

**PENGARUH WORK OVERLOAD, WORK LIFE BALANCE DAN
BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN J & T EXPRESS
DROP POINT MANTIKULORE KOTA PALU**

Mohammad Anggil Herdiansyah¹, Moh. Agus Rahmat², Moh. Risal³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido,
Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu,
Sulawesi Tengah

Email: mohanggilherdiansyah@Gmal.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F*hitung sebesar 12,796 yang lebih besar dari *F*tabel sebesar 2,911 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, variabel *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,267 dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,395 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,323 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,510 menunjukkan bahwa 51% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout*, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Work Overload*, *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of Work Overload, Work Life Balance, and Burnout on employee performance at J&T Express Drop Point Mantikulore Branch, Palu City. The type of research used was descriptive and verificative research. The data collection techniques employed in this study were observation, interviews, questionnaires, literature study, and documentation. The data analysis techniques used in this study consisted of descriptive analysis and multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program. Based on the results of the study and data analysis, it was found that Work Overload, Work Life Balance, and Burnout simultaneously have a significant effect on employee performance at J&T Express Drop Point Mantikulore Branch, Palu City. This is evidenced by the F-value of 12.796, which is greater than the F-table value of 2.911, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Partially, the Work Overload variable has a negative and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of -0.267 and a significance value of $0.043 < 0.05$. The Work Life Balance variable has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 0.395 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The Burnout variable has a negative and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of -0.323 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) value of 0.510 indicates that 51% of the variation in employee performance can be explained by the variables of Work Overload, Work Life Balance, and Burnout, while the remaining 44.7% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Overload, Work Life Balance, Burnout, and Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan pengiriman barang telah membuat industri logistik di Indonesia berkembang secara signifikan. Perusahaan jasa ekspedisi menjadi salah satu pelaku utama yang berperan penting dalam mendukung aktivitas perdagangan dan distribusi barang di berbagai wilayah, termasuk Kota Palu. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Namun, dalam praktiknya, banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah beban kerja yang berlebihan (*Work Overload*), keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*), serta kejenuhan kerja (*Burnout*).¹

Work Overload merupakan kondisi ketika seorang karyawan menerima beban pekerjaan yang melebihi kemampuan fisik maupun mentalnya, baik dari segi jumlah tugas, tekanan waktu, maupun tanggung jawab pekerjaan. Nurshoimah et al. (2023) menyebutkan bahwa *Work Overload* terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dengan waktu penyelesaian yang terbatas, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas kerja. Hal serupa ditemukan oleh Tomy et al. (2024) pada karyawan Lazada Express, di mana *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dalam kondisi tertentu dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target. Selain itu, Azizah dan Oktavianti (2025) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panarub Industry Kota Tangerang. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Work Overload* terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten.

Selain beban kerja, *Work Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan

¹ Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. JURNAL MANAJEMEN FE-UB, 9(1).

tanggung jawab profesional dan personalnya. Dhaniswari dan Sudarnice (2024) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil serupa ditemukan oleh Nurshoimah yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan mempertahankan produktivitas dan kinerjanya.²

Burnout juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Menurut Maslach dan Leiter (2016) dalam Nurshoimah et al. *Burnout* ditandai dengan kelelahan, sinisme, penurunan motivasi, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Penelitian Dhaniswari dan Sudarnice menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Nurshoimah et al. dan Anandita et al. yang menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten.³

Hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi (research gap) dalam hubungan antara variabel *Work*

² Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Eksekutif* 14(1):51–75.

³ Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *Work Life Balancedan* Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.

Overload, *Work Life Balance*, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Nurshoimah et al. menemukan bahwa *Work Overload* dan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya, Tomy et al. (2024) menemukan bahwa *Work Overload* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Azizah dan Oktavianti (2025), bahwa beban kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Dhaniswari dan Sudarnice (2024) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif, sedangkan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian tersebut, Anandita et al. (2025) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan, sedangkan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda, khususnya pada sektor jasa logistik yang memiliki intensitas kerja tinggi.⁴

PT. Global Jet Express atau yang lebih dikenal dengan J&T Express merupakan salah satu perusahaan jasa ekspedisi terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang pengiriman barang berbasis teknologi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 dan telah memiliki jaringan distribusi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, termasuk di Kota Palu. Salah satu cabangnya adalah J&T Express Mantikulore Kota Palu yang didirikan pada tahun

⁴ Masriati, M., Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. YUME: Journal of Management, 1(3).

