

## ANALISIS JALUR FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG

**Zulfa Laily, Universitas PGRI Semarang**  
zulfa14laily@gmail.com

**Ira Setiawati, Universitas PGRI Semarang**  
irasetiawati@upgris.ac.id

**Ika Indriasari, Universitas PGRI Semarang**  
197608232005012001@upgris.ac.id

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan teknik analisis jalur (path analysis). Responden penelitian ini adalah karyawan bagian Quality Control (QC) sebanyak 134 orang. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan software SmartPLS 3.2.9 professional. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Burnout, Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the factors that affect job satisfaction and employee performance. The research method used in this research is survey method, with path analysis technique. Respondents of this study were 134 employees of the Quality Control (QC) section. The analytical tool used to test the hypothesis uses SmartPLS 3.2.9 professional software. Determination of the sample of this study using non-probability sampling technique with purposive sampling. The results showed that: Job satisfaction has a positive effect on employee performance, work life balance has a positive effect on employee performance, burnout has a positive effect on employee performance, and job insecurity has a negative effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Burnout, Job Insecurity, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah penting dalam perusahaan, karena mempengaruhi produktivitas karyawan (Nabawi, 2019). Namun permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah kinerja karyawan yang buruk, hal ini dapat menyebabkan produktivitas menurun sehingga mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan (Utomo et al., 2020), Menurut Izzah et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melakukan tugasnya yang terukur dari kualitas dan kuantitas. Menurunnya kinerja karyawan dapat menyebabkan hasil yang diperoleh tidak maksimal, sehingga berdampak pada menurunnya penjualan perusahaan (Siregar et al., 2021).

Adapun aspek yang mempengaruhi kinerja salah satunya kepuasan kerja karyawan (Azhari et al., 2021), hal tersebut didukung oleh Dousin et al., (2019) yaitu kepuasan kerja merupakan aspek penting disebabkan dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Padmanabhan, (2021) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif karyawan pada penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja, sedangkan kepuasan kerja menurut Citrawati & Khuzaini, (2021) adalah gambaran perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Tingginya kepuasan kerja maka karyawan mampu bertanggung jawab dan melakukan tugasnya dengan baik, sehingga akan memiliki dampak positif untuk perusahaan.

Pekerja akan memiliki kepuasan kerja apabila terdapat kestabilan dan stabilitas pada pekerjaannya, baik dari karir dan lingkungan kerjanya (Kader et al, 2021). Kepuasan kerja penting dalam menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja layak untuk dikaji karena berdampak pada produktivitas. Kepuasan karyawan yang buruk membuat karyawan merasa tidak nyaman, gelisah, dan memiliki niat akan meninggalkan perusahaan (Azdanal et al., 2021).

Hasil penelitian Mahmood et al., (2019), Mira et al, (2019), dan Sabuhari et al, (2020), menunjukkan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, oleh Kristen, (2017) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan negatif, sedangkan oleh Bataineh, (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Guna meningkatkan kepuasan kerja menurut Megaster et al., (2021) salah satunya adalah menerapkan program *work life balance*, guna produktivitas dan kepuasan kinerja terlaksana. Hal tersebut didukung oleh Azdanal et al., (2021) aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*, saat ini perusahaan menerapkan program *work life balance* untuk menjaga loyalitas dan kualitas karyawan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

*Work life balance* menurut Rifadha & Sangarandeniya, (2017) adalah kapasitas individu untuk memenuhi kewajiban kerja dan tuntutan diluar pekerjaan, yang dapat menghasilkan kebahagiaan pribadi. Sementara itu, *work life balance* menurut Vyas & Shrivastava, (2017) mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara semua aspek kehidupan pribadi dan profesionalnya, bukan hanya satu tetapi seperti mempunyai waktu bersama keluarga, bersenang-senang, dan memiliki komunikasi yang baik diperusahaan.

Karyawan dengan dua peran dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Stefanie et al, 2020). Akibat tidak tercapainya *work life balance* akan membuat prestasi karyawan menurun, mengeluh, mudah kecapekan, hilangnya antusiasme, serta tidak merasakan kesejahteraan dalam melakukan kedua perannya (Chan et al, 2020). Menurut Lowe, (2005) dalam Maszura & Novliadi, (2020) menyatakan orang yang tidak dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja akan mengalami banyak masalah keluarga, seperti keterlibatan bersama keluarga dan rendahnya kepuasan terhadap keluarga, sedangkan pada organisasi menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, sering absensi, cuti sakit, serta *turnover* karyawan.

