

## Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada *Driver* Transportasi *Online Platform* Gojek Wilayah Bandung

Mirna Nurmalasari<sup>\*</sup>, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*mirnanurmalasari99@gmail.com,  
allyaroosallyn.mgt@gmail.com

rusmanf82@gmail.com,

**Abstract.** Job satisfaction is how happy or unhappy workers see and do their work. Satisfaction can be affected by people who can manage potential conflicts between job demands and non-job demands. In addition, to increase job satisfaction, a person also needs to pay attention to his emotional state, someone feels helpless, has no hope or is even physically and mentally bored because of the demands of the job. This study aims to determine the influence of work-life balance and burnout on job satisfaction in drivers Gojek. The research method used is a survey with causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were Gojek drivers in the Bandung area, with a sample of 100 respondents. Data collection techniques using questionnaires, observation, and literature study. Data processing was carried out using the SPSS (Statistical Package for the Social Science) vers 25. The result of this study indicates that: work-life balance has a significant positive effect on job satisfaction, burnout has a negative but not significant effect on job satisfaction, and simultaneously work-life balance and burnout have a positive and significant effect on job satisfaction. So it can be concluded that, work-life balance and burnout affect job satisfaction for Gojek drivers in the Bandung area.

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

**Abstrak.** Kepuasan kerja adalah seberapa senang atau tidak senang pekerja melihat dan melakukan pekerjaannya. Kepuasan dapat dipengaruhi oleh orang-orang yang dapat mengelola potensial konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan non-pekerjaan. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja, seseorang juga perlu memperhatikan keadaan emosionalnya, dimana seseorang merasa tidak berdaya, tidak memiliki harapan atau bahkan jenuh secara fisik dan mental karena tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek wilayah Bandung, dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) vers 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *burnout* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa, *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung.

**Kata Kunci:** *Burnout, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja.*

## A. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, perkembangan transportasi dan komunikasi beriringan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini membawa dampak bagi suatu organisasi maupun perusahaan dengan tantangan persaingan yang ketat mendorong perubahan dan perkembangan industri dengan berbasis *digital*.

Peran sumber daya manusia yang sangat penting yang berkaitan dengan perkembangan global dan untuk menghadapi setiap perubahan yang ada, maka salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yakni dengan memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Perusahaan pun juga perlu mempertimbangkan kebutuhan dari pekerjanya agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selama bertahun-tahun, berbagai penelitian mulai menunjukkan bahwa keyakinan terhadap pekerja yang puas lebih produktif daripada pekerja yang tidak puas bahkan telah menjadi keyakinan mendasar bagi para manajer (Robbins & Judge, 2015). Dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting. Pengertian kepuasan kerja sendiri ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2017).

Dalam upaya untuk meningkatkan kapuasan kerja, salah satunya dengan menerapkan program *work-life balance*. Menurut Ricardianto (2018) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah pencapaian oleh karyawan dari keseimbangan yang memuaskan antara kegiatan kerja dan bukan pekerjaan. Posig & Kickul (2004) mengatakan bahwa pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya disebabkan oleh konflik keseimbangan antara karir dan keluarganya, dimana pekerja dituntut untuk dapat bekerja dengan baik, tetapi mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas, sosial, studi, dan lainnya.

Tantangan lain untuk mencapai kepuasan kerja yakni *burnout*. Menurut Maslach & Leiter (2016) mengemukakan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Lebih lanjut, *burnout* merupakan berbagai bentuk reaksi negatif dan penarikan diri dari pekerjaan, ketidakpuasan kerja, komitmen yang rendah, ketidakhadiran, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

Berangkat dari fenomena di atas melatarbelakangi studi ini untuk melakukan kajian tentang *work-life balance* sebagai variabel X1, *burnout* sebagai variabel X2 dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *work-life balance* pada *driver* Gojek wilayah Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *burnout* pada *driver* Gojek wilayah Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* Gojek wilayah Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek wilayah Bandung. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 100 *driver*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Instrumen

Alat yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* (X1), *burnout* (X2) dan kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan dalam kuesioner untuk pengukuran yang benar-benar bebas dari kesalahan, maka setiap butir pernyataan dalam kuesioner haruslah valid dan andal (*reliability*) sehingga jika diolah akan memberikan hasil yang tidak menyimpang. Untuk memperoleh data penelitian yang valid dan reliabel perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan menggunakan metode pengolahan data SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.

