

Template JIMB Putri Melany Manurung-6.

by harlm project

Submission date: 16-May-2023 06:48PM (UTC+1000)

Submission ID: 2094480270

File name: Template_JIMB_Putri_Melany_Manurung-6.pdf (416.09K)

Word count: 3320

Character count: 20332

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DIMEDIASI OLEH *JOB BURNOUT* PADA J&T EXPRESS DI WILAYAH SERANG BARU

Putri Melany Manurung¹⁾, Retno Purwani Setyaningrum²⁾

1) Mahasiswa Manajemen Universitas Pelita Bangsa

2) Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

¹⁾ Putrimelany30@gmail.com,

²⁾ retno.purwani.seryaningrum@pelitabangsa.ac.id

Abstract: The purpose of the study will be to determine the "Effect of *Servant Leadership* and *Quality of Work life* on *Job Satisfaction* mediated by *job burnout*". This type of research applies quantitative methods with a sample of 63 people. This research was processed using SmartPLS 3.0 data processing software and data collection included observation, interviews and google formular. This research resulted in a positive and significant impact between *servant leadership* on *job satisfaction*. *Servant leadership* has a significant influence on *job burnout*. *Job burnout* has a significant impact on *job satisfaction*. *Servant leadership* has a positive and significant impact on *job satisfaction*, however, *job burnout* as a mediating can affect *servant leadership* on *job satisfaction*. Has a positive and significant impact *quality of work life* on *job satisfaction*.

Keywords: *Servant Leadership*; *Quality of work Life*; *Job Satisfaction*; *Job Burnout*.

Abstrak: Tujuan penelitian akan mengetahui "Pengaruh *Servant Leadership* dan *quality of work life* terhadap *job satisfaction* di mediasi oleh *job burnout*". Jenis penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan sampel sejumlah 63 orang. Penelitian ini diolah menerapkan software olah data SmartPLS 3.0 dan pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan google formular. Penelitian ini menghasilkan bahwasannya *servant leadership* berdampak positif dan signifikan dengan *job satisfaction*. *Servant leadership* pengaruh signifikan dengan *job burnout*. *Job burnout* berdampak signifikan dengan *job satisfaction*. *Servant leadership* berdampak positif dan signifikan dengan *job satisfaction* meskipun demikian pada *job burnout* sebagai mediasi dapat mempengaruhi *servant leadership* dengan *job satisfaction*. Berdampak positif dan signifikan *quality of work life* terhadap *job satisfaction*.

Kata Kunci: *Servant Leadership*; *Quality of work Life*; *Job Satisfaction*; *Job Burnout*.

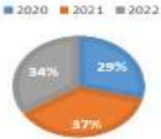
PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini setiap perusahaan diwajibkan mempunyai manajemen serta strategi berkualitas untuk memajukan suatu perusahaan. Manajemen berkualitas tentu saja menunjang kenyamanan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Kenyamanan dalam bekerja menjadi aspek penting dalam keberhasilan karyawan dan perusahaan. Jika karyawan berhasil dalam bekerja akan merasa nyaman dan akan menikmati pekerjaannya sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja, oleh sebab itu perusahaan akan memperoleh keuntungan dalam jangka waktu yang lama (Oktaviana, 2021).

Salah satu strategi pada era globalisasi mempunyai sumber daya yang bermutu. Sumber daya hal terpenting di perusahaan sebab mempunyai nilai serta berperan dalam keberhasilan perusahaan, sehingga banyak perusahaan memberikan fasilitas dalam bekerja yang membuat sumber daya manusia merasa nyaman dalam perusahaan oleh sebab itu keberhasilan perusahaan akan bergantung pada kenyamanan dalam bekerja (Nugraheni et al., 2022).

Kenyaman bekerja menjadi faktor terpenting disebuah perusahaan. Indonesia merupakan negara yang berpartisipasi dalam perdagangan baik pengiriman barang maupun jasa, selain Indonesia menjadi salah satu negara yang mempunyai nilai persentase penggunaan *e-commerce* tertinggi didunia, dengan ini banyak melibatkan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman untuk mempermudah kinerja karyawan (Adiat, 2021). Berdasarkan jasa pengiriman terbesar di Indonesia J&T Express mengalami peningkatan pada tahun 2022 namun pada salah satu J&T Express di wilayah Serang Baru mengalami penurunan (Pahlevi, 2022). Berikut dibawah ini ialah J&T Express di wilayah Serang Baru mengalami penurunan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir :

