

## The Effect Of Work Life Balance And Burnout On Auditor Job Satisfaction At Kap In The South Jakarta Area

### Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction* Auditor Pada Kap Di Wilayah Jakarta Selatan

Iman Setiyawan<sup>1</sup>, Wanta<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.Imansetiyawan@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.Imansetiyawan@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [wanta@ubpkarawang.ac.id](mailto:wanta@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### ABSTRACT

The number of KAP auditors who have closed in the South Jakarta area is an interesting phenomenon to study. The purpose of this study was to analyze the effect of work life balance and burnout on job satisfaction of auditors at KAP in the South Jakarta area. The research method used is quantitative, the place of this research is in all KAPs in the South Jakarta area. The population of this study were auditors registered with the OJK in the South Jakarta KAP area, totaling 103 KAPs. The sample in this study is using a purpose sampling technique with the criteria that only KAP offices are active in the OJK, namely 85 KAP. The data collection method is from the results of distributing questionnaires and various sources such as reference books, scientific journals and news articles. The results showed that there was a negative correlation between work life balance and burnout of -0.531 in the moderate category. Work life balance partially has a significant effect on job satisfaction. Burnout partially has no significant effect on job satisfaction. There is a simultaneous influence between work life balance and burnout on job satisfaction. Each KAP in the South Jakarta area needs to manage work life balance and burnout simultaneously, because given the importance of creating a good work-life balance and minimizing burnout to achieve optimal auditor job satisfaction.

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

#### ABSTRAK

Banyaknya auditor KAP yang tutup di wilayah Jakarta Selatan menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif, tempat penelitian ini di seluruh KAP wilayah Jakarta Selatan. Populasi penelitian ini yaitu auditor yang terdaftar di OJK wilayah KAP Jakarta Selatan, sebanyak 103 KAP. Sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel *purpose sampling* dengan kriteria hanya kantor KAP yang aktif di OJK yaitu sebanyak 85 KAP. Metode pengumpulan data yaitu dari hasil penyebaran kuesioner dan berbagai sumber seperti, buku referensi, jurnal ilmiah serta artikel berita. Teknik analisis data menggunakan *Path Analisis* dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi negatif *work life balance* dan *burnout* sebesar -0,531 kategori sedang. *Work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. *Burnout* secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Terdapat pengaruh secara simultan antara *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction*. Tiap KAP di wilayah Jakarta Selatan perlu mengelola *work life balance* dan *burnout* secara bersamaan, karena mengingat pentingnya menciptakan keseimbangan kerja- hidup yang baik dan meminimalkan *burnout* untuk mencapai *job satisfaction* auditor yang optimal.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, *Burnout*, *Job Satisfaction*.

#### 1. Pendahuluan

Kemajuan sebuah bangsa tidak akan jauh dari peran manusia yang dimiliki oleh bangsanya sendiri. Hidayaty et al., (2022:63) SDM menjadi kunci keberhasilan dalam pencapaian kesuksesan organisasi. Perusahaan menuntut karyawannya untuk selalu menargetkan sesuatu yang harus dicapai semaksimal mungkin di perusahaan tersebut. Seorang karyawan bekerja

untuk mencapai kepuasan diri terhadap pencapaiannya tersebut. Karyawan yang merasa puas mencerminkan bahwa perusahaan tersebut dikontrol secara optimal dan menggambarkan manajemen di dalam perusahaan berjalan dengan efektif dan lancar, sebaliknya apabila kepuasan karyawan rendah, kelancaran dapat terganggu dan dapat memperlambat pencapaian di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan elemen penting yang mendukung untuk kesejahteraan karyawan, belakangan ini marak kantor KAP yang mulai tidak aktif dan ada sebuah peristiwa dimana seorang auditor di India kurang mendapat kepuasan kerja diperusahaannya.

Fenomena banyaknya kantor KAP yang tutup di wilayah Jakarta Selatan dan ada isu meninggalnya auditor di EY Pune, India, menjadi peringatan bagi seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia mengenai tekanan ekstrem yang dihadapi para auditor Putri & Nugroho (2024). Kasus ini menyoroti dampak buruk dari beban kerja berlebihan dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang sering kali terjadi di industri audit dan akuntansi. Insiden ini memicu diskusi di kalangan KAP khususnya di wilayah Jakarta Selatan tentang perlunya perubahan signifikan dalam budaya kerja khususnya *job satisfaction* bagi karyawan.

Berhasil atau tidaknya kepuasan itu diukur oleh individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) di Indonesia masih begitu rendah, hasil survei *Jobstreet* pada tahun 2023 dengan 17.623 karyawan sebagai responden menunjukkan bahwa 73% dari mereka tidak puas dengan pekerjaannya (Togatorop & Soetjningsih, 2023:1147). *Job satisfaction* dapat ditingkatkan salah satunya melalui pelaksanaan program keseimbangan kerja hidup.