2021 berdasarkan data perusahaan. Cabang ini berperan penting dalam mendukung aktivitas logistik dan distribusi barang di wilayah Kota Palu dan sekitarnya. Seiring dengan meningkatnya perkembangan perdagangan elektronik (e-commerce), kebutuhan masyarakat terhadap layanan pengiriman barang juga mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, J&T Express Mantikulore Kota Palu terus berupaya memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan efisien kepada pelanggan.

Namun, dalam praktiknya, karyawan di J&T Drop Point Mantikulore menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada kinerja. Tingginya volume pengiriman, terutama pada periode tertentu seperti musim promo e-commerce atau menjelang hari raya, menyebabkan karyawan sering mengalami *Work Overload*, di mana mereka harus bekerja lebih banyak untuk memenuhi target. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan fisik dan emosional yang mengarah pada *Burnout*, seperti kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Selain itu, jadwal kerja yang padat dan waktu istirahat yang terbatas dapat membuat karyawan sulit menjaga *Work Life Balance*, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terganggu. Situasi tersebut jika dibiarkan dapat berakibat pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan pelanggan.⁵

Berdasarkan observasi awal peneliti, kegiatan operasional J&T Express Drop Point Mantikulore didukung oleh 35 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian, seperti administrasi, gudang dan sortir, serta sprinter/kurir. Dalam

⁵ Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 20(20), 606–620.

pelaksanaannya, jumlah paket yang diterima dan diproses dapat berbeda dari waktu ke waktu sesuai dengan kondisi operasional.

Perbedaan jumlah pekerjaan tersebut menjadi hal yang menarik untuk dikaji, terutama berkaitan dengan Work Overload, Work Life Balance, dan Burnout. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung kegiatan operasional. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Work Overload, Work Life Balance, dan Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang ada, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan J&T Drop Point Mantikulore. Dengan demikian, peneliti mengangkat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Overload, Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan J&T Drop Point Mantikulore”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran *Work Overload*, *Work Life Balance*, *Bornout* dan Kinerja Karyawan J&T Drop Point Mantikulore?
2. Apakah *Work Overload*, *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan J&T Drop Point Mantikulore?
3. Apakah *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan J&T Drop Point Mantikulore?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan J&T Drop Point Mantikulore?

5. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Drop Point Mantikulore?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis dalam penelitian, sehingga dapat menarik kesimpulan dalam penelitian, apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen dengan menggunakan metode statistik atau kuantitatif.⁶

Penelitian Pendekatan deskriptif adalah metode yang digunakan untuk memahami nilai-nilai variabel secara mandiri, baik satu variabel ataupun lebih (independen), tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Untuk mengetahui hubungan antara *Work Overload*, *Work Life Balanced* dan *Bonout* terhadap Kinerja Karyawan J&T Drop Point Mantikulore.⁷

Metode verifikatif adalah suatu cara penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara dua variabel atau lebih, atau untuk menguji keabsahan suatu hipotesis. Dalam penelitian ini, penggunaan metode verifikatif bertujuan untuk memahami pengaruh atau pola.⁸ hubungan antara *Work Overload*,

⁶ Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.

⁷ Simamora, B. (2005). Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

⁸ Patel, B. (2014). *The organisational factors that affect Burnout in nurses. Paper presented at the RCN Education Conference, West Middlesex University Hospital.*

Work Life Balancedan Bonout terhadap Kinerja Karyawan J&T Drop Point Mantikulore.