Menurut penelitian Tangkeallo, (2018), Lukmiati et al., (2020), dan Angin & Saragih, (2021), *work life balance* terhadap kinerja karyawan positif signifikan. Namun, penelitian Wambui et al, (2017) dan Rafsanjani et al, (2019) mengungkapkan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki akses terhadap ketersediaan fasilitas kerja, sehingga tidak berpengaruh pada permasalahan pribadi dan keluarga.

Ketatnya persaingan dunia usaha saat ini memaksa karyawan bekerja cukup keras agar mampu mencapai target yang diberikan perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan rentan mengalami *burnout*. Stres yang berkepanjangan akan menimbulkan *burnout* (Ratnasari, 2021). Menurut Binder, (2017) *burnout* yaitu sindrom kelelahan dimana kelelahan secara fisik maupun mental, jika tidak segera ditangani, maka mental seseorang akan terganggu. Menurut Robert, (2019) *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasa stres dalam jangka waktu lama, merasa kosong, mati rasa, tidak termotivasi, putus asa, dan tidak peduli serta mengalami kelelahan secara emosional dan fisik. *Burnout* merupakan masalah yang banyak dialami karyawan karena mereka merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Utomo et al, 2020).

Ketika karyawan memberikan sebagian waktunya, pikiran, dan tenaganya untuk bekerja terus menerus pada tugas yang tak terbatas, tanpa istirahat yang cukup dan pembinaan yang baik, maka karyawan akan mengalami *burnout* (Paramita & Hendratmoko, 2021). Tanda karyawan mengalami *burnout* menurut Ratnasari, (2021) yaitu hilangnya semangat, bersikap sinis, mudarnya kemampuan kerja, insomnia, kegelisahan, sulit berkonsentrasi, lemahnya imun, serta dapat menimbulkan depresi karena tertekan secara fisik dan mental. Jika keadaan tersebut diperparah dengan ketidakmampuan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaannya, atas kejelasan status kerjanya di perusahaan, maka akan mengakibatkan *job insecurity* (Paramita & Hendratmoko, 2021).

Hasil penelitian oleh Angreni et al., (2022) dan Billah & Wahyuati, (2022) variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Indrawan et al., (2022) menyatakan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang mengalami kecemasan dan ketidakamanan sebagai akibat dari perubahan kondisi lingkungan kerja (Riana et al., 2020), seperti kebingungan dan ketidakamanan sebagai akibat dari tempat kerja mereka tentang masa depan pekerjaannya di

perusahaan. Munculnya sistem kontrak kerja pada perusahaan justru dapat menyebabkan banyak masalah. Hal ini didukung oleh pernyataan studi yang menjelaskan bahwa sistem kontrak kerja lebih membebani pekerjaan karyawan, karena memiliki gaji yang rendah, jaminan sosial yang minim, tidak ada keamanan kerja, serta tidak ada jaminan pengembangan karir (Dhiba, 2018). Faktor inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak aman dengan karirnya, karena kontrak kerja dapat berakhir kapan saja oleh perusahaan. Karyawan dengan rasa aman dan tenang dalam bekerja mempengaruhi produktivitas dan kinerja, dan berdampak positif bagi perusahaan, sehingga merasa aman merupakan aspek penting yang harus dimiliki setiap karyawan (Paramita & Komalasari, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawestri & Pradhanawati, (2018) menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Taufan, (2021) *job insecurity* diketahui menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, penelitian ini memakai variabel *work life balance*, *burnout*, *job insecurity*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, objek penelitian ini menggunakan perusahaan industri manufacturing garmen di PT. Sai Apparel Semarang. Alat analisis untuk menguji hipotesis menggunakan software SmartPLS 3.2.9. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Utomo et al., (2020), variabel yang digunakan yaitu *turnover intentions*, *burnout*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dan objek penelitiannya menggunakan perusahaan lembaga keuangan koperasi simpan pinjam di kabupaten Blitar. Alat analisis untuk menguji hipotesis menggunakan software SPSS 16.0. Namun, hasil dari penelitiannya pada variabel *burnout* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Keterbaruan dalam penelitian ini yaitu belum banyak yang meneliti mengenai *job insecurity* pada karyawan dengan sistem kontrak kerja di industri manufacturing garmen. Dari latar belakang, peneliti melihat kondisi yang ada pada PT. Sai Apparel Industries Semarang saat ini cukup menarik untuk diteliti, guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk meninjau besarnya pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan *job insecurity* pada kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Maka peneliti mengkaji “Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT.SAI Apparel Industries Semarang”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui. 1). Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2). Apakah *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3). Apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4). Apakah *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