*Work life balance* mulai tampil sebagai pertimbangan banyak pihak demi menyesuaikan aturan yang mewadahi keseimbangan antara kerja dan kehidupan diluar kerja, contohnya *schedule* kerja yang fleksibel, program dukungan kesehatan mental, dan manajemen beban kerja yang lebih baik, tetapi berdasarkan hasil penelitian dari *platform* lowongan pekerjaan *jobstreet*, kebanyakan masyarakat yang mencari kerja di Asia Tenggara dan Hongkong mengimplementasikan *work life balance* sebagai aspek terpenting dalam mencari pekerjaan dengan angka 71%, adapun di Indonesia sendiri di angka 43% mengungkapkan keseimbangan kerja hidup merupakan hal penting yang diperhatikan terkait dengan mencari pekerjaan.

Data survei dari KAP Delloite yang bertempat di Amerika Serikat dari 1.000 karyawan menjelaskan dari 77% survei ini menunjukkan bahwa responden merasakan kelelahan di tempat kerja, yang mencerminkan kemungkinan kegagalan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan yang dibutuhkan untuk mengatasi kondisi tersebut *burnout* (Rakhmanto & Rosnani 2024:73-74). Kasus ini juga membuka mata para pemimpin KAP akan risiko *burnout* yang kerap kali diabaikan dan menimbulkan dampak jangka panjang baik bagi karyawan maupun kualitas kerja mereka.

Auditor yang bekerja di KAP juga menghadapi kondisi yang serupa dimana banyak di antara mereka harus menyelesaikan audit dalam waktu yang ketat, terutama selama musim pelaporan keuangan. Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan merupakan lokasi sentral kegiatan audit maupun jasa konsultasi keuangan yang signifikan, terutama karena kawasan ini menjadi rumah bagi berbagai perusahaan besar, multinasional, dan institusi keuangan. Dengan jumlah KAP yang cukup banyak, persaingan di Jakarta Selatan sangat ketat, mendorong setiap kantor untuk menjaga kualitas layanan, integritas, dan reputasi. Kepuasan karyawan menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk menunjang data empiris *job satisfaciton*, peneliti melakukan survei pra penelitian terhadap 30 responden pada auditor di KAP wilayah Jakarta Selatan.

Berikut adalah gambar hasil pra penelitian terkait *job satisfaction* Kantor Akuntan Pablik wilayah Jakarta Selatan sebanyak 30 auditor:



**Gambar 1. Pra-Kuesioner Job Satisfaction**

Sumber: Olah Penulis, 2024

Hasil dari gambar mengenai *job satisfaction* dari auditor pada KAP di Jakarta Selatan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih relatif rendah. Mayoritas responden (22 orang) menyadari bahwa gaji yang didapat belum mampu mencukupi untuk kebutuhan keluarga, dengan hanya 8 orang yang merasa puas. Ketidakpuasan juga terlihat pada aspek fasilitas kerja, di mana 19 orang merasa fasilitas yang diberikan perusahaan tidak memadai, sementara hanya 11 orang yang merasa puas.

Menurut Ningrum et al., (2024:203) menyimpulkan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun penemuan dari riset Nurmalasari et al., (2022:987) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* sedangkan *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Di sisi lain, penelitian (Endeka et al., 2020:439) menjelaskan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Dan menurut Julianti & Mardianty (2024:710), menjelaskan *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan data empiris, sumber teori dan adanya *research gap*, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan”**.

### Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dalam penelitian ini merujuk pada paparan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, diantaranya:

1. Untuk mengetahui *work life balance*, *burnout* dan *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar korelasi *work life balance* dengan *burnout* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial *work life balance* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.

### 2. Tinjauan Pustaka

Manajemen menurut Susan Erin (2019:953) dan Darim (2020:26) adalah seni atau ilmu

yang mengelola pemanfaatan SDM termasuk sumber daya lain secara optimal dan tepat guna untuk mencapai keinginan yang telah ditentukan. Adapun Tong (2019:1) menjelaskan bahwa manajemen adalah intergasi serta pengaturan sumber daya untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan menuju tujuan yang diinginkan. Menurut Jhuji (2020:113) manajemen adalah keahlian dalam mengelola proses pemanfaatan SDM dan referensi alternatif untuk mencapai sasaran tertentu.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang mengatur terkait penyusunan, pengambilan keputusan, implementasi, dan pengaturan SDM yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut (Palinggi dalam Dani & Putra, 2022:86). Menurut Soetrisno (2019:7) MSDM mempunyai peran untuk mengatur elemen pemanfaatan SDM yang positif untuk memperoleh *employee* yang puas dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Idrus et al., (2023:76) manajemen SDM bukan hanya penting untuk organisasi atau perusahaan saja tetapi memberikan implikasi yang besar bagi karyawan. MSDM adalah Sebagai pembentukan struktur sistem yang efektif dalam organisasi dengan tujuan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia untuk keuntungan organisasi (Wanta et al., 2024:1619).