Gambar 1.1
Jumlah Paket Per Hari Pengiriman Terbesar di J&T Express di wilayah Serang Baru



Sumber : 520 Nusantra Express, 2022

Pada gambar 1.1 diatas pada tahun 2022 mengalami penurunan yang sebabkan karena *servant leadership* kurang memperhatikan *job satisfaction*, dengan kurang memperhatikan *job satisfaction* akan mengakibatkan penurunan dalam *job satisfaction* serta akan mengganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan *job satisfaction*, oleh sebab itu sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal seperti *servant leadership*, support lingkungan yang mendukung serta adanya *training*, dengan ini untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan *job satisfaction* disebuah perusahaan.

Menggapai tujuan perusahaan harus mengawasi Sumber Daya Manusia yang dipunyai, dikarenakan sumber daya manusia ialah aspek terpenting sehingga tidak bisa dilepaskan dari perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aspek perananan penting untuk mengembangkan aktivitas perusahaan, sumber daya yang dimaksud yakni karyawan (Rezeki *et al.*, 2021).

Kepuasan sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan adanya *job satisfaction*. Salah satu program yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *job satisfaction* yakni dengan menerapkan *servant leadership*, penelitian dapat diperkuat oleh (Harwati *et al.*, 2022) memberitahukan bawasannya "*servant leadership* berdampak positif dan signifikan dengan *job satisfaction*". Kemudian (Mikel *et al.*, 2021) "menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap *job satisfaction*".

Servant leadership juga salah satu aspek yang memengaruhi *job burnout*, penelitian ini dapat diperkuat oleh penelitian sebelumnya yakni (Yolanda *et al.*, 2022) mengatakan bahwasannya "*servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*. *Servant leadership* mementingkan karyawan serta membantu karyawan dan menyadarkan *job burnout* pada dalam bekerja".

Job burnout menjadi salah satu aspek yang memengaruhi *job satisfaction*, penelitian ini dapat diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu (Garcia *et al.*, 2021) "mengatakan bahwasannya *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*", hal ini perlu dicatat oleh perusahaan harus memiliki karyawan yang sehat jasmani maupun rohani untuk memperoleh tujuan perusahaan karena *job burnout* mempengaruhi *job satisfaction*.

Selain faktor *job burnout*, ada aspek lainnya dapat memengaruhi *job satisfaction* dalam bekerja yaitu *Quality of work life*. Baiknya *quality of work life* akan mencapai tujuan perusahaan dan karyawan akan merasakan *job satisfaction* di perusahaan, sehingga penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dapat diperkuat pada (Towards *et al.*, 2020) "menyatakan bahwasannya *berdampak* positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap *job satisfaction*".

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Job Satisfaction mengemukan keadaan perasaan senang atau tidak senang kepada pekerjaannya, dengan hal ini dapat mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012 dalam Zulkarnain & Setyaningrum, 2022). *Job Satisfaction* mengemukan sebuah pandangan yang dirasakan karyawan yang sudah membereskan kerjaannya, hal ini diketahui dari pekerjaannya memenuhi kebutuhan pokok dalam mengerjakan tugasnya (Luthans, 2006 dalam Rismayanti *et al.*, 2018).

Servant Leadership

Servant Leadership mengemukakan kepemimpinan perasaan tulus muncul dari lubuk hati yang hasrat untuk melayani, selain itu pemimpin merupakan orang yang dibutuhkan karyawan dan karyawan sebagai prioritas yang penting sehingga adanya hubungan erat antara pemimpin dengan karyawan (Barbuto & Wheeler, 2000 dalam Ihza Rizaldi & Kistyanto, 2022). *Servant leadership* adalah seorang leader yang memperhatikan perkembangan pengikut, karena pemimpin akan mengutamakan pengikutnya dari pada pencapaian diri sendiri (Vondey, 2010 dalam Riadi, 2022).

26

Quality of Work Life

Quality of work life yakni sebuah strategi manajemen bertujuan untuk menggabungkan serta mengkomposisikan kemampuan sumber daya manusia disebuah perusahaan serta mencukupi kebutuhan karyawan (Sumarsono, 2004 dalam Apriyanto, 2020). *Quality of work life* mengemukakan kegiatan memberikan peluang terhadap karyawan untuk memberikan kesempatan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan serta memberikan kebutuhan karyawan dan memperbanyak pengalaman di perusahaan (Casio, 2010 dalam Priyono, 2020).

