1.
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV nusantara lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Asaloei, S., Rondonuwu, F. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*, Vol. 11, No. 1.
- Asih, G. Y., Dewi, R., & Widhiastuti, H. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azwar, S. (2019). *Konstruksi tes kemampuan kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Tes prestasi fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Budiono, & Kardiawan, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan burnout terhadap turnover intention Pada PT. lotus indah textile industries kabupaten nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, No. 4.

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pembangunan sumber daya manusia teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Frianto, A., & Safitri, F. S. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan PT. indomarco adi prima. *BIMA*, Vol. 4, No. 1, Hal. 1-13.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ecodemia*, Vol. IV, No. 1.
- Gunawan, G., Harding, D., Nugraha, Y., & Sulastiana, M. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*, Vol. 8, No. 2.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (studi pada karyawan PT.PLN (persero) distribusi jawa timur area aalang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31-39.
- Mashareen, Z. C., Supriyanto, & Ivanti, A. (2016). Survei tingkat kepuasan kerja karyawan PT X melalui alat ukur job satisfaction scale. *Widyakala*, 9-22.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 003.
- Praditya, I. I. (2015, 06 Agustus). 73% Karyawan di RI tak puas dengan pekerjaannya. JobStreet [on-line]. Diakses pada tanggal 25 September 2023, dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>
- Pranitasari, D., & Utami, E. B. (2020). Pengaruh work life balance dan kerja tim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas). *Jurnal STEI Indonesia*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukur, M. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mnc Investama Tbk (Studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *e-proceeding of Management*, Vol. 9, No. 3.
- Swargarani, N. (2017, November 10). Pentingnya memiliki "work life balance" untuk meningkatkan kepuasan kerja. *kompasiana beyond blogging*. retrieved september 25, 2023, from <https://www.kompasiana.com/amp/arganazz/5a052e869b1e6761f8670fa5/peningkatan-memiliki-work-life-balance-untuk-meningkatkan-kepuasan-kerja>
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14, No. 1.
- Togatorop, C., & Soetjningsih, C. (2023). Job insecurity dan kepuasan kerja pada pegawai airport rescue and fire fighting. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(7), 1147-1156. <https://doi.org/10.47492/jip.v4i7.2894>

Umniati, D. F., Sari, M. T., & Umaroh, S. K. (2020). Pengaruh workplace spirituality dan hardiness terhadap burnout pada anggota polri di Polresta kota samarinda. *Motivasi*, Vol. 8, No. 1.

Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yulianto, H. (2020). Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS) versi bahasa Indonesia: studi validitas konstruk pada anggota polisi. *Jurnal pengukuran psikologi dan pendidikan indonesia*, Vol. 9, No. 19-29.