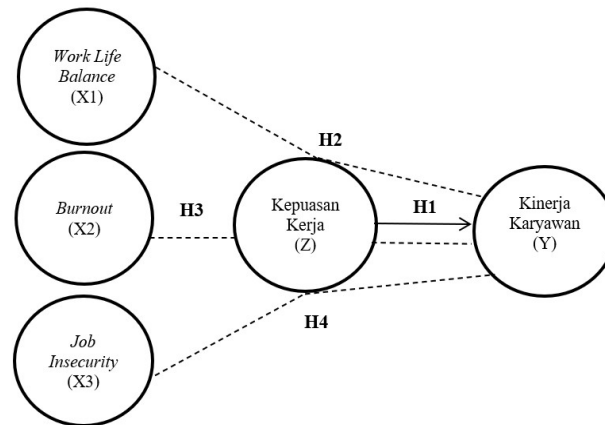
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini kuantitatif, menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Data diperoleh dari tanggapan responden atas kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. Sai Apparel Industries

Semarang bagian *Quality Control* (QC), melalui manual paper yang diikuti oleh 134 responden. Kuesioner dalam penelitian ini sebelumnya sudah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui *pilot test*. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan *purposive sampling*. Alat analisis untuk menguji hipotesis menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.2.9 professional karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel lebih dari 100 responden sehingga menggunakan SmartPLS yang berbayar. Penelitian ini memakai 5 variabel yaitu *work life balance*, *burnout*, *job insecurity*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kerangka berpikir merupakan gambaran konseptual tentang hubungan antar teori, maka dapat di buat kerangka model penelitian seperti gambar 1.

**Tabel 1.** Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	<i>Work life balance</i>	Indikator menurut (Findayni & Prasetya, 2018) : 1. <i>Work interference with personal life (WIPL)</i> 2. <i>Personal life interference with work (PLIW)</i> 3. <i>Personal life encancement of work (WPLE)</i> Aspek menurut (Findayni & Prasetya, 2018) : 1. Keseimbangan kehidupan ( <i>Time Balance</i> ) 2. Keseimbangan keterlibatan ( <i>Involvement Balance</i> ) 3. Keseimbangan kepuasan ( <i>Satisfaction Balance</i> )
2.	<i>Burnout</i>	Menurut (Priansa, 2018): 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya penghargaan pada diri
3.	<i>Job insecurity</i>	Menurut Ashford et al., 1989 dalam (Abidin & Laily, 2019): 1. Arti pekerjaan bagi karyawan 2. Tingkat ancaman yang dirasakan 3. Tingkat kepentingan karyawan yang dirasakan 4. Ketidakberdayaan karyawan dalam kondisi yang ada
4.	Kepuasan Kerja	Menurut (Lumunon et al., 2019) : 1. Gaji sesuai beban pekerjaan 2. Kesempatan promosi jabatan 3. Adanya program pengembangan karir 4. Dukungan rekan kerja dan atasan 5. Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja 6. Sikap atasan terhadap karyawan
5.	Kinerja Karyawan	Menurut (Utami et al., 2017) : 1. Kualitas atau hasil kerja 2. kuantitas kerja 3. Kemahiran 4. Sikap responsif dan tanggung jawab



