

**PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS
KERTAPATI**

Fitri Anggraini¹⁾, Efan Elpanso²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

^{1,2)} fitrianggraini13460@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of burnout and work life balance on employee job satisfaction at J&T Express Kertapati. This type of research is descriptive research with a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods with a population of 40 samples. The sampling technique uses saturated sampling because the researcher took the entire population as a sample. The results of the study indicate that Burnout has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, burnout and work life balance have a significant effect on employee job satisfaction. Burnout and work life balance have a relationship with employee job satisfaction, this is stated by the R Square value of 0.636 or 63.6%. J&T Express Kertapati is advised to hold social or togetherness activities, ongoing training programs, and job rotation. For further researchers, it is recommended to use a wider population and add other variables.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T Express Kertapati. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 40 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan burnout dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Burnout dan work life balance memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan ini dinyatakan oleh nilai R Square yaitu 0,636 atau 63,6%. J&T Express kertapati disarankan untuk mengadakan kegiatan sosial atau kebersamaan, program pelatihan berkelanjutan, serta rotasi pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan populasi yang lebih luas serta menambahkan variabel lainnya.

Kata kunci: Burnout; WLB; Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan *e-commerce* dan globalisasi perdagangan, peran industri logistik yang menjadi peran utama dalam memfasilitasi distribusi barang dan layanan semakin meningkat. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan bisnis, dan pelanggan, layanan pengiriman yang efisien dan handal menjadi sangat penting dalam era globalisasi dan perdagangan digital yang berkembang pesat saat ini. Industri pengiriman dan logistik berperan besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta memenuhi kebutuhan pengiriman dalam masyarakat modern. SDM termasuk elemen yang begitu utama bagi perkembangan bisnis, sehingga diperlukan untuk tetap memperbaiki kualitas diri dan menghasilkan kemampuan profesional. Sumber daya manusia berkualitas tinggi mendukung keberhasilan suatu perusahaan. SDM termasuk suatu aset instansi yang begitu bernilai. (Sinambela, 2019).

Industri pengiriman atau ekspedisi telah memicu

pertumbuhan dalam sektor *e-commerce*. Karena masyarakat sekarang banyak beralih untuk berbelanja secara *online*, dimana dikarenakan belanja *online* mudah dan praktis cukup hanya dengan melihat lewat dari *handphone* mencari barang yang diinginkan dan melakukan pembayaran via *m-banking* ataupun melakukan pembayaran secara *cod (Cash On Delivery)* dan menunggu 2-3 hari, barang tersebut akan datang yang diantar oleh kurir ekspedisi. Sehingga menghasilkan permintaan yang besar untuk layanan pengiriman terpercaya, aman, dan cepat.

Adapun dalam tantangan lainnya yang di hadapi perusahaan atau organisasi dalam upaya untuk memperbaiki kepuasan kerja, yaitu efek *burnout*. Kelelahan bekerja atau *burnout* sebaiknya menjadi hal yang penting untuk di perhatikan oleh perusahaan. Dimana *burnout* merupakan permasalahan mental yang disebabkan oleh rasa lelah terus-menerus yang dirasakan secara fisik, mental dan bahkan emosional yang menyebabkan pekerja tertekan dan

mengakibatkan penurunan hasil pencapaian prestasi diri sendiri (Hafizh et al., 2021). Junaidin (2019) menemukan perihai *burnout* mempunyai dampak serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tak sedikit bisnis saat ini beranjak mengaplikasikan sistem *work life balance* bagi penambahan kepuasan pegawai. Sebab bisnis menyadari bahwa karyawan juga menghadapi tantangan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, program ini sangat berharga.. Menurut penelitian oleh Aliya & Saragih (2020) pekerja akan sulit untuk menikmati hidup mereka jika mereka tidak dapat mengimbangi pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka. Ini dapat menyebabkan stress, kurangnya waktu luang dengan keluarga, dan penurunan kesehatan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas kerja dan kesehatan mental dan fisik karyawan. Menurut Pangemanan et al., (2017) penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat secara signifikan.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan, ketika seseorang menikmati pekerjaan mereka, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk membereskan pekerjaannya. Menurut penelitian oleh Megaster (dalam Fida & Amelia 2021) pada dasarnya, kepuasan adalah ketika harapan seseorang dipenuhi dan mereka merasa puas atau mereka menerima lebih yang mereka harapkan, apabila seseorang merasa nyaman dan puas dengan tempat kerja mereka atau apabila mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja mereka, ini akan menghasilkan peningkatan produktifitas dan konsistensi kinerja.