Job Burnout

Job burnout ialah suatu kondisi seseorang karyawan merasakan lelah dan jenuh secara jasmani dikarenakan pekerjaan dalam jangka panjang serta mengharuskan karyawan pada pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Khairani dan Irdil, 2015 dalam Malino *et al.*, 2020). *Job burnout* mengemukakan kondisi fisik, mental ataupun emosional yang dikarenakan adanya kondisi pekerjaan yang berat dalam jangka panjang pada kondisi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja (Muslihudin, 2019 dalam Ihza Rizaldi & Kistyanto, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian dengan menetapkan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada J&T Express di wilayah Serang Baru, Jln utama anggrek, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi mengemukakan penyamarataan tempat berisi tentang obyek ataupun subyek memiliki kapasitas serta karakteristik ditentukan oleh penelitian sehingga dapat dipelajari serta dibuat menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan jasa pengiriman J&T Express di wilayah Serang Baru.

Sampel ialah komponen dari jumlah serta karakteristik yang mempunyai populasi yang akan diteliti di sebuah penelitian (Sugiyono, 2018). Berdasarkan atas dipilih dari populasi yang ada yakni 63 orang.

Banyaknya sampel pada penelitian sebesar 63 responden. Karakteristik yang mengisi kuesioner yang pertama, dari berjenis kelamin laki-laki sejumlah 58 responden serta perempuan sejumlah 5 responden, kemudian karakteristik berdasarkan usia yakni dari 20-25 tahun sejumlah 32 responden, usia 26-35 tahun 22 responden, umur 36-40 tahun 9 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data penelitian dengan menerapkan yakni observasi, wawancara, studi pustaka serta kuesioner. Teknik data analisa pada penelitian ini dengan menerapkan uji instrumen, uji asumsi klasik serta uji hipotesa.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

a. Convergent Validity

Indikator penelitian dikatakan valid jika memiliki nilai outer loadingnya > 0,7 dari setiap instrumennya, namun nilai outer loading sebesar 0,5 masih dinyatakan layak (Ghozali dan Latan, 2014 dalam Junianto & Sabtohadri, 2020). apabila nilai outer loadingnya < 0,5 maka butir pernyataan harus dihilangkan.

Tabel 4.1 Outer Loading 1

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0.135	Tidak Valid
	JS2	0.594	Valid
	JS3	0.839	Valid
	JS4	0.872	Valid
	JS5	0.821	Valid
	JS6	0.819	Valid
	JS7	0.563	Valid
	JS8	0.892	Valid
	JS9	0.594	Valid
	JS10	0.855	Valid
	JS11	0.842	Valid
<i>Servant Leadership</i>	SL1	0.075	Tidak Valid
	SL2	0.846	Valid
	SL3	0.941	Valid
	SL4	0.826	Valid
	SL5	0.902	Valid
	SL6	0.076	Tidak Valid
	SL7	0.917	Valid
	SL8	0.833	Valid
	SL9	0.879	Valid
	SL10	0.882	Valid
	SL11	0.834	Valid
	SL12	0.925	Valid
<i>Quality of Work</i>	QWL1	0.818	Valid
	QWL2	0.824	Valid
	QWL3	-0.053	Tidak Valid
	QWL4	0.836	Valid
	QWL5	0.703	Valid
	QWL6	0.776	Valid
	QWL7	0.726	Valid
	QWL8	0.773	Valid
	QWL9	0.834	Valid
	QWL10	0.337	Tidak Valid
<i>Job Burnout</i>	JB1	0.751	Valid
	JB2	0.843	Valid
	JB3	0.818	Valid
	JB4	0.845	Valid
	JB5	0.679	Valid
	JB6	0.321	Tidak Valid
	JB7	0.462	Tidak Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*)

Kesimpulan tabel 4.1 bahwa indikator memiliki nilainya < 0,5 dinyatakan tidak valid sehingga dilakukan analisis selanjutnya dan indikator harus dihilangkan untuk demikian dilangsungkan pengujian ulang.