##### 1. Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,296 dengan  $\alpha = 10\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yang telah ditentukan dimana nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

##### 2. Uji Reliabilitas

Penentuan reliabel atau tidaknya item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang diberikan kepada sampel yang diteliti dilakukan dengan kriteria yaitu, jika hasil korelasinya  $\geq 0,60$  maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai korelasinya  $<$  dari 0,60 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak reliabel.

Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel diperoleh nilai diatas 0,60 sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel *work-life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja adalah reliabel atau konsisten.

#### Analisis Deskripsi

**Tabel 1.** Rakapitulasi Hasil Deskripsi Variabel *Work-Life Balance*

No	Indikator	Skor	Mean	Kategori
1	Waktu bekerja	406	4,06	Baik
2	Waktu diluar pekerjaan	368	3,68	Baik
3	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga	475	4,75	Sangat Baik
4	Komitmen peran kerja dan non-kerja	439	4,39	Sangat Baik
5	Kepuasan yang dicapai dalam pekerjaan	366	3,66	Baik
6	Kepuasan dalam peran non –pekerjaan	376	3,76	Baik
Total		2430	24,30	Baik
Rata-Rata		405	4,05	

Sumber : Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2022

Berdasarkan data tabel rekapitulasi hasil deskripsi variabel *work-life balance* di atas menunjukkan bahwa rata-rata item termasuk ke dalam kategori “Baik” yang ditunjukkan dengan skor rata-rata 4,05 dari total keseluruhan sebesar 24,30. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* Gojek wilayah Bandung memiliki *work-life balance* yang baik.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Hasil Deskripsi Variabel *Burnout*

No	Indikator	Skor	Mean	Kategori
1	Kelelahan fisik dan emosional	224	2,24	Tinggi

2	Gangguan tidur	287	2,87	Sedang
3	Suasana hati berubah ( <i>mood swing</i> )	246	2,46	Tinggi
4	Perasaan sinis dan pesimis.	291	2,91	Sedang
5	Kurangnya antusias dalam bekerja	303	3,03	Sedang
6	Hilangnya minat dalam bekerja	315	3,15	Sedang
7	Hilangnya rasa kepercayaan pada diri sendiri	346	3,46	Rendah
8	Kurangnya motivasi	323	3,23	Sedang
Total		2335	23,35	Sedang
Rata-Rata		291,8	2,918	

Sumber : Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2022

Berdasarkan data tabel rekapitulasi hasil deskripsi variabel *burnout* di atas menunjukkan bahwa rata-rata item termasuk ke dalam kategori “Sedang” yang ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 2,918 dari total keseluruhan sebesar 23,35. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* Gojek wilayah Bandung untuk kondisi *burnout* yakni kategori sedang.

**Tabel 3.** Rekapitulasi Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor	Mean	Kategori
1	Melakukan pekerjaan dengan baik	459	4,59	Sangat Tinggi
2	Memperhatikan kualitas kerja	459	4,59	Sangat Tinggi
3	Semangat dalam melakukan pekerjaan	439	4,39	Sangat Tinggi
4	Perhatian penuh terhadap pekerjaan	438	4,38	Sangat Tinggi
5	Memiliki pendirian yang kuat dalam bekerja	453	4,53	Sangat Tinggi
6	Senang terhadap pekerjaan	408	4,08	Tinggi
7	Kepatuhan terhadap peraturan dalam bekerja dengan baik.	449	4,49	Sangat Tinggi
8	Loyal terhadap pekerjaan	431	4,31	Sangat Tinggi
9	Kesungguhan dalam bekerja	433	4,33	Sangat Tinggi
10	Peningkatan kinerja	401	4,01	Tinggi
Total		4370	43,70	Sangat Tinggi
Rata-Rata		437	4,37	