Teori dua faktor yang dikenal menjadi kajian motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor Herzberg), digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan, yang mana dalam kaitannya dengan penelitian ini. Menurut Frederick Herzberg dalam (Puspita, 2022) mengatakan bahwa dua faktor kebutuhan mempengaruhi orang dalam melakukan pekerjaannya, faktor higienis atau faktor pemeliharaan organisasi, yang mencakup seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, administrasi,dll. Ketidakpuasan karyawan dapat meningkat jika faktor pemeliharaan tidak ada, yang berarti Tingkat absensi dan turnover karyawan akan meningkat. Namun komponen berikutnya adalah komponen motivasi yang mencakup seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan potensi.

Junaidin (2019) mengklaim bahwa ia menemukan hubungan positif juga signifikan dari kepuasan kerja pegawai dengan *work-life balance*. Kemudian, menurut Caniago (2021) ia menemukan bahwa kepuasan kerja pegawai PT Bank Sumut Syariah Medan didampaki dengan positif serta signifikan terhadap *work-life balance*.

J&T *Express* merupakan perusahaan multinasional yang didirikan untuk menjawab

tuntutan pasar akan layanan pengiriman yang efisien dan terjangkau. Melihat pertumbuhan *e-commerce* dan kebutuhan pelanggan akan pengiriman yang cepat, J&T *Express* muncul dengan fokus pada memberikan solusi pengiriman yang handal dan inovatif. Dengan jaringan distribusi yang luas, J&T *Express* memberikan layanan pengiriman yang mencakup berbagai daerah, dari kota besar hingga pelosok desa, sehingga membantu menjangkau lebih banyak pelanggan. Dimana pelanggan tidak perlu untuk repot-repot datang secara langsung untuk membeli barang cukup melihat dari toko *online* dan dilakukan pengiriman yang melalui ekspedisi seperti J&T *Express*. Karena ekspedisi akan terus berkembang dan dibutuhkan bagi *e-commerce*, masyarakat, dan lain-lainnya. Mengingat bahwa saat ini maraknya dengan belanja *online* sehingga dibutuhkannya ekspedisi seperti J&T *Express* ini.

J&T *Express* kerta pati mengalami peningkatan yang pesat dalam sektor *e-commerce*. Kebutuhan akan layanan pengiriman yang cepat dan dapat diandalkan menjadi semakin penting karena aktivitas perdagangan *online* semakin meningkat. Perkembangan industri ekspedisi yang semakin meningkat disebabkan karena kebutuhan dan melonjaknya masyarakat belanja *online*, sehingga membuat karyawan ekspedisi merasakan kewalahan sehingga menyebabkan stress, di sisi lain kurangnya juga dalam bersosial dalam lingkungan, sehingga tidak dapat bercerita ke siapa-siapa yang akhirnya menyebabkan emosional dalam bekerja.

Selain itu hari minggu juga masuk kerja yang menyebabkan kurangnya seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi, hingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja tidak tercapaikan. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan layanan kepada pelanggan dan mencapai kepuasan pelanggan dengan meningkatkan kinerja dan produktivitas. sehingga karyawan terkadang bekerja lebih dari kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas mereka untuk memberikan layanan terbaik.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan industri logistik J&T *Express* kerta pati, kepuasan karyawan harus menjadi prioritas utama, Untuk mencegah karyawan mudah kelelahan, salah satu tujuan J&T *Express* adalah menggapai kestabilan yang makin optimal dari kehidupan kerja serta pribadi. Kestabilan kehidupan kerja dan kelelahan sangat penting karena dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis terdorong guna melaksanakan observasi tentang **“Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada J&T *Express* Kerta pati”** berdasarkan latar belakang di atas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Menurut Maslach dan Jackson yang juga mempelajari konsep *burnout* dalam (Kanwar et al., 2009) *burnout* adalah pengalaman psikologis yang tak menyenangkan yang terdapat menjadi respon pada depresi yang berkepanjangan di tempat kerja. Kemudian, sebagaimana dinyatakan oleh Junaidin (2019) *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan serta negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pendapat Schaufeli dan Buunk dalam (Lailani 2005), perspektif kalangan pakar terkait aspek-aspek yang mendampaki taraf *burnout* dirangkum yakni karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, pandangan terhadap pekerjaan, lingkungan sosial dan karakteristik kepribadian.