### **Job Satisfaction**

*Job Satisfaction* adalah kondisi emosional karyawan ketika menikmati dan menghargai pekerjaan yang dijalani (Afifah et al., 2022). Menurut Andriani & Halim (2023), Kepuasan kerja adalah level kepuasan maupun kegembiraan yang dinikmati oleh *employee*, ketika karyawan tersebut menilai dapat diapresiasi dan diberikan kompensasi yang seimbang atas apa yang telah dikerjakannya. Adapun menurut Togatorop & Soetjningsih (2023) *Job satisfaction* adalah sebuah emosional yang menggembirakan maupun tidak menggembirakan dengan merujuk pada cerminan sikap *employee* terhadap pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam Caniago (2021:12-13) terdapat berbagai faktor yang memengaruhi *job satisfaction*, di antaranya adalah karakteristik pekerjaan, lingkungan fisik, lingkungan non-fisik, promosi dan kompensasi. Adapun menurut Nurjanah et al., (2023:53-54) beberapa indikator didalam *job satisfaction*, yaitu: (a) Kepuasan terhadap gaji, (b) Kepuasan terhadap pekerjaan, (c) Kepuasan terhadap rekan kerja, (d) Kepuasan terhadap pengawasan dan (e) Kepuasan terhadap promosi.

### **Work Life Balance**

Wardani & Firmansyah (2021:8) menjelaskan *work life balance* adalah situasi seorang *employee* atau individu yang berupaya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personalnya. Menurut Indrian et al., (2023:29) *work life balance* adalah seseorang yang dapat mengatur waktu dari tuntutan *jobdesc* dan perhatian terhadap keluarga serta kebutuhan pribadi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat tercapai apabila terdapat harmoni yang tepat antara lingkungan kantor dan rumah, dengan minimnya konflik terkait pekerjaan (Ingle, 2023:5). Menurut Lee & Sirgy (2024:4) *Work-life balance* mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, meskipun dampaknya dapat terlihat berbeda pada setiap individu.

Dimensi dalam *work life balance* menurut Fisher dalam Dewi (2020:33-34) diantaranya adalah: (a) Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, (b) Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, (c) Peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, (d) Peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.

Menurut Jufrizen & Nasution (2024:99) indikator WLB meliputi: (a) Keseimbangan waktu, (b) Keseimbangan keterlibatan dan (c) Keseimbangan kepuasan.

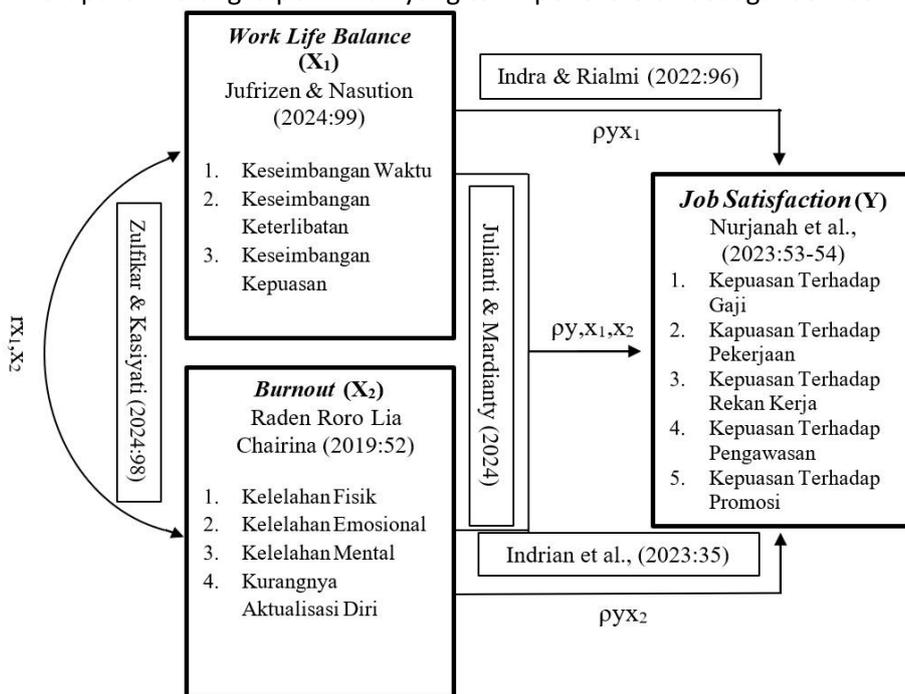
### **Burnout**

*Burnout* adalah kelelahan mental dan emosional akibat tuntutan pekerjaan berat dan penuh tekanan, yang ditambah dengan harapan pribadi yang sangat tinggi (Rony & Yulisyahyanti, 2022:162). Sama halnya dengan yang dinyatakan oleh Augusta et al., (2019:157) bahwa *burnout* adalah kondisi karyawan yang mengalami kelelahan karena bekerja dalam waktu yang terlalu lama. Berbeda dengan Ningrum et al., (2024:200) menyatakan bahwa *burnout* adalah kelelahan yang meliputi aspek emosional, mental, dan fisik akibat keterlibatan yang berlarut-larut dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan emosional. Menurut Aulia et al., (2024:44), *burnout* adalah reaksi psikologis yang muncul sebagai dampak dari stres atau ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat terlibat dalam pekerjaan yang tidak sejalan dengan preferensi mereka.

Menurut Mirza (2021:1) ada 3 dimensi *burnout* yang dianalisis diantaranya: Kelelahan emosional, sinisme dan kurangnya efikasi pribadi. Adapun Indikator *burnout* menurut Zifriyanti (2023:27) terdiri dari: *Emotional exaution, depresonalization, dan low personal accomplishment*. Sedangkan, Menurut Raden Roro Lia Chairina (2019:52), ada empat indikator di dalam *burnout* diantaranya: (a) Kelelahan Fisik, (b) Kelelahan emosional, (c) Kelelahan mental dan (d) Kurangnya aktualisasi diri.

**Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian**

Menurut Caniago (2021:36), kerangka pemikiran merujuk pada kerangka yang menghubungkan teori dengan beberapa elemen yang telah dikenali sebagai kunci dalam permasalahan tersebut. Dibawah ini peneliti memakai variabel *Work life balance* ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), sebagai variabel *independen* dan *Job Satisfaction* ( $Y$ ) sebagai variabel variabel *dependen*. ibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang telah peneliti olah sebagai berikut:



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**  
Sumber: Olah Peneliti, 2024

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian menurut Caniago (2021:37) adalah sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, hipotesis ini merupakan asumsi yang akan dibuktikan atau

disangkal dengan data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat korelasi *work life balance* dengan *burnout* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh parsial *work life balance* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh parsial *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.
4. Terdapat pengaruh secara simultan *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian yaitu di seluruh kantor akuntan publik di wilayah Jakarta Selatan. Peneliti memilih lokasi tersebut karena wilayah tersebut terdapat banyak KAP yang aktif serta berpengalaman. Responden penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar dalam OJK. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pada KAP yaitu sebanyak 103 KAP yang tersebar di Jakarta Selatan berdasarkan daftar Akuntan publik yang terdaftar di OJK. Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purpose sampling* dengan kriteria hanya KAP yang aktif saja dan terdaftar di OJK yaitu sebanyak 85 KAP dan yang tidak aktif sebanyak 18 KAP. Proses pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dibuat dengan *google form* dan disebarluaskan secara online melalui *email*, *whatsapp group* dan *linkedin* kepada auditor. Data primer yang digunakan yaitu dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang berasal dari berbagai referensi, termasuk buku, jurnal ilmiah, serta artikel berita yang relevan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dibantu alat analisis SPSS versi 25. Data instrumen yang telah di sebarluaskan kemudian dilakukan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji normalitas, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji F.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

Hasil penelitian mencakup 85 responden yang telah mengisi kuesioner dan ditabulasikan, Mayoritas responden auditor adalah perempuan (69,4%) dengan rentang usia 20-25 tahun (70,6%) dan sebagian besar belum menikah (72,9%). Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 (90,6%), sementara pengalaman kerja mayoritas berada pada rentang 1-5 tahun (71,8%). Menunjukkan bahwa populasi auditor dalam penelitian ini cenderung muda, berpendidikan tinggi, dan berada pada tahap awal karier.

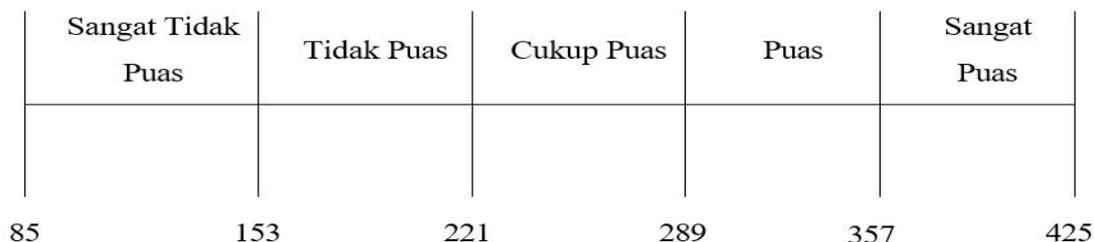
Berdasarkan karakteristik tempat KAP auditor, terdapat 58 KAP yang berbeda yang menjadi tempat bekerja para responden. Dari total responden sebanyak 85 orang, KAP dengan jumlah auditor terbanyak adalah KAP Arief Jauhari (9,41%), diikuti oleh KAP Rama Wendra (8,24%) dan KAP Syarief Basir & Rekan (4,71%). Sebagian besar KAP lainnya hanya memiliki satu auditor yang menjadi responden (1,18% per KAP).

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Aplikasi yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 25 untuk memastikan kelayakan pernyataan dalam kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung diatas nilai r tabel 0,279 dan semua variabel dinyatakan valid. Uji reliabilitas ketiga variabel lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* 0,60, dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban dari responden dapat dipercaya dan diandalkan.

### Analisis Deskriptif

Sebagai metode pengumpulan data, analisis deskriptif bertujuan memperoleh bahan teoritis yang relevan dengan permasalahan. Proses analisis dilakukan melalui rentang skala, yang memanfaatkan bar skala untuk mengevaluasi hubungan antar variabel.



**Gambar 3. Skala Bar**

Sumber: Olah Peneliti, 2024

#### 1. *Work Life Balance* (X1)

Pernyataan variabel *work life balance* (X1) meliputi 10 butir pernyataan dengan total nilai 3362 dengan rata-rata jumlah nilai 336,2, pernyataan X1.9 memperoleh nilai tertinggi yaitu 351 dengan kriteria puas dan pernyataan X1.10 memperoleh nilai terendah yaitu 319 dengan kriteria puas.