Sumber : Hasil olah data penyebaran kuesioner, 2022

Berdasarkan data tabel rekapitulasi hasil deskripsi variabel kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa rata-rata item termasuk ke dalam kategori “Sangat Tinggi” yang ditunjukkan dengan skor rata-rata sebesar 4,37 dari total keseluruhan sebesar 43,70. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* Gojek wilayah Bandung memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Korelasi

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

		<i>Work-Life Balance</i>	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja
<i>Work-Life Balance</i>	Pearson Correlation	1	-,106	,552**
	Sig. (2-tailed)		,292	,000
	N	100	100	100

<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	-,106	1	-,062
	Sig. (2-tailed)	,292		,541
	N	100	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,552**	-,062	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,541	
	N	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data dengan menunggunakan SPSS ver.25, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi di atas bahwa, didapatkan nilai nilai koefisien korelasi yang mana menunjukkan nilai seberapa kuat hubungan antar variabel. Hasil dari koefisien korelasi juga dapat dilihat pada nilai acuan interpretasi koefisien korelasi. Didapat hasil koefisien variabel *work-life balance* (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar  $r = 0,552$  kemudian melihat tabel pedoman koefisien korelasi berada pada interval  $0,40 - 0,559$  yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel *work-life balance* dengan variabel kepuasan kerja. Diperoleh nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel *work-life balance* dengan variabel kepuasan kerja adalah searah, dimana semakin baik *work-life balance* maka akan diikuti dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat koefisien korelasi antara variabel *burnout* (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar  $r = -0,062$  kemudian melihat tabel pedoman koefisien korelasi berada pada interval  $0,00 - 0,199$  yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Diperoleh nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel *burnout* dengan variabel kepuasan kerja adalah berlawanan, dimana semakin meningkatnya *burnout* maka kepuasan kerja semakin menurun.

2. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,707	3,266		3,279	,001		
	<i>Work-Life Balance</i>	,909	,140	,552	6,479	,000	,989	1,011
	<i>Burnout</i>	-,003	,094	-,003	-,036	,972	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan menunggunakan SPSS ver.25, 2022

Dari tabel di atas, diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,707 + 0,909X_1 - 0,003X_2$$

Keterangan:

X1: *Work-life balance*

X2: *Burnout*

Y: Kepuasan Kerja

Persamaan di atas dapat diartikan:

$\alpha = 10,707$  artinya jika variabel *work-life balance* (X<sub>1</sub>) dan *burnout* (X<sub>2</sub>) bernilai nol (0), maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 10,707.

$\beta_1 = 0,909$  artinya jika *work-life balance* ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,909 satuan.

$\beta_2 = -0,003$  artinya jika *burnout* ( $X_2$ ) bertambah sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,003 satuan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 <sup>a</sup>	,305	,290	5,136825
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , <i>Work-Life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS ver.25, 2022

Berdasarkan tabel *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,552 nilai tersebut menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan. Dari tabel *output* tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,305 yang berarti bahwa pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya sebesar 69,53% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kinerja, *organizational citizenship behavior*, dan lain-lain.

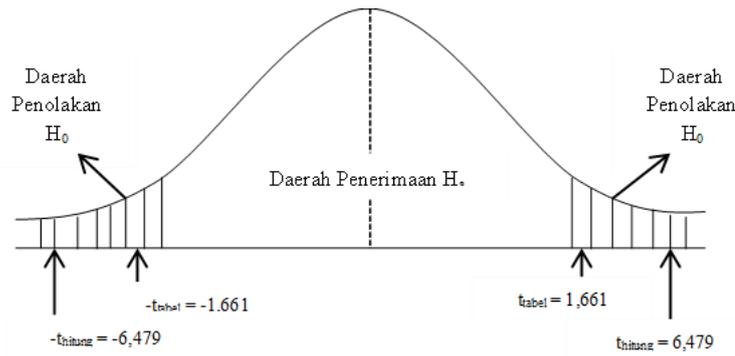
### 4. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (Uji t) *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,707	3,266		3,279	,001
	<i>Work-Life Balance</i>	,909	,140	,552	6,479	,000
	<i>Burnout</i>	-,003	,094	-,003	-,036	,972
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