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

### Kajian Teoritis

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya, kepuasan kerja berkaitan dengan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari hasil nilai pekerjaan (Cronley & Kim, 2017). Kepuasan kerja karyawan penting bagi perusahaan, sebab mereka yang bahagia bekerja akan mempunyai etos kerja yang tinggi (Dousin et al, 2019). Menurut Upadhyay & Awasthi, (2020) kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga mampu membuat produktivitas perusahaan meningkat, dan meningkatkan daya cipta karyawan, serta menurunkan tingkat niat meninggalkan perusahaan. Penelitian oleh Sausan et al., (2021), Jufrizen & Sitorus, (2021), dan Setiawan & Restu, (2022) menjelaskan kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Work life balance* adalah sejauh mana seseorang dapat berpartisipasi dan memenuhi perannya pada kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya, dan tidak ada konflik diantara keduanya (Ula et al., 2019). Saat kehidupan pekerjaan dan non pekerjaan tidak seimbang maka akan memicu stres dan dapat memicu konflik antar kedua peran. Kondisi stres menyebabkan emosi sehingga tidak mampu mengendalikan hal penting dalam hidupnya karena merasa cemas, gugup, dan akan memiliki kehidupan yang bermasalah antara kedua perannya. Namun, jika terwujudnya *work life balance* akan meningkatkan kinerja seseorang (Foanto et al., 2020). Penelitian yang dilakukan Sarikit, (2017), Minarika et al., (2020), dan Lukmiati et al., (2020) menyatakan *work life balance* positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Burnout* adalah sindrom yang disebabkan kurang baiknya pengelolaan stres karyawan di tempat kerja, sehingga berdampak pada kelelahan, mudah gelisah, cemas, dan cuek dengan orang lain maupun pekerjaan. Apabila sudah seperti ini akan menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas dalam bekerja (WHO, 2019). Kelelahan akibat *burnout* karyawan akan mengalami penurunan kinerja yang akan berdampak pada psikis karyawan dengan enggan bersosialisasi pada rekan kerja, absensi, hingga keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan Fauzi & Rachmawati, (2021), Valentina et al., (2020), dan Billah & Wahyuati, (2022) menyatakan *burnout* terhadap kinerja karyawan positif signifikan.

*Job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang menimbulkan rasa tidak nyaman ditempat kerja karena ada ancaman dari perusahaan terhadap keberlanjutan pekerjaannya (Rohanah & Rahman, 2021). Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan sehingga tingkat kualitas kinerja semakin tinggi, hal ini terjadi karena karyawan takut jika kualitas kerjanya jelek nantinya tidak akan diperpanjang kontrak kerjanya diperusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nasution, (2020), Sahara, (2021), dan Novita & Dewi, (2021) menyatakan *job insecurity* positif terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis Penelitian

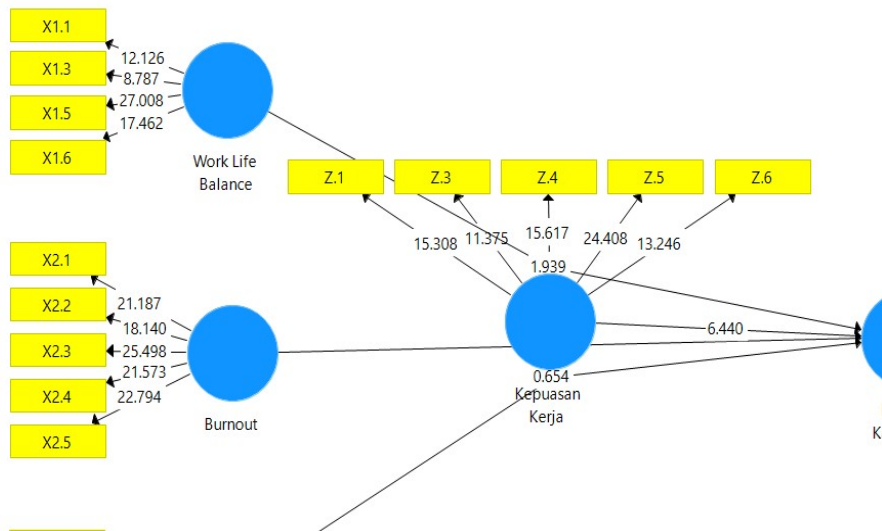
Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka teori dan kerangka berpikir dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. H0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. H0: *Work life balance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
H2 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. H0: *Burnout* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
H3: *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. H0: *Job insecurity* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
H4: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Peneliti menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9 sebagai alat bantu untuk mengujikan menganalisis data.



**Gambar 2.** Hasil Model Pengukuran

### Uji Validitas

Uji validitas konvergen nilai di tunjukkan dari nilai *outer loading*, nilai > 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 diartikan valid (Ghozali, 2021), hasil uji validitas disajikan di tabel 2.

**Tabel 2.** Evaluasi *Outer Loading*

	<i>Work life balance</i>	<i>Burnout</i>	<i>Job insecurity</i>	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0,757				
X1.3	0,701				
X1.5	0,848				
X1.6	0,789				
X2.1		0,789			
X2.2		0,767			
X2.3		0,832			
X2.4		0,812			
X2.5		0,809			
X3.3			0,861		
X3.4			0,806		
X3.5			0,835		
Z.1				0,721	
Z.4				0,772	
Z.5				0,858	
Z.6				0,793	
Y.1					0,868
Y.2					0,881
Y.3					0,916
Y.4					0,851

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan nilai pada tiap indikator >0,7. Artinya indikator tersebut sudah layak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji validitas dapat juga dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut nilai AVE penelitian ini :

**Tabel 3.** Nilai *Everage Variant Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,601	Valid
<i>Burnout</i>	0,643	Valid
<i>Job insecurity</i>	0,696	Valid
Kepuasan Kerja	0,620	Valid
Kinerja Karyawan	0,773	Valid

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditinjau dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Indikator reliabel apabila nilai > 0,7 (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas disajikan di tabel 4.