#### 2. *Burnout* (X2)

Pernyataan variabel *burnout* (X2) meliputi 10 butir pernyataan dengan total nilai 2088 dengan rata-rata jumlah nilai 208,8, pernyataan X2.2 memperoleh nilai tertinggi yaitu 234 dengan kriteria cukup puas dan pernyataan X2.10 memperoleh nilai terendah yaitu 181 dengan kriteria tidak puas.

#### 3. *Job Satisfaction* (Y)

Pernyataan variabel *job satisfaction* (Y) meliputi 10 butir pernyataan dengan total nilai 3361 dengan rata-rata jumlah nilai 336,1, pernyataan Y3 dan Y5 memperoleh nilai tertinggi yaitu 347 dengan kriteria puas dan pernyataan Y1 memperoleh nilai terendah yaitu 311 dengan kriteria puas.

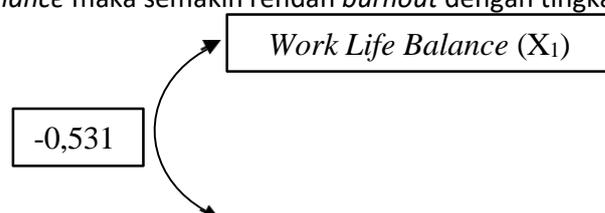
### Uji Normalitas

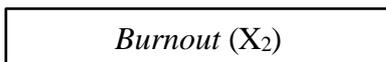
Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 untuk variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2), serta *job satisfaction* (Y) dengan uji *one-sample kolmogorov-smirnov test*, uji normalitas menunjukkan hasil dari nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Artinya tiap variabel memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

### Analisis Verifikatif

#### Korelasi *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan hubungan antara *work life balance* dan *burnout* dengan aplikasi SPSS versi 25. Koefisien korelasi antara *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) adalah -0,531 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan variabel *work life balance* (X1) dan variabel *burnout* (X2) berkorelasi negatif sedang, artinya jika semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah *burnout* dengan tingkat hubungan sedang.





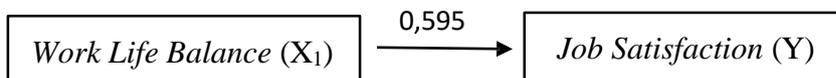
**Gambar 4 Korelasi Variabel X1 dan X2**  
 Sumber: Olah Peneliti, 2024

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Hasil analisis koefisien jalur untuk variabel *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap *job satisfaction* (Y) dapat dilihat di bawah ini:

**Koefisien Jalur *Work life balance* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

Besarnya kontribusi langsung menunjukkan variabel *work life balance* (X1) terhadap *job satisfaction* (Y) yaitu 0,595. Artinya bahwa *work life balance* mempengaruhi terhadap *job satisfaction* sebesar 0,595.



**Gambar 5 Koefisien Jalur (X1) terhadap (Y)**  
 Sumber: Data Primer Analisis, 2024

Dari perhitungan koefisien determinasi ( $0,595^2$ ) diperoleh nilai 35,4%, artinya variabel *work life balance* (X1) mempengaruhi langsung variabel *job satisfaction* (Y) sebesar 35,4%. Dibawah ini tabel pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *work life balance* (X1) terhadap *job satisfaction* (Y):

**Table 1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

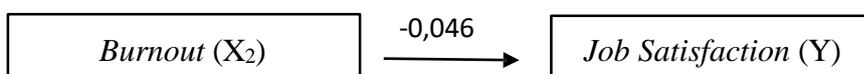
Variabel	Interprestasi Path Analisis	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
<i>Work Life Balance</i>	Pengaruh Langsung ke Y	$0,595^2$	0,354
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$0,595 \times (-0,046) \times (-0,531)$	0.014
Total Pengaruh			0,368

Sumber: Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui pengaruh langsung variabel *work life balance* (X1) adalah 35,4% dan pengaruh tidak langsung adalah 1,4% terhadap *job satisfaction* (Y). Total pengaruh variabel *work life balance* terhadap *job satisfaction* sebesar 36,8%.

**Koefisien Jalur *Burnout* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

Kontribusi secara langsung variabel *burnout* (X2) terhadap *job satisfaction* (Y) adalah -0,046 artinya *burnout* terhadap *job satisfaction* bersifat negatif, ketika *burnout* meningkat sebesar 1 standar deviasi, maka *job satisfaction* akan menurun sebesar 0,046.



**Gambar 6 Koefisien Jalur (X2) terhadap (Y)**

Sumber: Olah Peneliti, 2024

Dari perhitungan koefisien determinasi (-0,046<sup>2</sup>) didapat nilai 0,2% artinya variabel *burnout* (X<sub>1</sub>) mempengaruhi langsung variabel *job satisfaction* (Y) hanya sebesar 0,2 %. Tabel dibawah merupakan pengaruh langsung dan tidak langsung *burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *job satisfaction* (Y):