Work Life Balance

Menurut Langford dalam (Caniago, 2021), *work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pentingnya mempertahankan kesetaraan sosial kerja yang sehat tak dapat dilebih-lebihkan. Kinerja karyawan hampir pasti akan menurun dan hasil kerja mereka akan berkualitas rendah jika tidak ada kesetaraan dari lingkungan kerja dan pribadi mereka. yang dalam gilirannya akan menyebabkan perindustrian tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Nurshoimah et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana didefinisikan davis (*e-book*) dalam (Albashori 2021) merupakan sekumpulan perasaan karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukannya. Seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya atau hasil pekerjaannya disebut dengan kepuasan kerja. Istilah ini menggambarkan perasaan atau emosi seseorang ketika merasa puas dengan apa yang mereka lakukan atau yang mereka dapatkan (Pratama & Setiadi, 2021). Kepuasan kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Tetapi juga mencakup aspek-aspek lain, seperti cara mereka berinteraksi terhadap pimpinan, partner kerja, juga kebijakan dan kondisi kawasan kerja yang sering kali kurang memadai atau tidak disukai (Elpanso & Saputra, 2024).

Work life balance memiliki pengaruh positif dengan kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja, sebaliknya jika *work life balance* tersebut rendah, kepuasan kerja juga akan rendah (Lolita & Psikologi, 2019). Jadi, artinya pekerja atau karyawan mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka apabila mereka mampu menggapai kesetaraan yang baik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka.

3. METODOLOGI

Analisis ini dilakukan di J&T Express Kertapati yang bertempat pada Jalan Asian highway No. 25, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia, Kecamatan Seberang Ulu I. Observasi ini menerapkan analisis kuantitatif untuk menganalisis data Sugiyono (2019). Sumber data observasi ialah sumber data primer. Kuesioner dipakai guna memperoleh data penelitian. Teknik pengumpulan data yang mewajibkan narasumber untuk menjawab seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis dikenal sebagai angket atau kuesioner. Populasi pada observasi ini merupakan seluruh pegawai tetap bagian SD (*Sprinter delivery*) yang berjumlah 40 orang pada J&T Express kertapati yang turut serta pada observasi.

Dalam pengambilan sampel digunakan sampling jenuh. Sampling jenuh termasuk sebuah metode pemilihan sampel dari suatu populasi yang mana semua orang yang terdapat pada populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Sementara untuk, pengujian instrumennya menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji t dan uji f. kemudian terakhir dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dimana menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari 3 variabel ialah *burnout*, *work life balance*, dan kepuasan kerja karyawan, dimana data tersebut dikumpulkan sebagai hasil penelitian tentang pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *express* di Kertapati di kecamatan Seberang Ulu I, Palembang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagai hasil dari (*angket*) atau kuesioner yang dibagikan kepada responden, menjadikan data jenis kelamin dari 40 responden diketahui bahwa rata-rata narasumber yang diwawancarai yaitu pria, yakni sejumlah 40 individu atau 100 persen. Hal ini disebabkan karena sifat pekerjaan di J&T Express yang lebih banyak melibatkan laki-laki dari pada perempuan, khususnya di bagian lapangan yaitu *sprinter delivery* atau kurir.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan untuk responden, diperoleh data umur pegawai tetap kurir adalah menjelaskan bahwasannya jumlah jawaban yang ditemui peneliti dominan di usia <25 tahun yang berjumlah sebanyak 19 orang atau dengan persentase 47,50%. Hal ini disebabkan karena sifat pekerjaan di sektor logistik atau ekspedisi yang melibatkan tugas-tugas fisik seperti *sprinter delivery* atau kurir, yang membutuhkan tenaga dan stamina

yang tinggi, sehingga karyawan di usia < 25 tahun lebih dominan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan, diperoleh data tentang tingkat pendidikan terakhir pegawai yakni sebagian besar karyawan JNT Express Kertapati di Seberang Ulu 1 berpendidikan SMA sejumlah 35 individu atau 87,5 persen, sedangkan sebagian kecil berpendidikan D3 sejumlah 3 individu atau 7,5% dan S1 sejumlah 2 individu atau 5%. Yang mana hal ini dikarenakan pekerjaan di bidang ekspedisi seperti *sprinter delivery* atau kurir tidak memerlukan gelar sarjana, lulusan SMA sudah cukup untuk memenuhi persyaratan pekerjaan di bagian *sprinter delivery* atau kurir JNT Express.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berasaskan kuesioner yang diperoleh, didapatkan data status yakni mengungkapkan perihal sejumlah besar pegawai yang bertugas di *jnt express* kertapati di Seberang ulu 1, sudah menikah dengan jumlah 25 orang atau dengan persentase 62,50%. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah menikah lebih banyak memiliki tanggungan.

