Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)

Syahrul Romdhon[1], Bramantiyo Eko Putro[2]
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakancana, Jl. Pasir Gede Raya, Cianjur, 43216, Indonesia[1,2]
e-mail: sahrulrmd1994@gmail.com[1], bramantiyo@unsur.ac.id[2]

ABSTRACT
Yamaha Bahana Cianjur is an official Yamaha dealer which operates in the sales of motorbikes, workshops and spare parts. The problem with the company is that work-life balance conditions have not been achieved and burnout occurs among most employees. This research was conducted to obtain a model that can explain the relationship between work-life balance, burnout, job satisfaction and employee performance. The method for solving the problem is Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) with Smart-PLS 4 software. The results of the research show that work-life balance has a positive and significant effect on performance with a t-statistic value of 1.848, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-statistic value of 1.941, burnout has a negative and significant effect on performance with a t-statistic value of 2.600, burnout has a negative and significant effect on job satisfaction with a t-statistic value of 4.834, while job satisfaction has a negative and insignificant effect on performance employees with a t-statistic value of 0.274. By increasing work-life balance factors and paying attention to burnout factors, it can influence job satisfaction and improve employee performance.
Keywords: *Work-life balance, burnout, job satisfaction, employee performance, SEM-PLS*

ABSTRAK
Yamaha Bahana Cianjur merupakan dealer resmi Yamaha yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, bengkel, dan suku cadang. Persoalan masalah pada perusahaan yaitu belum tercapainya kondisi *work-life balance*, dan terjadinya *burnout* pada sebagian besar karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh model yang dapat menjelaskan hubungan antara *work-life balance*, *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode dalam memecahkan permasalahan adalah *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan *software Smart*-PLS 4. Hasil dari penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-statistik 1,848, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 1,941, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-statistik 2,600, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 4,834, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 0,274. Dengan meningkatkan faktor *work-life balance* dan memperhatikan faktor *burnout* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
Kata kunci: *Work-life balance*, *burnout*, kepuasan kerja, kinerja karyawan, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu variabel penting dalam menentukan visi dan menjalankan misi perusahaan bahkan dianggap aset penting sebuah perusahaan/organisasi karena perannya yang sangat penting dan paling dominan dalam menjalankan aktivitas operasional, [1]. Sehingga keberadaannya sangat penting dan perlu diprioritaskan pengelolaannya dengan sangat baik, baik untuk ketersediaannya maupun kompetensinya.

Ketersediaan kompetensi/kemampuan sumber daya manusia adalah hal yang tak kalah penting mencapai sasaran perusahaan/organisasi. meyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang bisa menjadi pedoman untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan. [1].

Kalau pegawai tidak menjalankan tugasnya dengan baik maka akan memberikan beban kerja yang lebih kepada pegawai yang lain [2]. Hal tersebut membuat kondisi *work-life balance* menjadi tidak tercapai. Banyak perusahaan belum menyadari perubahan aktivitas sebagai bentuk kemudahan akses antar manusia yang diakibatkan dari kecanggihan teknologi, hal tersebut batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi samar, waktu bekerja tidak dibatasi dengan istilah jam kerja/*office hours*. Sehingga urusan pekerjaan dapat muncul kapanpun dan dimanapun, padahal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dinilai sangatlah penting. Hal tersebut dikarenakan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan [3]

Seseorang yang tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi dapat mengalami demotivasi dalam bekerja, kehidupan sosialnya bisa berantakan bahkan bisa berdampak pada mental/stres kerja (*burnout*), [4]. Pada dasarnya setiap pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan berulang-ulang setiap harinya memiliki dampak negatif berupa stres kerja/*burnout*. Hal ini sangat lumrah terjadi pada pekerja yang memiliki ritme kerja yang sama setiap harinya [5]. Apalagi jika tugas yang dijalankan tanpa adanya variasi atau perubahan serta hasil dari

ISSN 2775-5630

pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan harapan akan rentan mengalami stres kerja/*burnout*. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja itu sendiri teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Upaya meraih kepuasan kerja saat ini terbilang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, bukan hanya itu, kepuasan kerja juga berdampak pada kualitas kehidupan pekerja [6]. Kepuasan kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, loyalitas karyawan pada perusahaan [7]. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha secara maksimal menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat [7]

Kinerja karyawan tidak muncul dengan sendirinya, akan tetapi perusahaan harus berperan aktif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mencermati dengan baik dalam mengukur kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kinerja karyawan merupakan penentu proses suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan semestinya. Arah kebijakan dalam menetapkan sebuah keputusan yang menyangkut sumber daya manusia dapat diambil dari hasil analisa perusahaan terhadap penilaian kinerja karyawan [7].