**Table 2. Pengaruh *Burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

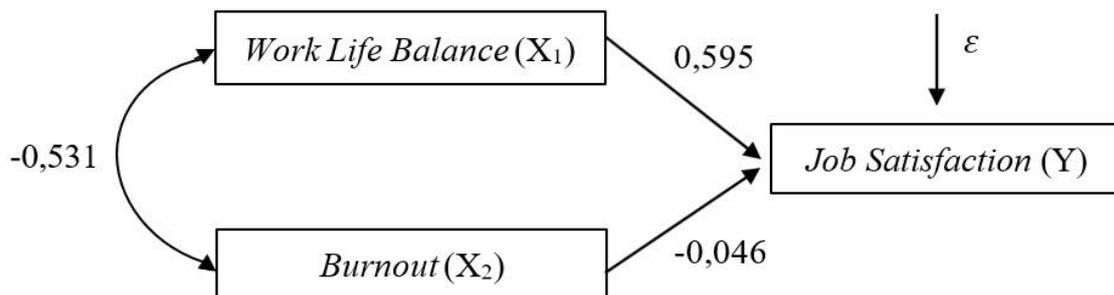
Variabel	Interprestasi <i>Path Analisis</i>	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
<i>Burnout</i>	Pengaruh Langsung ke Y	-0,046 <sup>2</sup>	0,002
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	0,595 x (-0,046) x (-0,531)	0.014
	Total Pengaruh		0,016

Sumber: Olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui pengaruh langsung variabel *Burnout* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,2% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,4% terhadap *Job Satisfaction* (Y). Total pengaruh variabel *burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *job satisfaction* (Y) sebesar 1,6%.

**Koefisien jalur *Work life balance* (X<sub>1</sub>) dan *Burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

Analisis jalur variabel *work life balance* (X<sub>1</sub>) dan *burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *job satisfaction* (Y), digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 7. Analisis Jalur *Work life balance* (X<sub>1</sub>) dan *Burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

Sumber: Data Primer Analisis, 2024

Besaran koefisien jalur variabel *work life balance* (0,595) lebih besar dari variabel *burnout* (-0,046), artinya *work life balance* berpengaruh lebih besar terhadap *job satisfaction*, dan *burnout* (-0,046) lebih kecil dari variabel *work life balance* (0,595), artinya *work life balance* memiliki pengaruh lebih besar dan positif terhadap *job satisfaction*, sedangkan *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Berikut ini persamaan jalur dalam penelitian ini:

$$Y = 0,595 X_1 - 0,046 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

X<sub>1</sub> = *Work Life Balance*

X<sub>2</sub> = *Burnout*

Y = *Job Satisfaction*

ε = Variabel lain yang tidak diukur tetapi mempengaruhi Y

Dibawah ini tabel pengaruh simultan *work life balance* (X<sub>1</sub>) dan *burnout* (X<sub>2</sub>) terhadap *job satisfaction*

**Table 3. Pengaruh Simultan *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y)**

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
<i>Work life balance</i>	0,595	0,354		0,014	0,368
<i>Burnout</i>	-0,046	0,002	0,014		0,016
Total Pengaruh					0,384
Pengaruh Variabel Lain ( $\epsilon$ )					0,616

Sumber: Olah Peneliti, 2024

Tabel 3 menunjukkan besaran koefisien variabel *work life balance* (X1) sebesar (0,595) dan *burnout* (X2) sebesar (-0,046). Pengaruh langsung dari *work life balance* (X1) terhadap *job satisfaction* (Y) adalah sebesar 36,8%, sedangkan pengaruh langsung *burnout* (X2) sebesar 1,6%. Pengaruh tidak langsung dari kedua variabel terhadap *job satisfaction* (Y) adalah sebesar 1,4%. Secara keseluruhan, total pengaruh dari *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap *job satisfaction* (Y) mencapai 0,384 atau 38,4%. Sisa pengaruh yang berasal dari faktor luar model adalah sebesar 61,6%.

### Analisis Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dibantu aplikasi SPSS versi 25 menunjukkan hasil sebesar 0,371 atau 37,1%, artinya variabel *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) memberikan kontribusi sebanyak 37,1% terhadap variabel *job satisfaction* (Y). Sisanya 62,9% merupakan pengaruh yang berasal dari faktor luar model yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Korelasi antara *Work life balance* dan *Burnout*

Uji hipotesis korelasi *work life balance* (X1) dan *burnout* (X2) dilakukan dengan menggunakan hipotesis berikut:

Kriteria Uji :  $H_0$  ditolak jika  $\text{sig} < \alpha$  atau jika  $-\text{thitung} < -\text{ttabel}$  atau  $\text{thitung} > \text{ttabel}$  (berpengaruh). (Priyatno, 2023:124). Hasil dari nilai  $\text{thitung}$  sebesar (-5,708) kemudian dibandingkan  $\text{ttabel}$  dengan tingkat signifikan 5%  $df=n-2 = 85-2=83$ , diperoleh nilai  $\text{ttabel} = 1,989$ . Dari hasil tersebut diketahui nilai  $\text{thitung} (-5,708) < \text{ttabel} (-1,989)$ , maka dinyatakan  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat korelasi negatif antara *work life balance* dan *burnout* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan.

#### 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Analisis hipotesis dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25 dengan uji t, antara variabel *independen* dan variabel *dependen*, diantaranya:

##### a. Hipotesis parsial *Work life balance* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Nilai  $\text{thitung}$  variabel *work life balance* adalah 5,826 kemudian dibandingkan dengan  $\text{ttabel}$  tingkat signifikan 5%  $df=n-2 = 85-2=83$  didapat nilai  $\text{ttabel} 1,989$ . Dari hasil tersebut diketahui nilai  $\text{thitung} (5,826) > \text{ttabel} (1,989)$ , disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan.