Analisis

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstand ardised Residua l
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviat ion	1.38634 357
Most Extreme Differences	Absol ute	.134
	Positiv e	.134
	Negati ve	-.107
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa data yang didapatkan tersebut mengikuti distribusi normal, dengan hasil output yang menunjukkan Kolmogorov-smirnov signifikan 0,067 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients</i>			
Model		<i>Collinearity Statistic</i>	
		Tolerance	VIF
No	(Constant)		
	Total_Burnout (X1)	0.887	1.127
	Total_WLB (X2)	0.887	1.127
Dependent Variable: Total_Y			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

Nilai toleransi dan VIF dapat dilihat pada kolom Statistik Kolinearitas pada tabel 4.15 tersebut. Diketahui bahwa nilai VIF variabel *burnout* (X1) serta variabel *work life balance* (X2) adalah 1,127, yang berarti lebih < 10,00. Selain itu, nilai toleransi variabel *burnout* (X1) dan variabel *work life balance* (X2) masing-masing adalah 0,887 > (lebih besar) 0,10. Hal ini membuktikan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Pembahasan

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *jnt express* kertapati di Seberang ulu 1. Dimana artinya semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan *jnt express* kertapati maka akan semakin meningkat kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. < nilai alpha yaitu (0,005 < 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa *burnout* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian dapat dilihat dari hasil t hitung > t tabel yaitu (2,959 > 2,021). Hal ini dapat diketahui bahwa *burnout* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *J&T Express* kertapati. Yang artinya bahwasannya hipotesis H1 terjawab dan sekaligus rumusan masalah dapat terjawabkan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *J&T Express* kertapati. Artinya semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan sig. < nilai alpha yaitu (0,000 < 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian dapat dilihat dari hasil t hitung > t tabel yaitu (5,746 > 2,021). Sehingga hal ini dapat diketahui bahwa *work life*

balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *Express* kertapati. Yang artinya bahwasannya hipotesis H2 terjawab dan sekaligus rumusan masalah dapat terjawabkan.

Pengaruh *Burnout* & *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu ($22,758 > 3,24$). Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 dapat diterima. atau dengan kata lain *burnout* (X1) dan *work life balance* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Dan jika dilihat dari nilai signifikan dari uji F sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwasannya variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *burnout* dan *work llife balane* terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *Express* Kertapati, dengan jumlah 40 responden. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *Express* kertapati. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu ($2,959 > 2,021$) dan nilai sig. $< \text{nilai alpha}$ yaitu ($0,005 < 0,05$).
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *Express* kertapati. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu ($5,746 > 2,021$) dan nilai sig. $< \text{nilai alpha}$ yaitu ($0,000 < 0,05$).
3. *Burnout* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *Express* kertapati. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu ($22,758 > 3,24$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$).
4. Dan berdasarkan hasil dari melalui uji koefisien determinasi didapatkanlah nilai R Square sebesar 0,636. Yang artinya hubungan variabel bebas yaitu *burnout* dan *work life balance* terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, memiliki hubungan atau kontribusi sebesar 0,636 atau 63,6%.

5.2. Saran

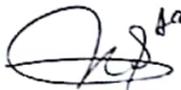
Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada J&T *Express* kertapati, dan berdasarkan kesimpulan di atas. Maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat diberikan yaitu Pimpinan J&T *Express* kertapati diharapkan dapat memberikan program-program kegiatan sosial dan kebersamaan, kegiatan kebersamaan seperti *family gathering*, makan bersama, ataupun kegiatan sosial lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albashori, M., Wahyuning, S., & Prafika, J. (2021). *Perilaku Organisasi Tinjauan Teori dan Praktis* (p. 144).
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151.
- Elpanso, E., & Saputra, A. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 202–212.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89.
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1–12.
- Lailani, F., Purwo Saputro, E., & Nurdiana, F. (2005). Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*, 9(1), 86–96.

- Lolita, C., & Psikologi, J. (2019). *Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK X Surabaya HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK X SURABAYA* Olievia Prabandini Mulyana.
- Megaster, T., Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(3), 1–8.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38.
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). *Manusia, Sumber daya Mampu, dituntut untuk Eksistensi, Mempertahankan Perusahaan.*
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*




13/9
Efan Elpanso

KETERANGAN ACCEPTED ARTIKEL

Nomor: 29/LoA/Maneksi/IX/2024

mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas pengiriman artikel untuk dimuat dalam Jurnal Maneksi edisi bulan November 2024. Berdasarkan hasil review dari Dewan Editor, kami sebagai Pimpinan Editor menyatakan bahwa:

Judul Artikel:

“PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS KERTAPATI”

Penulis: Fitri Anggraini, Efan Elpanso

Berstatus **accepted** dan akan dipublish dalam terbitan Jurnal Maneksi Volume 13. No.4 bulan Desember 2024.

Demikian keterangan ini dibuat, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Ambon, 11 September 2024

Editor in Chief



Evandro Adolf W Manuputty