**Tabel 4.** Hasil Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,780	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,862	Reliabel
<i>Job insecurity</i>	0,784	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 nilai *cronbach's alpha* di atas, nilai masing-masing variabel dalam penelitian sudah  $> 0,7$ . Nilai *composite reliability* digunakan untuk memilih instrumen tes, berikut nilai *composite reliability* :

**Tabel 5.** Hasil Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Nilai	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,858	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,900	Reliabel
<i>Job insecurity</i>	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, nilai pada tiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance burnout, job insecurity*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinilai reliabel.

#### a. Uji *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan nilai variabel dependen, uji tersebut dapat dilihat dari nilai *R-Square*. Berikut nilai *R-Square* :

**Tabel 6.** Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai
Kinerja Karyawan	0,616

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan nilai *R-Square* pada kinerja karyawan sebesar 0,616, dapat dikatakan variabel *work life balance, burnout, job insecurity*, bersama kepuasan kerja mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan sebesar 61,1% (katageri moderat).

#### b. Uji *F-Square* atau *Effect Size*

Uji *F-Square* atau disebut dengan *effect size* merupakan penilaian terhadap besarnya pengaruh antar variabel. Diperoleh nilai *F-Square* penelitian seperti yang disampaikan di tabel 7.

Berdasarkan nilai *F-Square* tabel 7. Menunjukkan nilai *work life balance* terhadap terhadap kinerja karyawan sebesar 0,034 memiliki pengaruh lemah,

*burnout* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,326 memiliki nilai kuat, dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004 yang artinya mempunyai pengaruh yang lemah, kemudian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,477 memiliki pengaruh kuat.

**Tabel 7.** Nilai *F-Square*

Variabel	Work life balance	Burnout	Job insecurity	Kinerja karyawan
<i>Work life balance</i>				0,034
<i>Burnout</i>				0,326
<i>Job Insecurity</i>				<b>0,004</b>
Kepuasan kerja				0,477

**c. Uji Path Coefficient**

Uji koefisien menguji besaran pengaruh variabel *eksogen* ke *endogen* berdasarkan *P-Value*. Jika nilai yang diperoleh < 0,05 dikatakan diterima. Berikut ini hasil uji *path coefficient* :

**Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

**Tabel 8.** Tabel *Path Coefficient (Direct Effect)*

Variabel	Work life balance	Burnout	Job insecurity	Kinerja karyawan
<i>Work life balance</i>				0,132
<i>Burnout</i>				0,371
<i>Job insecurity</i>				0,042
Kepuasan kerja				0,509

Nilai *path coefficient* pada tabel 8, untuk melihat apakah hipotesis didukung dilihat dari *P-Value*. Nilai *P-Value* uji *path coefficient* disajikan pada tabel 9.

**Tabel 9.** *P-Value Direct Effect*

Variabel	Work life balance	Burnout	Job insecurity	Kinerja karyawan
<i>Work life balance</i>				0,024
<i>Burnout</i>				0,000
<i>Job insecurity</i>				0,247
Kepuasan kerja				0,000

**Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 1 diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *P-Value* 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja. Hasil penelitian ini selaras oleh Sausan et al., (2021), Jufrizen & Sitorus, (2021), dan Setiawan & Restu, (2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif bagi perusahaan, karena karyawan yang merasa puas mereka cenderung akan melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati sehingga *skills*, kualitas, dan kuantitas yang dimiliki karyawan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kemajuan perusahaan seperti meningkatnya kinerja di tempat kerja mereka (Sholihin, 2021).

