

PENGARUH WORKLOAD TERHADAP BURNOUT DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIATOR PADA EMPLOYED HOMEMAKERS

Jessalyn Shannie¹⁾, Jimmy Ellya Kurniawan^{2)*}

¹Fakultas Psikologi, Universitas Ciputra Surabaya^{1,2}

E-mail: jimmy.ellya@ciputra.ac.id

Abstract

The high rate of burnout among female employees, particularly employed homemakers (working individuals with dual domestic and professional roles), is a critical issue in Indonesia. This study aims to examine the influence of workload on burnout with work-life balance as a mediator among employed homemakers. This quantitative study employed a cross-sectional design, involving 112 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using structured online questionnaires and analyzed using path analysis with hierarchical regression (JASP). The results proved that work-life balance acts as a full mediator and indicates that workload exerts no significant direct effect on burnout. These findings confirm that the primary pathway from work pressure to burnout is the disruption of work-life balance. Consequently, developing organizational policies that actively support employed homemakers work-life balance is essential for preventing burnout in dual-role workers.

Keywords: *burnout, workload, work-life balance, employed homemaker.*

1. PENDAHULUAN

Fenomena burnout pada karyawan menunjukkan eskalasi yang mengkhawatirkan, baik dalam konteks global maupun nasional. Survei “Women in the Workplace” mengungkap 42% karyawan mengalami *burnout*, dan menjadi suatu peningkatan signifikan dari tahun sebelumnya (Tawakal & Chozanah, 2021). Di Asia Tenggara, 60.6% karyawan melaporkan *burnout*, dengan Indonesia menyumbang angka tertinggi yaitu 66.36% (Naluri, 2021). Kondisi ini krusial khususnya bagi *employed homemakers*, yaitu ibu rumah tangga yang menjalankan peran ganda profesional dan domestik, yang kerap dipandang sebagai pekerjaan tidak terstruktur dan diabaikan (Broman, 1991). Data BPS (2022) menunjukkan sebesar 69% perempuan di Indonesia berhenti bekerja, di mana sekitar 35% disebabkan oleh tuntutan peran domestik, mengindikasikan eskalasi *burnout* yang berujung pada pengunduran diri dari profesi (Rosalina et al., 2021). *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tuntutan peran beban kerja (*workload*) yang berkelanjutan (Rizka, 2013; Putra & Muttaqin, 2020), dengan kelelahan emosional (emotional exhaustion) sebagai dimensi intinya (Maslach et al., 2001).

Faktor utama pemicu burnout adalah *workload* yang tinggi. Sebagai *employed homemakers* tak luput dari *workload* ganda dari ranah profesional dan domestik (Damayanti & Kurniawan, 2023), yang berpotensi menimbulkan konflik dan kelelahan (Khamndiniyati, 2019). *Workload* secara signifikan berkorelasi dan berpengaruh positif terhadap munculnya *burnout* (Bandaso & Pundissing, 2024; Wijaya & Wibawa, 2020), dimana aspek seperti

tuntutan *multitasking* dapat memicu kelelahan emosional (Anandani & Rahmasari, 2023). Namun, pengaruh *workload* tersebut diduga tidak selalu langsung, melainkan melalui terganggunya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). *Workload* yang berlebihan mengurangi sumber daya, sehingga secara positif mengarah pada ketidakseimbangan dan menyulitkan pencapaian *work-life balance* (Wirawan, 2022; Mwangi et al., 2017). Sementara itu, *work-life balance* adalah faktor penyeimbang kritis dalam keberhasilan mengelola peran ganda atau *multitasking* dan dapat meningkatkan kepuasan serta mencegah terjadinya *burnout* (Darmawan et al., 2015). *Work-life balance* yang baik berfungsi sebagai faktor protektif yang dapat mencegah *burnout* (Junaidin et al., 2019), dan sebaliknya, ketidakmampuan mencapai *work-life balance* merupakan pemicu terjadinya *burnout* (Umene Nakano et al., 2013). Dengan demikian, *work-life balance* diduga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *workload* dan *burnout* (McNall et al., 2010).