##### b. Hipotesis parsial *Burnout* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Nilai thitung *burnout* sebesar -0,453 nilai thitung kemudian dibandingkan ttabel dengan tingkat signifikan 5%  $df=n-2=85-2=83$  didapat nilai ttabel 1,989. Dari hasil tersebut diketahui nilai thitung (-0,453) < dari ttabel (1,989), disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima maka  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan.

### 3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis pengaruh *work life balance* ( $X_1$ ) dan *burnout* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap *job satisfaction* ( $Y$ ), dibantu aplikasi SPSS versi 25 dengan Uji F. Hasil uji F menunjukkan nilai fhitung sebesar 25,731 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai ftabel sebesar 3,11. Maka nilai fhitung > ftabel ( $25,731 > 3,11$ ) dan tingkat signifikansi < 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ). Artinya  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima, disimpulkan terdapat pengaruh simultan *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan.

#### a. Pembahasan Pembahasan Deskriptif

##### 1. Work Life Balance

Dalam analisis deskriptif, variabel *work life balance* memperoleh *average* 336,2, yang terletak pada skala 289 – 357, menunjukkan bahwa auditor di KAP wilayah Jakarta Selatan berada dalam kriteria "puas". Jawaban responden menunjukkan bahwa indikator pada variabel *work life balance* memiliki skor tertinggi 351, yang sejalan dengan pernyataan X1.9 yang memperoleh skor tertinggi 351 pada kriteria "puas". Di sisi lain, pernyataan X1.10 mendapatkan skor terendah 319 pada kriteria yang sama.

##### 2. Burnout

Dalam analisis deskriptif, variabel *burnout* memperoleh *average* 208,8, yang terletak dalam skala 153 – 221, yang menunjukkan bahwa *burnout* auditor di KAP wilayah Jakarta Selatan berada dalam kriteria "tidak puas". Responden menunjukkan bahwa indikator pada variabel *burnout* memperoleh skor tertinggi 234, sama halnya dengan pernyataan X2.2 yang mendapatkan skor tertinggi 234 pada kriteria "cukup puas". Sebaliknya, pernyataan X2.10 memperoleh skor terendah 181 pada kriteria "tidak puas".

##### 3. Job Satisfaction

Dalam analisis deskriptif, variabel *job satisfaction* memperoleh *average* 336,1, yang terletak pada skala 289 – 357, mengindikasikan bahwa auditor di KAP wilayah Jakarta Selatan berada dalam kriteria "puas". Jawaban responden menunjukkan bahwa indikator pada variabel *job satisfaction* mendapatkan skor tertinggi sebesar 347, yang juga tercatat pada pernyataan Y3 dan Y5, masing-masing dengan skor tertinggi 347 pada kriteria "puas". Di sisi lain, pernyataan Y1 memperoleh skor terendah sebesar 311 pada kriteria "puas".

#### Pembahasan Verifikatif

##### 1. Korelasi Work Life Balance dan Burnout Auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung (-5,708) lebih kecil daripada ttabel (-1,989), yang berarti terdapat korelasi tetapi negatif antara *work life balance* dan *burnout* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan. Korelasi antara kedua variabel tersebut sebesar - 0,531, termasuk kategori sedang, dengan interval koefisien antara 0,40 hingga 0,599.

##### 2. Pengaruh Secara Parsial Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (5,826) >$  dari  $t_{tabel} (1,989)$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan temuan yang dilakukan oleh Ningrum et al., (2024:203) bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kota Samarinda.

### **3. Pengaruh Secara Parsial *Burnout* terhadap *Job Satisfaction* Auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (-0,453) <$  dari  $t_{tabel} (1,989)$ . Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan temuan yang dilakukan oleh Nurmalasari et al., (2022:987) bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung.

### **4. Pengaruh Secara Simultan *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Job Satisfaction* Auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa. Nilai  $f_{hitung} >$   $f_{tabel} (25,731 > 3,11)$  dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Artinya terdapat pengaruh secara simultan *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di Wilayah Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan temuan yang dilakukan oleh Julianti & Mardianty, (2024:710) bahwa secara bersama-sama *work life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai industri perbankan Kota Pekanbaru.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

1. *Work life balance* dan *job satisfaction* pada KAP di wilayah Jakarta Selatan menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan auditor merasa puas tetapi *burnout* auditor menunjukkan hasil tidak puas.
2. Terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan *burnout* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan dengan nilai korelasi sebesar -0,531 nilai ini termasuk kategori sedang. Ini berarti bahwa peningkatan *work life balance* akan diikuti dengan penurunan tingkat *burnout* auditor, begitu pula sebaliknya.
3. Variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan. Artinya jika *work life balance* meningkat, maka tingkat *job satisfaction* auditor akan meningkat.
4. Variabel *burnout* secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan. Artinya ketika diuji secara individu variabel *burnout* tidak akan mempengaruhi tingkat *job satisfaction* auditor.
5. Terdapat pengaruh secara simultan antara *work life balance* dan *burnout* terhadap *job satisfaction* auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan. Artinya untuk meningkatkan *job satisfaction* perlu mempertimbangkan pengelolaan *work life balance* dan *burnout* pada waktu yang sama.