### **Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 2 diterima. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti karena nilai *P-Value* sebesar  $0,024 < 0,05$ . Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini disebabkan karyawan dengan *work life balance* yang baik dapat menyeimbangkan setiap aspek dalam kehidupan yaitu pekerjaan, diri sendiri, dan keluarga, karena tidak ada konflik diantara kedua peran. Hal tersebut didukung oleh Pangemanan et al., (2017) jika perusahaan menerapkan *work life balance* pada karyawan maka akan berdampak positif pada perusahaan karena dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran, meningkatnya produktivitas, komitmen, *customer retention*, dan *turnover intention*. Dampak positif yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja diperusahaan karena karyawan memiliki waktu yang seimbang untuk bekerja dan kehidupan pribadinya. Hasil penelitian ini sejalan oleh Sarikit, (2017), Minarika et al., (2020) dan Lukmiati et al., (2020) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 3 diterima. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Jika karyawan mengalami *burnout* maka akan memiliki gejala seperti pusing, sakit kepala, mual, mudah kecapean yang dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membuat kinerja karyawan menurun. Hasil tersebut selaras oleh Fauzi & Rachmawati, (2021), Valentina et al., (2020) dan Billah & Wahyuati, (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penyebab karyawan mengalami *burnout* dikarenakan adanya beban pekerjaan yang tinggi, tidak adanya penghargaan, adanya konflik pada rekan kerja, adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal inilah yang akan membuat karyawan mengalami *burnout* kelelahan secara emosional dan mengakibatkan menurunnya motivasi sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan diperusahaan (Yulfanani & Roziana, 2022).

### **Pengaruh *Job insecurity* terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak. *Job insecurity* positif terhadap kinerja karyawan tidak terbukti, karena nilai *P-Value* sebesar  $0,247 > 0,05$ . Dapat dikatakan  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. *Job insecurity* positif terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka tingkat kualitas kinerja semakin tinggi, hal ini

terjadi karena karyawan takut jika kualitas kerjanya jelek nantinya tidak akan diperpanjang kontrak kerjanya diperusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan Quality Control (QC) PT. Sai Apparel Industries Semarang. Hal ini terjadi karena hasil tabulasi jawaban reponden memiliki nilai yang beragam yaitu sebagian ada yang memilih angka dua dan angka lima, sehingga dapat dikatakan tidak semua karyawan bagian Quality Control (QC) mengalami *job insecurity*. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Nasution, (2020), Sahara, (2021) dan Novita & Dewi, (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan :1).Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 2).Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.3).Terdapat pengaruh positif antara *burnout* terhadap kinerja karyawan.4).Terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik saran bagi perusahaan adalah: 1).Dalam meningkatkan kepuasan kerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menjalin hubungan baik kepada para karyawan dan memberikan gaji yang sesuai pada karyawan. 2).Dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat lebih memperhatikan *work life balance*, dan meminimalisir *job insecurity* dan *burnout* pada karyawan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia berkualitas, yaitu karyawan yang memiliki kehidupan yang seimbang, waktu untuk diri sendiri, dan memiliki rasa aman.

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat : 1).Melakukan penelitian komparatif guna melihat tingkat perbedaan variabel, yaitu dapat membandingkan tingkat variabel kepuasan kerja yang dimiliki pada karyawan baru dan karyawan lama. 2). Koefisien determinasi *R-Square* kinerja karyawan sebesar 61,1%, menunjukkan masih ada faktor lain yang mempengaruhinya. Dapat menambah variabel lain yang dianggap memiliki dampak pada kinerja karyawan. Seperti *turnover*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh *Job insecurity* , Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(9), 1–18. [Http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jirm/Article/View/2520/2523](http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jirm/Article/View/2520/2523)
- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X Dan Y Di Jakarta. *Journal Of Emerging Business Management And Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. [Https://Jebmes.Ppmschool.Ac.Id/Index.Php/Jebmes/Article/Download/14/13/114](https://Jebmes.Ppmschool.Ac.Id/Index.Php/Jebmes/Article/Download/14/13/114)

- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 3(8), 200–213. <https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/4244/3291>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory Based Measure And Substantive Test. *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh *Work life balance* Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/Ijmp.V2i2.95>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi/article/download/9325/1249>
- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, *Burnout* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4500/4503>
- Binder. (2017). Mindful Prevention Of *Burnout* In Workplace Health Management. Switzerland: Springer Nature. In Ingrid Pirker-Binder (Ed.), *December 8, 2017* (Kindle Edi). Springer; 1st Ed. 2017 Edition (December 8, 2017).
- Chan, R. Z. &, & Idulfilastri, R. M. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Sebagai Moderator Ketidakseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Keterikatan Kerja Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora Dan Seni*, 4(2), 339–348. <http://dx.doi.org/10.24912/jmishums%0aen.V4i2.7710.2020>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3931/3942/>
- Cronley, C. & Kim, Y. K. (2017). . Intentions To Turnover: Testing The Moderated Effects Of Organizational Culture, As Mediated By Job

Satisfaction, Within The Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 194–209.