Meskipun terdapat eksplorasi hubungan antar variabel tersebut pada literatur terdahulu, namun belum ada penelitian yang secara komprehensif menguji peran *mediasi work-life balance* dalam konteks spesifik *employed homemakers* di Indonesia. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *workload* terhadap *burnout* dengan *work-life balance* sebagai mediator pada *employed homemakers*. Manfaat penelitian mencakup kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu psikologi kerja, khususnya mengenai mekanisme mediasi pada konteks peran ganda mengenai hubungan antara *workload*, *work life balance*, dan *burnout*, serta manfaat praktis berupa wawasan bagi individu dan organisasi untuk merancang intervensi pencegahan *burnout* bagi individu yang memiliki tuntutan peran ganda. Berdasarkan kajian, diajukan hipotesis mayor bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator dalam hubungan *workload* dan *burnout*. Hipotesis minor menyatakan bahwa: (1) *Workload* berpengaruh positif terhadap *burnout*; (2) *Workload* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*; dan (3) *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional dan desain *cross-sectional* untuk menguji hubungan antara *workload* dan *work-life balance* terhadap *burnout* pada *employed homemakers*. Subjek penelitian adalah perempuan berusia 20-60 tahun yang bekerja dan memiliki tanggung jawab rumah tangga, berdomisili di Jawa, dan dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarluaskan secara daring melalui platform *Google Form*. Sebanyak 112 *employed homemakers* terlibat dalam penelitian ini.

Pengukuran dilakukan menggunakan tiga skala psikologis yang telah teruji. *Burnout* diukur dengan Burnout Scale (Asiwe et al., 2014) yang terdiri dari 17 aitem *favorable* dalam tiga dimensi: Kelelahan Kognitif, Fisik, dan Emosional. *Workload* diukur menggunakan CarMen-Q Questionnaire (Rubio-Valdehita et al., 2017) yang terdiri dari 29 aitem (27 *favorable*, 2 *unfavorable*) dalam empat dimensi: Tuntutan Performa, Waktu, Kognitif, dan Emosional. *Work-Life Balance* diukur dengan Work-Life Balance Scale (Hayman, 2005; validasi Agha et al., 2017) yang terdiri dari 15 aitem (14 *favorable*, 1 *unfavorable*) dalam

tiga dimensi: Gangguan Pekerjaan, Keluarga, dan Sinergi. Semua pengukuran aitem menggunakan skala Likert 5 poin. Hasil uji coba statistik ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rentang <i>CITC</i>
<i>Burnout</i>	<i>Cognitive Weariness</i>	0.88	0.47 - 0.82
	<i>Fatigue</i>	0.88	0.62 - 0.80
	<i>Emotional Exhaustion or Withdrawal</i>	0.81	0.50 - 79
<i>Workload</i>	<i>Performance Demands</i>	0.82	0.58 - 0.70
	<i>Temporal Demands</i>	0.88	0.48 - 0.82
	<i>Cognitive Demands</i>	0.91	0.57 - 0.81
	<i>Emotional Health or Demands</i>	0.83	0.51 - 0.82
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	0.89	0.46 - 0.81
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	0.88	0.65 - 0.81
	<i>Work Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	0.82	0.59 - 0.74