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

J&T Express didirikan pada 20 Agustus 2015 di Jakarta, Indonesia, oleh Jet Lee (mantan CEO Oppo Indonesia) dan Tony Chen (pendiri Oppo International). Perusahaan ini lahir dengan visi menjadi perusahaan logistik berbasis teknologi yang efisien, berfokus pada layanan pengiriman ekspres untuk mendukung *e-commerce*, dan berkembang pesat hingga mencapai skala internasional dalam waktu sembilan tahun. Berikut adalah poin penting sejarah berdirinya J&T Express: Asal Nama: Nama J&T diambil dari inisial kedua pendirinya, Jet Lee dan Tony Chen, yang juga berarti "kelinci yang cepat" dalam bahasa Mandarin. PT Global Jet Express: Nama resmi perusahaan ini adalah PT Global Jet Express, yang didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015, dengan kantor pusat pertama di Pluit, Jakarta Utara. Fokus Awal: Didirikan untuk menjawab kebutuhan solusi pengiriman yang lebih baik di tengah pertumbuhan pesat *e-commerce* di Indonesia. Inovasi Teknologi: J&T dikenal dengan sistem operasional yang terintegrasi, termasuk sistem pergudangan dan tracking (pelacakan) barang yang canggih sejak awal beroperasi. Ekspansi: Dalam waktu singkat, J&T tidak hanya melayani Indonesia, tetapi telah memperluas jaringannya ke lebih dari 13 negara di Asia Tenggara, Eropa, dan Amerika Latin. Sebagai salah satu pemain utama logistik di Indonesia, J&T Express tumbuh pesat karena strategi pengiriman tanpa hari libur dan jaringan yang luas.⁹

⁹ Ghozal, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

2. Pengaruh *Work Overload*, *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu, diketahui bahwa *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta tingkat kelelahan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.¹⁰

Secara parsial, variabel *Work Overload* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

¹⁰ Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding Senastitan: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89

semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan kerja, kelelahan fisik maupun mental, sehingga memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal.

Sementara itu, variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta membantu karyawan menjaga produktivitas dalam bekerja.

Di sisi lain, variabel *Burnout* juga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi *Burnout* atau kelelahan kerja yang dialami secara terus-menerus dapat menyebabkan penurunan motivasi, berkurangnya konsentrasi kerja, serta menurunnya efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Artinya, ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan di J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.¹¹

¹¹ Hera. Rasyidin. Hasmin, D. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*Burnout*) dengan kinerja perawat wanita RSUD Lagaligo kabupaten luwu timur. *Jurnal miarai management*. Vol. 1 No. 1 2016.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Work Overload*, *Work Life Balance*, dan *Burnout* merupakan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan, menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta meminimalkan tingkat *Burnout* agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil perbandingan dengan penelitian terdahulu, penelitian yang paling sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Azizah dan Oktaviani (2025) dan Dhaniswari dan Sudarnice (2024) karena memiliki kesamaan hasil bahwa *Work Overload* dan *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Nurshoimah et al. (2023) dan Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R (2025) hanya sejalan pada variabel *Work Life Balance*, karena pada penelitian tersebut *Burnout* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Adapun penelitian Tomy et al. (2024) kurang sejalan dengan penelitian ini karena menemukan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian ini *Work Overload* justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.¹²

¹² Jufrizen. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

3. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Work Overload* terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Overload* yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi kerja, serta mengurangi efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas.

Pada lingkungan kerja J&T Express, tingginya beban kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, target yang harus dicapai, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa *Work Overload* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pembagian tugas yang lebih seimbang, pengaturan waktu kerja yang efektif, serta penyesuaian beban kerja sesuai kemampuan

karyawan agar kinerja karyawan dapat tetap terjaga dan meningkat secara optimal.¹³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri, Rasmini, N. K., dan Budiarta, K. (2022) yang menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang, maka kinerja cenderung menurun karena adanya kelelahan dan tekanan kerja yang meningkat. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa *Work Overload* dapat menurunkan kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.

4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik,

¹³ Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. JURNAL MANAJEMEN FE-UB, 9(1).

tingkat stres yang lebih rendah, serta semangat kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.¹⁴

Pada lingkungan kerja J&T Express, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang penting karena aktivitas pekerjaan yang cukup padat sering kali menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat dan tepat waktu. Apabila karyawan mampu mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kebutuhan pribadi secara baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja serta memiliki motivasi yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Dengan terciptanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, serta mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja secara maksimal.

Pada variabel *Work Life Balance*, penelitian yang paling sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurshoimah, T., Nurweni, H., dan Hartati, R. (2023), serta Dhaniswari, N. M. P., dan Sudarnice (2024). Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki

¹⁴ Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.

karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Karyawan yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu bekerja secara lebih fokus dan optimal.¹⁵

5. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja yang dialami secara berlebihan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Karyawan yang mengalami *Burnout* biasanya akan merasa kelelahan secara fisik maupun emosional, kehilangan semangat kerja, menurunnya konsentrasi, serta mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja.