Berikut merupakan hasil pengujian ulang setelah melakukan penghilangan indikator yang Tidak Valid :

Tabel 4.2 Uji Validitas Langsung

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
<i>Job Satisfaction</i>	JS2	0.590	Valid
	JS3	0.839	Valid
	JS4	0.872	Valid
	JS5	0.821	Valid
	JS6	0.820	Valid
	JS7	0.558	Valid
	JS8	0.893	Valid
	JS9	0.592	Valid

Servant Leadership	JS10	0.856	Valid
	JS11	0.844	Valid
	SL2	0.850	Valid
	SL3	0.941	Valid
	SL4	0.861	Valid
	SL5	0.903	Valid
	SL7	0.924	Valid
	SL8	0.832	Valid
	SL9	0.876	Valid
	SL10	0.884	Valid
	SL11	0.836	Valid
	SL12	0.929	Valid
Quality of Work Life	QWL1	0.821	Valid
	QWL2	0.822	Valid
	QWL4	0.834	Valid
	QWL5	0.704	Valid
	QWL6	0.777	Valid
	QWL7	0.724	Valid
	QWL8	0.774	Valid
	QWL9	0.837	Valid
	JB1	0.779	Valid
Job Burnout	JB2	0.861	Valid
	JB3	0.835	Valid
	JB4	0.859	Valid
	JB5	0.690	Valid

Sumber : Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Kesimpulan pada tabel 4.2 bahwa keseluruhan indikator sudah memiliki nilai uji validitas > 0.5 sehingga dapat dinyatakan valid untuk diaplikasikan pada penelitian selanjutnya.

Berikut adalah gambar Uji Validitas penelitian setelah dihilangkannya :



Gambar 4.1 Grafik Outer Loading

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

b. Discriminant Validity

Nilai *cross loading* berfungsi memahami prinsip pengukuran konstruk yang memiliki discriminant yang layak. *Discriminant validity* dilihat di nilai square of Average Variance Extracted (AVE). *Discriminant validity* dinyatakan valid jikalau AVE nilainya > 0.5, namun sebalik ketika AVE nilainya < 0,5 dinyatakan tidak valid (Ghozali dan Latan, 2014 dalam Junianto & Sabtohad, 2020).

Tabel 4.3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Job Satisfaction	0.606
Servant Leadership	0.782
Quality of Work Life	0.621
Job Burnout	0.652

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas buat mengukur kestabilan internal sebagai alat ukur. Nilai *uji reliabilitas* dapat diamati dari *composite reliability* nilai serta *cronbach's alpha* nilai. Dinyatakan baik jika variabelnya memiliki *composite reliability* nilainya > 0,7 dan nilainya *cronbach's alpha* > 0,6 (Ghozali dan Latan, 2014 dalam Junianto & Sabtohadri, 2020).

Tabel 4.4 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Job Satisfaction	0.938	Reliabel
Servant Leadership	0.973	Reliabel
Quality of Work Life	0.929	Reliabel
Job Burnout	0.903	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Kesimpulan dari tabel 4.1 bahwa nilai *composite reliability* keseluruhan konstruk > 0,7 sehingga semua konstruk dapat memenuhi kriteria *composite reliability* dan masing-masing konstruk pada penelitian ini mempunyai nilai *reliability* yang tinggi.

Uji reliability dapat diperkuat dari nilai *cronbach's alpha*, merupakan hasil *uji reliability* dari *cronbach's alpha* :

Tabel 4.5 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Satisfaction	0.924	Reliabel
Servant Leadership	0.969	Reliabel
Quality of Work Life	0.912	Reliabel
Job Burnout	0.865	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Kesimpulan dari tabel 4.2 nilai *cronbach's alpha* keseluruh konstruk > 0,6 maka seluruh konstruk menggenapi kriteria *cronbach's alpha* serta setiap konstruk pada penelitian ini mempunyai *reliability* yang tinggi.

Analisis Inner Model

Setelah melaksanakan uji validitas serta uji reliabilitas, sehingga dapat pengujian *Inner model*. Analisis inner model dinilai dari menerapkan *uji R Square*. Berikut merupakan nilai *R Square* :

Tabel 4.6 R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction (Y)	0.673	0.657
Job Burnout (Z)	0.174	0.161

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Pada untuk mengetahui *inner model* dengan menggunakan tolak ukur *R Square* yakni 0,67 "kuat", 0,33 "sedang", 0,19 "lemah" (Dr. Duryandi, 2021). Tabel pada 4.6 *R Square Job Satisfaction* yakni 0,673 atau nilai 67,3% di pengaruh kuat, sedangkan *job burnout* yakni 0,174 atau 17,4%, dengan ini *job burnout* berpengaruh lemah pada variabel *servant leadership*, *quality of work life* serta *job satisfaction*. Kemudian kelebihan nilainya dapat dijelaskan bersama di luar penelitian.