Yamaha Bahana Cianjur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, bengkel, dan suku cadan (*spare part*), perusahaan ini berdiri pada tahun 2002 yang berlokasi di Jl. Raya Bandung No.Km1, Desa Muka, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur.

Perusahaan Yamaha Bahana Cianjur juga memiliki permasalahan kepuasan kerja dan rendahnya kinerja karyawan. Manajer marketing Lukman Nurhakim menyatakan bahwa terdapat penurunan target penjualan tiga bulan kebelakang 20% hingga 30% dari target 100unit perbulan. Akibatnya untuk mempertahankan karyawan, perusahaan harus melakukan pemotongan gaji hingga 60%, hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan, hal tersebut terjadi karena tidak terpenuhinya *work-life balance* di perusahaan Yamaha Bahana Cianjur. terlihat dari beberapa karyawan yang melakukan *resign* karena alasan tidak puas dengan gaji yang diterima, alasan lainya adalah waktu kerja yang tidak menentu, walaupun perusahaan sudah menentukan jam kerja, tapi terkadang ada customers yang meminta dilayani di luar jam kerja karyawan, sehingga karyawan harus siap melayani untuk memenuhi target penjualan, selain itu pembagian waktu istirahat tidak *fair*, terlihat ketika senior membebankan tugas kepada junior ketika waktu istirahat berakhir.

Selain tidak ditemukannya *work-life balance* berdasarkan pengamatan karyawan Yamaha Bahana Cianjur juga mengalami *burnout* kerja, para perkerja cenderung terlihat penat dalam melaksanakan pekerjaannya, terlihat dari sikap karyawan saat menjadi responden penelitian ini yang mengeluh, serta kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas, bahkan sebagian karyawan merasa bingung antara lanjut berkerja atau *resign*. karena mereka menimbang beberapa faktor salah satunya sulitnya mencari pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan / korelasi antara *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-life balace

Menurut Lumunon et al., (2019) *work-life balance* dapat diartikan sebagai kondisi dimana seseorang mampu mengatur waktu dengan baik atau mampu menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kepentingan pribadinya.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, meningkatnya perilaku sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, serta sebagai evaluasi yang bersifat negative terhadap pekerjaan [9].

Kepuasan kerja

Menurut [11] menjelaskan bahwa kepuasan merupakan perasaan gembira atau kecewa yang dirasakan seseorang disebabkan membandingkan kinerja suatu produk terhadap ekspetasi mereka, Jika performa tidak memenuhi ekspektasi, maka pelanggan tidak akan merasa puas, begitupun sebaliknya jika performa sudah memenuhi ekspektasi, maka pelanggan menjadi puas, dan jika performa melebihi ekspektasi, maka pelanggan akan merasa sangat puas.

Kinerja

ISSN 2775-5630

Menurut Hasibuan, (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan atau *performance* adalah tindakan suatu kelompok dalam organisasi yang secara langsung berkaitan dengan aktivitas hasil kerja dan pencapaian tugas dimana istilah istilah tersebut berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

METODE

Tahapan penelitian dimulai dengan studi pendahuluan yang diharapkan dapat diperoleh informasi mengenai permasalahan yang diangkat dan variabel-variabel yang terkait dengan masalah tersebut. Tahapan penelitian dilanjutkan dengan studi literatur yang lebih ditekankan pada *work-life balance*, *burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Yamaha Bahana Cianjur. Penelitian ini mengadopsi langsung dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh **[15]**. Model yang digunakan merupakan penerapan model dari Muhammad Abdul Hafizh dan Ni Luh Putu Hariastuti. Hal ini dikarenakan memiliki kesamaan permasalahan pada kasus Yamaha Bahana Cianjur dengan penelitian yang dilakukan oleh **[15]** yaitu mengenai tenaga penjualan. Berdasarkan studi literatur maka dilakukan operasionalisasi variabel dan penyusunan hipotesis penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