### **Implikasi**

1. KAP di wilayah Jakarta Selatan perlu menurunkan tingkat *burnout* auditor agar *work life balance* dan *job satisfaction* dapat meningkat.
2. Pimpinan tiap KAP di wilayah Jakarta Selatan perlu memberikan perhatian serius pada regulasi yang mendukung WLB, Hal ini penting karena perbaikan dalam *work life balance* dapat mengurangi tingkat *burnout* pada auditor.

3. Meningkatkan *work life balance* akan berdampak langsung pada *job satisfaction* auditor. Pimpinan tiap KAP di wilayah Jakarta Selatan perlu mempertimbangkan untuk mengadopsi program kerja hybrid, konseling kerja, atau pelatihan manajemen waktu guna meningkatkan *job satisfaction* auditor.
4. Karena *burnout* tidak berpengaruh langsung pada *job satisfaction* auditor, maka pimpinan tiap KAP di wilayah Jakarta Selatan perlu fokus pada aspek-aspek lain yang lebih langsung memengaruhi *job satisfaction*.
5. Tiap KAP di wilayah Jakarta Selatan perlu mengelola WLB dan *burnout* secara bersamaan. Pentingnya menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang baik dan meminimalkan *burnout* untuk mencapai kepuasan kerja auditor secara optimal.

#### Daftar Pustaka

- Afifah, A. N., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT . Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 1215–1222.
- Andriani, M., & Halim, H. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan You N Me Store Kota Cirebon. *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management*, 1(1), 354–367. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging>
- Augusta, L., Putri, Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan burnot pada karyawan ditinjau dari masa kerja. *Jurnal Psikolog*, 157–168.
- Aulia, M., Rismansyah, & Maliah. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 16639–16650.
- Caniago, M. A. I. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan*. [http://repository.uinsu.ac.id/20395/1/SKRIPSI\\_MUHAMMAD\\_ALI\\_IMRAN\\_CANIAGO.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/20395/1/SKRIPSI_MUHAMMAD_ALI_IMRAN_CANIAGO.pdf)
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Dewi, N. N. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout Sebagai Intervening Pada BTN Syariah*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Hidayaty, D. E., Amanda, R., & Suherman, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity

- Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual* 2023, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Ingle, A. (2023). *Work Life Balance*. Shashwat Publication. <https://books.google.co.id/books?id=nufkEAAAQBAJ>
- Jhuji, E. a. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Jufrizen, & Nasution, A. U. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja*. umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=mLn4EAAAQBAJ>
- Julianti, A. I., & Mardianty, D. (2024). The Influence Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction of Banking Industrial Employees in Pekanbaru City. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(3), 704–711. <https://doi.org/10.35877/454ri.gems2575>
- Lee, D. J., & Sirgy, M. J. (2024). *Organizational Strategies for Work-Life Balance: For Whom, Why, and Under What Conditions*. Springer. <https://books.google.co.id/books?id=d2kQEQAQBAJ>
- Mirza, M. N. (2021). Analisis Faktor Risiko Dan Konsekuensi Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jakarta. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.31596/jkm.v9i1.800>
- Ningrum, D. S., Sulistiyani, N. W., & Imawati, D. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail Di Kota Samarinda. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 198. <https://doi.org/10.31293/mv.v6i2.7541>
- Nurjanah, Abdulah, T., & Tukiran, M. (2023). *Komitmen Dalam Membangun Lembaga Pendidikan Unggul* (I. Siagian (ed.)). Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=Ol66EAAAQBAJ>
- Nurmalasari, M., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Platform Gojek Wilayah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 981–988.
- Priyatno, D. (2023). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=ISeyEAAAQBAJ>
- Putri, D. L., & Nugroho, R. S. (2024, September 22). Karyawan di India Tewas Kelelahan, Bekerja hingga Larut Malam Bahkan Saat Akhir Pekan. *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2024/09/22/123000965/karyawan-di-india-tewas-kelelahan-bekerja-hingga-larut-malam-bahkan-saat>
- Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawara. <https://books.google.co.id/books?id=vcbTDwAAQBAJ>
- Rakhmanto, W., & Rosnani, T. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 4(1), 72–88.
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Susan Erin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

- Togatorop, C., & Soetjiningsih, C. H. (2023). Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Airport Rescue And Fire Fighting. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(1), 1147– 1156.
- Tong, J. (2019). Theories of Leadership and Church Management. *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, Dan Pendidikan*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.51730/ed.v3i1.6>
- Wanta, Hidayaty, D. E., & muhammad akmal rizki faiz. (2024). The Influence Of Leadership Roles And Organizational Culture On Employee Performance Pt Bpr Nbp 32 Karawang. *Costing: Journal of Economic, Business and Accountung*, 7, 1617–1628.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ>
- Zifriyanthi. (2023). *Upaya Meningkatkan Resiliensi Perawat untuk Mencegah Distres Psikologis Dan Burnout di Tempat Kerja* (Abdul (ed.)). CV. Adanu Abimata. <https://books.google.co.id/books?id=G0nfEAAAQBAJ>
- Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Work-Life Balance, Dan Stress Kerja Terhadap Job Burnout Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>.