Analisis Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *path coefficient* peran untuk uji hipotesis yang dapat diterima atau ditolak. *Path coefficient* sebesar 0,05 pada t-tabel yang gunakan pada penelitian ini yakni 1,96, sekiranya nilai t-statistik (>1,96) bahwa hipotesis dinyatakan signifikan ataupun H0 diterima dan Ha ditolak. Berikut merupakan tabel *Path Coefficient* sebagai berikut :

Tabel 4.7 Path Coefficient

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Servant Leadership</i> -> <i>Job Satisfaction</i>	0.359	0.368	0.148	2.420	0.018
<i>Servant Leadership</i> -> <i>Job Burnout</i>	0.418	0.381	0.146	2.864	0.006
<i>Job Burnout</i> -> <i>Job Satisfaction</i>	0.293	0.280	0.107	2.736	0.008
<i>Quality of work life</i> -> <i>Job Satisfaction</i>	0.324	0.345	0.148	2.188	0.032

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Tabel 4.8 Special Indirect Effects

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Servant Leadership</i> -> <i>Job Burnout</i> -> <i>Job Satisfaction</i>	0.122	0.107	0.059	2.081	0.042

Sumber : Data Kuesioner diolah menggunakan SmartPLS (*Partikal Least Square*)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas secara statistik bahwasannya adanya dampak positif dan signifikan *Servant Leadership* dengan *Job Satisfaction*, sedangkan *servant leadership* berdampak signifikan dengan *job satisfaction*, adanya pengaruh signifikan antara *job satisfaction* dengan *job burnout*, sedangkan *servant leadership* dengan *job satisfaction* dimediasi *job burnout* pengaruh positif dan signifikan, *qualiyt of work life* berdampak positif serta signifikan dengan *Job Satisfaction*.

PEMBAHASAN

H1 : Servant Leadership terhadap Job Satisfaction

pengujian hipotesa pertama dapat memberikan kesimpulan yakni berdampak positif serta signifikan *Servant leadership* dengan *Job Satisfaction*. Penelitian dapat didukung penelitian sebelumnya dapat diperkuat yakni (Harwati *et al.*, 2022) pada penelitian membuktikan bahwasannya "gaya kepemimpinan melayani berdampak positif dan signifikan dengan kepuasan kerja", yang berarti *servant leadership* memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan dalam bekerja serta kepemimpinan dapat mengembangkan tiap individu karyawan.

H2 : Servant Leadership terhadap Job Burnout

Pengujian hipotesa kedua dapat disimpulkan yakni berpengaruh signifikan antara *servant leadership* terhadap *job burnout*. Hasil penelitian pada diperkuat oleh penelitian yakni (Yolanda *et al.*, 2022) penelitian ini menunjukan bahwasannya berpengaruh signifikan antara *servant leadership* terhadap *job burnout*, yang berarti *servant leadership* mengutamakan karyawannya untuk membantu berpartisipasi langsung serta menolong dan menyadarkan *job burnout* pada saat bekerja.

H3 : Job Burnout terhadap Job Satisfaction

Pengujian hipotesa ketiga disimpulkan yakni berpengaruh signifikan antara *job burnout* terdapat *job satisfaction*. Hasil penelitian dapat diperkuat oleh penelitian sebelumnya yakni (GUNTUR, 2022) pada penelitian ini menunjukan bahwasannya *job burnout* pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, yang berarti karyawan yang merasakan *job burnout* saat bekerja maka mengambil tindakan seperti memperpanjang jam istirahat dengan ini karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

H4 : Servant Leadership terhadap Job satisfaction dimediasi Job Burnout

Pengujian hipotesa keempat dapat disimpulkan yakni berdampak positif serta signifikan antara *servant leadership* dengan *job satisfaction* yang dimediasi *job burnout*. Penelitian diperkuat oleh penelitian sebelumnya yakni (Mikel *et al.*, 2021) pada penelitian ini mengatakan bahwasannya adanya dampak positif serta signifikan antara *Servant Leadership* dengan *job*

satisfaction dimediasi *job burnout*, s menunjukkan bahwa *servant leadership* yang efektif akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan ini akan meningkatkan *job satisfaction* di perusahaan.