Hubungan *work-life balance* terhadap kinerja

Work-life balance merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras [16]. Tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan kinerja karyawan [17]. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17], (Kelvin, 2021) dan [19] yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikembangkan hipotesi sebagai berikut.
H1: *Work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Ganapathi, (2016) yang menyebutkan tentang upaya meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan program *work-life balance*, karena ini dinilai sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalahnya dalam pekerjaan, namun juga dalam kehidupan pribadinya, Berdasarkan penelitan yang dilakukan oleh Noviana & Rijanti, (2014), [15] dan [19] yang menyebutkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dikembangkan hipotesi sebagai berikut
H2: *Work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan *burnout* terhadap kinerja

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, [22]. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10] [15] dan [19] yang menjelaskan *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan bahkan dianggap berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikembangkan hipotesi sebagai berikut.
H3: *Burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *burnout* terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Frendika, (2022) menjelaskan salah satu tantangan lain dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhan & Frendika, (2022) dan [19] bahwa terjadainya *burnout* diindikasikan dari tidak adanya kepuasan kerja yaitu rendahnya prestasi diri dan kurangnya optimisme dalam bekerja. maka dapat dikembangkan hipotesi sebagai berikut.
H4: *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Kelvin, 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baroroh, (2013), [25] dan [19] adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja

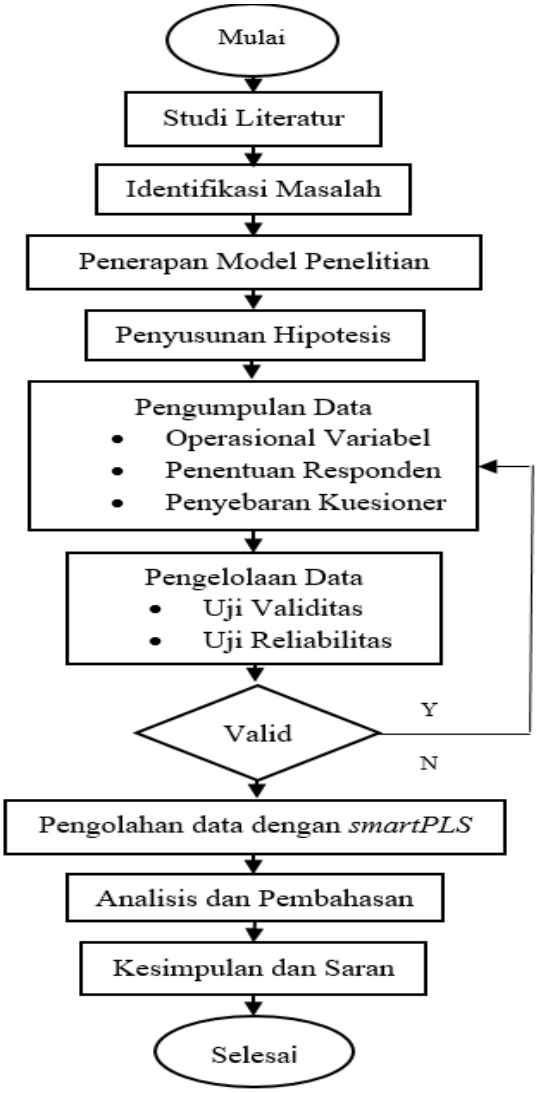
ISSN 2775-5630

karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

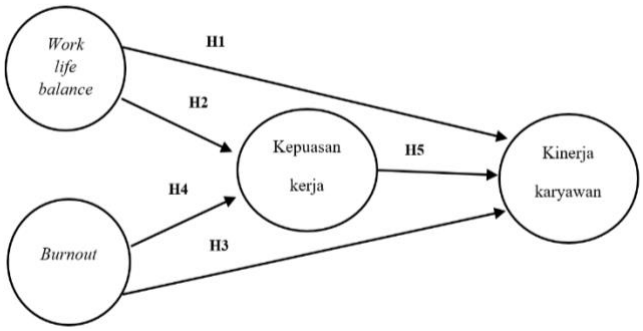
Tahapan penelitian dilanjutkan dengan penyusunan kuesioner yang terdiri atas serangkaian pertanyaan yang nantinya akan diberikan pada responden sebagai target sampel, penyusunan kuesioner ini dibagi ke dalam beberapa bagian, dengan penelitian yang telah dilakukan di perusahaan Yamaha Bahana Cianjur, maka penyusunan kuesioner yang diperlukan tentunya sesuai dengan jumlah variabel penelitian, yaitu *work-life balance*, *burnout*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Responden dalam penelitian merupakan karyawan Yamaha Bahana Cianjur pada departemen pemasaran (*marketing*). Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *Likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada responden dan diisi langsung oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan satu tahap kepada populasi responden yaitu sebanyak 26 responden. Data yang telah terkumpul dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada setiap pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Data yang telah valid dan reliabel dilanjutkan ke tahap pengolahan data dengan menggunakan metode PLS SEM. Adapun keunggulan dari metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan menggunakan sampel yang relatif kecil. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software smart*PLS4.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Dalam penerapan model penelitian akan menjalankan langkah-langkah yang sesuai dengan tujuan dari penelitian. Hal tersebut bertujuan agar peneliti hanya fokus pada model yang dipilih dengan tujuan meneliti pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian [15] terdiri dari 4 variabel diantaranya *work-life balance*, *burnout*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.



Gambar 2. Hubungan antar variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap ini berisikan data diri responden tenaga penjual Yamaha bahana Cianjur yangberjumlah 26 responden. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki (77%), SLTA adalah rata-rata pendidikan terakhir responden (81%), usia responden 26-30 tahun (50%), responden rata-rata menjabat sebagai seles kanvas (65%), dan rata-rata massa kerja karyawan 0-1 tahun (65%).

Model Pengukuran

Model penelitian mengadopsi langsung dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh [15]. Landasan teori terdiri dari *work-life balance*, *burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, tahap evaluasi model dilakukan analisis terhadap pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Dalam dua tahap yang dilakukan dalam analisis adalah melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas, berikutnya adalah penilaian estimasi model.

Berdasarkan uji validitas dengan PLS-SEM, pengujian validitas dengan melihat AVE variabel *work-life balance* (0,731), *burnout* (0,849), kepuasan kerja (0,777), kinerja (0,740) dinyatakan valid dikarenakan hasil AVE > 0,05. Variabel dianggap valid jika memiliki nilai AVE > 0,5 [26].

Berdasarkan hasil pengujian PLS-SEM pada pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* pada variabel *work-life balance* (0,876), *burnout* (0.822), kepuasan kerja (0,905), kinerja (0,820) memiliki nilai yang reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* pada variabel tersebut > 0.7.

Model Struktural

R-*square*

Model yang sudah diestimasi sesuai kriteria *outer model* langkah selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Berikut merupakan nilai R^2 pada konstruk. Nilai R^2 Koefisien determinan (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

Tabel 1. Nilai R^2

Variabel	R^2	Keterangan
Kinerja	0,767	Kuat
Kepuasan kerja	0,813	Kuat

Effect size (f2)

[26] menggambarkan nilai f2 sebagai kecil/*small* (±0,02), sedang/*medium* (±0,15), dan berat/*large* (±0,35).

Tabel 2. Nilai *Effect Size*

Jalur	Nilai f^2	Keterangan
Burnout → Kinerja	0,328	Sedang
Burnout → Kepuasan kerja	0,829	Besar

Kepuasan kerja → Kinerja	0,003	Kecil
Work-life balance → Kinerja	0,155	Sedang
Work-life balance → Kepuasan kerja	0,143	Kecil

***Variant Inflation Factor* (VIF)**

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas dilihat dari nilai *Variant Inflation Factor* (VIF) (Ayuwardani & Isroah, 2018). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.