- Dhiba, H. F. (2018). Hubungan *Job insecurity* Dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak [Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta]. In *Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. [https://Digilib.Uin-Suka.Ac.Id/Id/Eprint/30291/2/13710059\\_Bab-I\\_Iv-Atau-V\\_Daftar-Pustaka.Pdf](https://Digilib.Uin-Suka.Ac.Id/Id/Eprint/30291/2/13710059_Bab-I_Iv-Atau-V_Daftar-Pustaka.Pdf)
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance And Satisfaction Among Doctors And Nurses In Malaysia. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.V9i4.15697>
- Fauzi, I., & Rachmawati, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karaoke Grand Charly Semarang). *Journal Of Sustainable Business Hub*, 2(2), 17–25. <http://journal.pdmipusat.org/index.php/jsbh/article/view/45/35>
- Findayni, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2576>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.29* (3rd Ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout* (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 70–84. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2970013&val=26493&title=pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efek Mediasi \*Burnout\* Studi Pada Karyawan Pt Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2970013&val=26493&title=pengaruh%20beban%20kerja%20dan%20stres%20kerja%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20efek%20mediasi%20burnout%20studi%20pada%20karyawan%20pt%20sapta%20sari%20tama%20cabang%20banjarماسin)
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence Of Non-Physical Work Environment And Job Characteristics On Employee Performance At Pt.Daliatex Kusuma In Bandung. *International Journal Of Social*

*Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>

Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.  
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>

Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). *Burnout And Job Satisfaction Among Psychiatrists In The Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar*. *Asian Journal Of Psychiatry*. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>

Kristen, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya ( Outsourcing ) Di Pt.Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401. [https://web.archive.org/web/20180421025931id\\_/http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/153/147/](https://web.archive.org/web/20180421025931id_/http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/153/147/)

Lowe, G. S. (2005). *Control Over Time And Work-Life Balance: An Empirical Analysis*. Graham Lowe Group.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karayawan Staff Pt. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *Work life balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Administrasi (Emba)*, 7(4), 4671–4680.

Mahmood, N. A., Nasir, F. D., Hamid, N. R. A., & Munap, R. (2019). The Relationship Of Job Satisfaction , Flexible Work Arrangements And Employee Performance : A Case Study Of Employees In Several Private Universities In Klang Velly, Malaysia. *Asian Journal Of Social Science Research*, 2(2), 1–10. <https://www.researchgate.net/publication/343540814>

Manoj Upadhyay, & Trishna Awasthi. (2020). *Understanding The Role Of Job Satisfaction For An Employee In Terms Of Job Performance*. 1, 6426–6434. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>

Maszura, L., & Novliadi, F. (2020). The Influence Of Perceived Organizational Support On Work-Life Balance. *International Journal Of Progressive*

*Sciences And Technologie*, 22(1), 182–188. [Http://Ijpsat.Ijsht-Journals.Org](http://Ijpsat.Ijsht-Journals.Org)

- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh *Work life balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–76. [Http://Jurnal.Umt.Ac.Id/Index.Php/Jceb/Article/View/4663/2661](http://Jurnal.Umt.Ac.Id/Index.Php/Jceb/Article/View/4663/2661)
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–11. [Https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Bmej/Article/View/2384/3135](https://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Bmej/Article/View/2384/3135)
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The Effect Of Hrm Practices And Employees' Job Satisfaction On Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. [Https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.3.011](https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.3.011)
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio/Article/Download/3667/3933](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio/Article/Download/3667/3933)
- Nasution, N. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Tijarah*, 2(20), 54–62. [Https://Jurnal.Uisu.Ac.Id/Index.Php/Tjh/Article/Download/2746/1839](https://Jurnal.Uisu.Ac.Id/Index.Php/Tjh/Article/Download/2746/1839)
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Pengaruh *Job insecurity* Dan Intention To Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal*, 1(3), 343–351. [Http://Bussman.Gapenas-Publisher.Org/Index.Php/Home/Article/View/13/24](http://Bussman.Gapenas-Publisher.Org/Index.Php/Home/Article/View/13/24)
- Padmanabhan, S. (2021). The Impact Of Locus Of Control On Workplace Stress And Job Satisfaction: A Pilot Study On Private-Sector Employees. *Current Research In Behavioral Sciences*, 2, 2666–5182. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Crbeha.2021.100026](https://Doi.Org/10.1016/J.Crbeha.2021.100026)
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Paramita, A., & Hendratmoko, C. (2021). Menguji Pengaruh *Burnout*, Job Insecurity, Work-Family Conflict Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365–373. [Https://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmanajemen/Article/View/10074](https://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmanajemen/Article/View/10074)