H5 : *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*

Pengujian hipotesa kelima dapat memberikan kesimpulan yakni *quality of work life* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya dapat diperkuat pada (Hamidi *et al.*, 2019) penelitian ini menunjukkan bahwasannya "adanya dampak positif serta signifikan antara *quality of work life* dengan *job satisfaction*", maka *quality of work life* baik dimiliki oleh pegawai bersifat pengaruh terhadap *job satisfaction*, karena *quality of work life* baik untuk meningkatkan *Job Satisfaction*.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan peneliti tentang "Pengaruh *servant leadership* dan *quality of work life* dimediasi oleh *job burnout*", peneliti menarik kesimpulan bahwasannya berdampak positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap *job satisfaction*, disebabkan *servant leadership* menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja. Kemudian *servant leadership* pengaruh signifikan terhadap *job burnout* dikarenakan *servant leadership* berfokus pada partisipasi karyawan serta membantu menyadarkan karyawan pada kelelahan dalam bekerja, kemudian berpengaruh signifikan antara *job burnout* terhadap *job satisfaction*, dikarenakan karyawan merasa lelah fisik, emosional serta perubahan perilaku dengan ini karena akan mempengaruhi *job satisfaction*, selanjutnya *servant leadership* berdampak positif serta signifikan dengan *job satisfaction* dimediasi oleh *job burnout*, selanjutnya *Quality of Work Life* berdampak positif serta signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dikarenakan *Quality of Work Life* berjalan dengan baik, dengan ini membuat karyawan pada peningkatan dalam *job satisfaction* yang maksimum.

SARAN

Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya sebagai referensi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil lebih akurat dan lebih baik, serta mengembangkan variabel-variabel penelitian dan menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak dari peneliti. Kemudian untuk perusahaan, hasil penelitian ini menjadi referensi untuk manajemen perusahaan J&T Express di wilayah Serang Baru dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan karyawan dalam program meningkatkan *job satisfaction* serta membuat suasana dalam bekerja kerja akan menjadi lebih harmonis sehingga *job satisfaction* akan lebih meningkat.

Template JIMB Putri Melany Manurung-6.

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	5%
2	ejurnal.ung.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	1%
4	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uksw.edu Internet Source	1%
6	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	1%
7	Submitted to National Chin-Yi University of Technology Student Paper	1%
8	Marcho Senda Djisoko, Sugeng Suroso, Beti Nurbaiti. "PENGARUH EXTRINSIC REWARD, INTRINSIC REWARD DAN JOB AUTONOMY TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN	1%

INTRAPRENEURSHIP MENJADI VARIABEL
PERANTARA di PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, Tbk", Jurnal Ilmiah Manajemen
Ubhara, 2019

Publication

9	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
10	www.researchgate.net Internet Source	1 %
11	eprints.uns.ac.id Internet Source	1 %
12	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
14	Nabilla Baina, Tiarapuspa. "Adakah Pengaruh Organizational Support, Ethical Climate, dan Quality of Work-Life terhadap Job Satisfaction?", Jurnal EMT KITA, 2023 Publication	<1 %
15	Maria Theresia Widyastuti. "Pengaruh Servant Leadership terhadap Job Performance yang dimediasi oleh Job Attitude dan Work Behavior Karyawan pada Industri Perhotelan milik BUMN", International Journal of Digital Entrepreneurship and Business, 2022 Publication	<1 %

16

Ahadin Sadri. "ANALISIS IMPLEMENTASI ETIKA BISNIS ISLAM PADA USAHA JUAL BELI MOBIL BEKAS DI PT BERLIAN ABADUA SATU",
Majalah Ilmiah Bijak, 2018

Publication

<1 %

17

jurnal.ukdc.ac.id

Internet Source

<1 %

18

repository.dinamika.ac.id

Internet Source

<1 %

19

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

20

Arum Tantya, Ratna Damayanti.
"Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta",
Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022

Publication

<1 %

21

ndltd.ncl.edu.tw

Internet Source

<1 %

22

Miftakul Huda, Nani Hartati. "IMPLEMENTASI STRATEGI TERHADAP SUPPLY CHAIN MANAGEMENT, KEUNGGULAN BERSAING DAN KINERJA PERUSAHAAN", Jurnal Soshum Insentif, 2022

Publication

<1 %

23

ejournal.bsi.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

25

www.ijqar.org

Internet Source

<1 %

26

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Template JIMB Putri Melany Manurung-6.

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