Tabel 3. Nilai *Variant Inflation Factor* (VIF)

Jalur	VIF	Keterangan
Burnout → Kinerja	5,214	Tidak ada Kolinearitas
Burnout → Kepuasan kerja	2,851	Tidak ada Kolinearitas
Kepuasan kerja → Kinerja	5,356	Tidak ada Kolinearitas
Work-life balance → Kinerja	3,259	Tidak ada Kolinearitas
Work-life balance → Kepuasan kerja	2,851	Tidak ada Kolinearitas

Pengujian Signifikan Model Struktural

Pada pengujian signifikan model dengan melihat level signifikasi 95% dan 90%. Level signifikansi 95% dengan batasan t-*statistics* > 1,96 dan p-*value* < 0,05. Level signifikasi 90% dengan Batasan t-*statistics* > 1,64 dan p-*value* < 0,10. Hal tersebut dilakukan untuk melihat signifikansi hubungan variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Signifikansi Jalur Hubungan Hipotesis

	Jalur	*Coeff*	Hasil		
			t-*statistics*	p-*value*	Keterangan
H1	*Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja	0,343	1,848	0,065	Hipotesis diterima
H2	*Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,276	1,941	0,052	Hipotesis diterima
H3	*Burnout* berpengaruh terhadap kinerja	-0,632	2,600	0,009	Hipotesis diterima
H4	*Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja	-0,664	4,834	0,000	Hipotesis diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja	-0,062	0,274	0,784	Hipotesis ditolak

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembentukan model, pengolahan data dan hasil dari analisis secara statistik, maka dibuat kesimpulan dari 4 variabel yang ada pada model penelitian yang telah dilakukan, yaitu

Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,343, t-*statistic* 1,848 (>1,64) dan p-*value* 0,065 (<0,10), sehingga nilai tersebut masuk pada level signifikansi 90%. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,276, t-*statistic* 1,941 (>1,64) dan p-*value* 0,052 (<0,10), sehingga nilai tersebut masuk pada level signifikansi 90%. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -0,632, t-*statistic* 2,600 (>1,96) dan p-*value* 0,009 (<0,05), sehingga nilai tersebut masuk pada level signifikansi 95%. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien -0,664, t-*statistic* 4,834 (>1,96) dan p-*value* 0,000 (<0,05), sehingga nilai tersebut masuk pada level signifikansi 95%. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai diluar level sigifikasi yaitu pada nilai koefisien -0,062, t-*statistic* 0,274 (<1,96 dan <1,64) dan p-*value* 0,784 (>0,05 dan >0,10).

DAFTAR PUSTAKA

[1] Soemarsono, "SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi," *2018, October 19*, 2018. [Online]. Available: https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html

[2] D. C. Sinaga, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE PADA PT. RIAU JAYA CEMERLANG PEKANBARU," *Febr. 2015*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2015, [Online]. Available: https://media.neliti.com/media/publications/33784-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-rekan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-bagia.pdf

[3] E. C. Waworuntu, S. J. R. Kainde, and D. W. Mandagi, "Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review," *Society*, vol. 10, no. 2, pp. 384–398, Dec. 2022, doi: 10.33019/society.v10i2.464.

[4] G. Kirani, "Demotivasi Kerja: Pengertian, Penyebab, dan Cara Mengatasinya." [Online]. Available: https://blog.metamata.id/demotivasi-kerja-di-kalangan-pekerja/

[5] J. S. Prianto and A. C. Bachtiar, "HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) DENGAN KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN DIREKTORAT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA," *Fihris J. Ilmu Perpust. Dan Inf.*, vol. 15, no. 2, p. 131, Dec. 2020, doi: 10.14421/fhrs.2020.152.131-144.

[6] S. Sunarta, "PENTINGNYA KEPUASAN KERJA," *EFISIENSI - Kaji. ILMU Adm.*, vol. 16, no. 2, pp. 63–75, Oct. 2019, doi: 10.21831/efisiensi.v16i2.27421.

[7] M. Hakim, M. R. Fanani, and H. Hodayat, *HRIS, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*, Retrieved January 25, 2024. in Bussines. Bantul, Yogyakarta: CV. KELOMPOK LEBAH BUKU-AJIB PRADANA PUBLISHER, 2021. [Online]. Available: from ResearchGatewebsite:https://www.researchgate.net/publication/358266421

[8] R. R. Lumunon, G. M. Sendow, and Y. Uhing, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI," *Juli 2019*, vol. 7, no. 4, pp. 4671–4680, 2019, [Online]. Available: https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410

[9] J. Jeikawati, D. P. Sari, S. Suprihatini, F. Faradila, and S. Arifin, "Gambaran Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di RSUD Kota Palangka Raya: Description of Burnout Syndrome in Health Workers in Palangka Raya City Hospital," *Borneo J. Med. Lab. Technol.*, vol. 5, no. 2, pp. 351–357, Jun. 2023, doi: 10.33084/bjmlt.v5i2.5180.