- Paramita, N., & Komalasari, S. (2022). *Motivasi Kerja Dengan Job insecurity Pada Karyawan Kontrak*. 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.18592/jah.v3i1.5173>
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 171–184. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan* (Cetakan Pe). Pustaka Setia.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 1(4), 37–42. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i4.284>
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh *Burnout*, *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 153–175. <https://doi.org/10.32524/jkb.v19i2.312>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.Y2019.V3.I2.4069>
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2017). The Impact Of *Work life balance* On Job Satisfaction Of Managerial Level Employees Of People’s Bank, (Head Office). *Sri Lanka. Journal Of Management*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Robert, C. . C. (2019). *Stress And Burnout*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/when-call-therapist/201912/stress-and-burnout>
- Rohanah, A., & Rahman, T. (2021). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Pelayanan Listrik Nasional Tarakan (Plnt) Cab. Barabai Ulp Tanjung, Tabalong. *Japb*, 4(1), 367–76. <http://stiatabalong.ac.id/ojs3/index.php/japb/article/download/411/339>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The Effects Of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation And Job Satisfaction On Employee Performance.

*Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.1.001>

- Sahara. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Job insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bhakti Sari Perkasa Bersama. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen & Akutansi*, 16(2), 419-426. <https://ojs3.ums.ac.id/index.php/vi/article/view/2135/1400>
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh *Work life balance* Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/4262/3198>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <http://journal.mahesacenter.org/index.php/ebmsj/article/download/3/pdf>
- Setiawan, L. A. D., & Restu, Y. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niti Karya Bersama. *Journal Of Psychology And Treatment*, 1(2), 25–35. <http://journal.mrcrizquna.com/index.php/jpt/article/view/43/33>
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86–99. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/manajemenkewirausahaan/article/view/1414/1080>
- Siregar, I. J. M. C., Meri, L., Sitingjak, Z., & Rostina, C. F. (2021). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sabas Indonesia Jimea. *Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 564–578. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/Mea/article/view/1151>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, *Work life balance*, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Paada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol4.Iss%0a3.Pp1725-1750>
- Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh *Work life balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja. *Cam Journal: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=979176&val=15087&title=Pengaruh \*Work life balance\* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=979176&val=15087&title=Pengaruh%20Work%20life%20balance%20Dan%20Kompensasi%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja%20Dan%20Kinerja%20Karyawan%20Pada%20Rsud%20Lakipadada%20Tana%20Toraja)

- Taufan, A. (2021). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). *Jurnal Cakrawala Iimiah*, 1(4), 1–23. <https://www.bajangjournal.com/index.php/jci/article/view/863/611>
- Ula, Lima I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di Pt. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 205–216. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/1661/1465>
- Utomo, V. F. C., Slamet, A. R., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Turnover Intentions, *Burnout*, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Primkoppabri (Primer Koperasi Purnawirawan Abri) Kabupaten Blitar. *Jurnal Lmiah Riset Manajemen*, 09(05), 156–172. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7921/6468>
- Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). Engaruh *Burnout* dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 14, 132–142. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3822/3159>
- Vyas, A. & Shrivastava, D. D. (2017). Factors Affecting *Work life balance* - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200. [http://www.pbr.co.in/2017/2017\\_Month/Jan/20.pdf](http://www.pbr.co.in/2017/2017_Month/Jan/20.pdf)
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of *Work life balance* On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal Of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Who, W. H. (2019). *Burn-Out An "Occupational Phenomenon": International Classification Of Diseases*. Departemental News. Di Akses Pada Tanggal 19 Mei 2022. <https://www.who.int/news/item/28-0a-0a05-0a-0a2019-0a-0aburn-0a-0aout-0a-0aan-0a-0aoccupational-0a-0aphenomenon-0a-0ainter-0anational-0a-0aof-0adiseases>
- Yulfanani, & Roziana. (2022). Dampak Kelelahan Mental (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Merpati Indonesia. *Etnik: Jurnal Ekonomi -*

*Teknik*, 1(4), 299–305. <https://Etnik.Rifainstitute.Com/Index.Php/Etnik/Article/View/42/42>