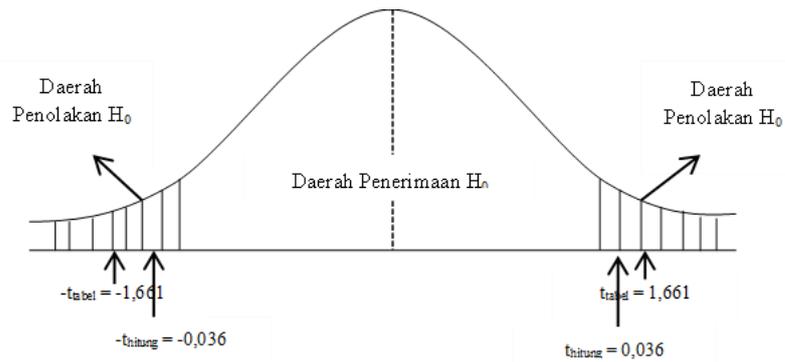
Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS ver.25, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai uji thitung variabel *work-life balance* didapatkan hasil sebesar 6,479, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan  $\alpha = 10\%$  (0,1) diperoleh t-tabel sebesar 1,661. Dengan demikian thitung > t-tabel yaitu  $6,479 > 1,661$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,1$  maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung. Sehingga dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan pada grafik di bawah ini:



**Gambar 1.** Kurva Hasil Uji t Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji thitung variabel *burnout* didapatkan hasil sebesar -0,036, kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai ttabel dengan  $\alpha = 10\%$  (0,1) diperoleh ttabel sebesar ttabel 1,661. Dengan demikian thitung < ttabel yaitu  $-0,036 < 1,661$  dengan probabilitas sebesar  $0,972 > 0,1$  maka dari itu H0 diterima dan H2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung. Adapun nilai thitung negatif yang menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang berlawanan dengan kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi *burnout*, maka semakin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya. Sehingga dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan pada grafik di bawah ini:



**Gambar 2.** Kurva Hasil Uji t Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

5. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121,835	2	560,917	21,257	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2559,537	97	26,387		
	Total	3681,371	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> , <i>Work-Life Balance</i>						

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS ver.25, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa Fhitung sebesar 21,257 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk  $\alpha = 0,1$  dan  $k;n - k$  ( $2; 100 \text{ responden} - 2$ ) = 98, maka Ftabel diperoleh sebesar 2,36. Untuk mengetahui apakah H0 ditolak atau diterima, maka

dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yakni  $21,257 > 2,36$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,1$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima, dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan *burnout* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver* Transportasi *Online Platform* Gojek Wilayah Bandung”, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung dapat dikatakan “Baik” karena adanya keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dalam bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga.
2. *Burnout* pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung dapat dikatakan “Sedang” karena adanya rasa tidak mampu (*sense of inadequacy*) dalam bentuk hilangnya rasa kepercayaan diri.
3. Kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung dapat dikatakan “Sangat Tinggi” karena adanya rasa menyenangkan pekerjaan dalam bentuk melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung. Artinya semakin baik *work-life balance*, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.
5. Secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung. Artinya semakin tinggi *burnout*, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan.
6. Secara simultan *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada *driver* transportasi *online platform* Gojek wilayah Bandung. Artinya semakin baik *work-life balance* dan *burnout*, maka akan diikuti dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja.

#### Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Maisyiroh, Y. (2022). Pengaruh Pelaksanaan WFH terhadap Burnout Karyawan dengan Work Family Conflict sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- [3] Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016, June). Understanding the *burnout* experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- [4] Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386.
- [5] Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- [6] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). (R. Saraswati, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.