[10] F. Sara, "PENGARUH BURNOUT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR," *Juli 2020*, pp. 1–48, 2016, [Online]. Available: http://repository.uin//suska.ac.id/38650/1/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%20BAB%20V.pdf

[11] A. Hartono, "ANALISA PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DALAM MEMBENTUK LOYALITAS PELANGGAN DI RESTORAN THE NAKED CRAB SURABAYA".

[12] N. F. Dewi and R. Maharani, "LINGKUNGAN KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RS HERMINA BOGOR," vol. 11, no. 1, 2023, [Online]. Available: https://doi.org/10.7454/jvi.v11i1.1192

[13] J. S. Hasibuan and B. Silvya, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *14 Desember 2019*, vol. 2, no. 1, pp. 134–147, 2019, [Online]. Available: from https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-DISIPLIN-KERJA DAN-MOTIVASI-TERHADAP-Hasibuan Silvya/aaf83ada4dd08fd4e56c5e278964b7a583a1103b

[14] B. Silas, Adolfina, and G. Lumintang, "PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA DWITAGUNA MANADO," *Juli 2019*, vol. 7, no. 4, pp. 4630–4638, 2019, [Online]. Available: https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25355

[15] M. A. Hafizh and N. L. P. Hariastuti, "Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)," vol. 1, no. 1, pp. 89–98, 2021, [Online]. Available: Retrieved from http://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653

[16] E. B. Utami and D. D. Pranitasari, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KERJA TIM TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. WINN GAS)," *Februari 2020*, pp. 1–10, 2020, [Online]. Available: http://repository.stei.ac.id/1376/1/JurnalSTEI_21150000326_2020..pdf

[17] Y. Badrianto and M. Ekhsan, "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 4, no. 2, pp. 951–962, Jun. 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.460.

[18] Kelvin, "Pengaruh work life balance dan workload terhadap kinerja karyawan milenial (studi pada karyawan di wilayah Jakarta)." Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. Kwikkiangie.ac.id., 2021. [Online]. Available: http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1825/1/21160058%20-%20Awal.pdf

[19] E. Indrian, H. D. Mulyana, and Y. Abdullah, "Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)," vol. 2, no. 1, pp. 27–37, 2023, [Online]. Available: https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/

[20] I. M. D. Ganapathi, "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO)," vol. IV, no. 1, pp. 125–135, 2016, [Online]. Available: https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354

[21] U. Noviana and T. Rijanti, "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMUNIKASI DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA LPMP PROVINSI JAWA TENGAH)," *2014*, 2014. [Online]. Available: https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-KUALITAS-KEHIDUPAN-KERJA-DAN-KOMUNIKASI-Noviana-Rijanti/90f08fb71c2c8e696af08fa790c1e38b34cda1d2

[22] D. O. Hananta, "IDENTIFIKASI BURNOUT KARYAWAN DI PENGINAPAN ALLEGRIA PEKALONGAN." 2018. [Online]. Available: URI: http://repositori.unika.ac.id/id/eprint/17180

[23] E. D. Ramadhan and R. Frendika, "Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat," *2022*, vol. 2, no. 1, pp. 170–174, 2022, [Online]. Available: https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1007

[24] S. Baroroh, "Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan," pp. 1–5, 2013, [Online]. Available: http://eprints.ums.ac.id/26721/1/03

[25] A. Nurrohmat and R. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 82–85, Dec. 2021, doi: 10.29313/jra.v1i2.419.

[26] J. Henseler, G. Hubona, and P. A. Ray, "Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines," *Ind. Manag. Data Syst.*, vol. 116, no. 1, pp. 2–20, Feb. 2016, doi: 10.1108/IMDS-09-2015-0382.

[27] Fawad, "Memahami R Square, F Square, dan Q Square menggunakan SMART-PLS," 2022, [Online]. Available: https://researchwithfawad.com/index.php/lp-courses/basic-and-advance-data-analysis-using-smart-pls/understanding-r-square-f-square-and-q-square-using-smart-pls