Pada lingkungan kerja J&T Express, kondisi *Burnout* dapat muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tekanan untuk mencapai target, serta aktivitas kerja yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu tertentu. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan

¹⁵ Masriati, M., Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. YUME: Journal of Management, 1(3).

baik, maka dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa *Burnout* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang baik, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar tingkat kelelahan kerja dapat diminimalkan dan kinerja karyawan tetap optimal.

Pada variabel *Burnout* , penelitian yang paling sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dhaniswari, N. M. P., dan Sudarnice (2024). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut terjadi karena kelelahan kerja yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa *Burnout* menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai “*Pengaruh Work Overload, Work Life Balance, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan*”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Overload, Work Life Balance, dan Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu.
2. *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,267, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Overload*, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
3. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,395, yang menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
4. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Point Mantikulore Kota Palu. Koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,323, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout*, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

B. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Work Overload*, indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja masih perlu menjadi perhatian. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharapkan dapat melakukan pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan, menetapkan target kerja yang

realistis, serta melakukan pengawasan terhadap beban kerja agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Work Life Balance*, indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan dukungan melalui pengaturan waktu kerja yang baik, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Burnout*, indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah menunjukkan bahwa potensi kelelahan kerja tetap perlu menjadi perhatian. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya pencegahan terhadap stres kerja melalui pemberian dukungan kepada karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta menjaga keseimbangan beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan.
4. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan, indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah menunjukkan bahwa masih terdapat aspek yang perlu terus ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, penghargaan atas hasil kerja, serta pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan agar performa kerja tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Edisi ke-14, Versi Bahasa Indonesia). Jakarta: Indeks.
- Ghozal, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Loehr, T. (2019). *How to Have a Work Life Balance*. Canada: Mitara Empresa Pty Ltd.
- Malhotra, N.K. (2004) Marketing Research. Prentice Hall, New Jersey.
- Maslach, C., dan Leiter, M. P. (2016). *Understanding the Burnout experience: recent research and is implication for psychiarty*. *Word Psychirty*. 15(2). 103-111.

- Nurhasanah, S., *et al.* (2022). *Work Overload* dan employee performance: Studi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123– 135.
- Patel, B. (2014). *The organisational factors that affect Burnout in nurses. Paper presented at the RCN Education Conference, West Middlesex University Hospital.*
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Yogyakarta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-1)*. Malang: UB Press.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitativ, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.

Sumber Jurnal :

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.

Aziza dan Oktaviani Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panarub Industry Kota Tangerang. (2025). *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 2192-2222. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v2i1.1010>

Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R. (2025). Pengaruh stres kerja, burnout, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang). *Business and Economic Publication*, 3(1), 1-8.

Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran *Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress* Terhadap *Job Performance* (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206.

Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh *Work Life Balancedan Burnout* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-46

Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding Senastitan: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89

Hera. Rasyidin. Hasmin, D. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*Burnout*) dengan kinerja

perawat wanita RSUD Lagaligo kabupaten luwu timur.
Jurnal miarai management. Vol. 1 No. 1 2016.

Jufrizen. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(1).

Mahfudz, Muhammad. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.” *Jurnal Eksekutif* 14(1):51–75.

Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *Work Life Balanced* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136-362.

Masriati, M., Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).

Muliawati, Triyana & Frianto, A. (2020). Peran *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606–620.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Nurendra, A. M., & Putri, M. P (2015). Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 13 (2), 84–94.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27-27.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3)
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 3, 01-17
- Ramya, R. (2014). *Work Life Balance Strategies of Women*. *International Journal of Research and Development - A Management Review (IJRDMR)*, 21–26. <https://doi.org/10.15680/ijirset.2014.0310063>
- Ramya, R. 2014. *Work Life Balance Strategies of Woman*. *International Journal of Research and Development, A Management Review*. ISSN. 2319-5479, pp. 21- 26
- Ridwan & Sunarto, (2011). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Sangadji, Mamang, E. Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi
- Saripuddin J, Rina Handayani. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo

Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 8(10), 419-429.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.

Suyatno, S., Suwarno, A., & Widodo, H. (2020). Implementation of Teacher Competency Development Program in Indonesian Schools. *Indonesian Journal of Education*, 5(2), 99-111.

Tomy, M. A., Evi Ekawati, S. E., Yulistia Devi, S. E., & Ak, M. S. (2024). Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Overload* Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Lazada Express Bandar Lampung Menurut Perspektif Bisnis Islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(4), 1067-1084