Hasil uji reliabilitas instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's* $\alpha > 0.70$ (George & Mallery, 2003) dan valid jika nilai *CITC* > 0.30 (Azwar, 2012). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis mediasi (*mediation analysis*) yang dioperasionalkan melalui analisis jalur (*path analysis*) dengan regresi berjenjang menggunakan software JASP, untuk menguji peran mediator dan menghitung koefisien

jalur bagi setiap hubungan hipotesis. Uji asumsi normalitas tidak dilakukan secara khusus karena penelitian ini melibatkan responden yang jumlahnya melebihi 100, sehingga distribusi data dapat diasumsikan normal (Katz, 2011). Secara spesifik, pengujian hipotesis mayor (mediasi) dan minor menggunakan uji regresi berjenjang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 112 *employed homemakers*, dengan komposisi responden yang didominasi oleh kelompok usia diatas 45 tahun hingga 60 tahun (63.39%) dan berdomisili di Jawa Timur (93.75%). Usia pernikahan terbanyak berada pada rentang 21–25 tahun (33.04%), sementara lama bekerja mayoritas berada pada kategori 6–10 tahun (21.43%). Sebagian besar responden bekerja *full-time* (82.14%) dan status yang mengasuh anak (86.61%), data demografi diatas menunjukkan karakteristik populasi yang relatif homogen dalam peran domestik maupun profesional.

Tabel 2.
Hasil Uji Peran *Work-Life Balance* sebagai Mediator

Effect	Estimate (β)	z	p
Direct Effect	0.008	0.172	0.863
Indirect Effect	0.243	5.486	<.001
Total Effect	0.251	4.640	<.001

Hasil analisis parameter estimates (Tabel 1) menunjukkan pengaruh tidak langsung *workload* terhadap burnout melalui *work-life balance* terbukti signifikan ($\beta = 0.243$, $p < .001$), demikian dengan pengaruh totalnya yang signifikan ($\beta = 0.251$, $p < .001$), sehingga merujuk pada hasil tersebut mengindikasikan terjadinya *full mediation* dan mendukung penerimaan hipotesis mayor. Dengan kata lain, temuan ini mengindikasikan bahwa burnout hanya dapat meningkat ketika *workload* menurunkan *work-life balance*, dan bukan melalui pengaruh langsung *workload* yang ditunjukkan oleh hasil yang tidak signifikan ($\beta = 0.008$, $p = 0.863$). Dengan demikian, hipotesis mayor dinyatakan diterima karena burnout dapat meningkat ketika *workload* menurunkan *work-life balance*, tidak terbentuk melalui pengaruh langsung *workload*.

Tabel 3.
Hasil Uji *Workload* terhadap *Burnout*

β	z	p
0.008	0.172	0.863

Tabel 4.
Hasil Uji *Workload* terhadap *Work-Life Balance*

β	z	p
-0.251	-6.724	<.001

Tabel 5.
Hasil Uji *Work-Life Balance* terhadap *Burnout*

β	z	p
-0.969	-9.468	<.001

Lebih lanjut, hasil uji *path coefficient* (Tabel 2) menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap *burnout* ($\beta = 0.008$, $p = 0.863$), sehingga hipotesis minor 1 ditolak. Namun, *workload* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance* (Tabel 3) ($\beta = -0.251$, $p < .001$) dan *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* (Tabel 4) ($\beta = -0.969$, $p < .001$), sehingga hipotesis minor 2 dan 3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *workload* secara signifikan menurunkan *work-life balance*, dan *work-life balance* secara signifikan menurunkan *burnout*.

Hipotesis mayor penelitian ini diterima, yang mengonfirmasi bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *workload* dan *burnout* pada *employed homemakers*. Temuan ini sejalan dengan pernyataan peneliti terdahulu, bahwa pengaruh *workload* terhadap *burnout* belum tentu bersifat langsung, namun dapat diperantarai oleh *work-life balance* sebagai mediator yang ideal (Agha & Azmi, 2011). Secara teoritis, Teori Konservasi Sumber Daya (Hobfoll, 1989) menjelaskan mekanismenya, yaitu *workload* yang tinggi menguras sumber daya emosional yang memicu Emotional Exhaustion yang secara luas diakui sebagai dimensi inti dari sindrom *burnout* (Maslach et al., 2001; Wright & Bonett, 1997). Kegagalan menjaga *work-life balance* menjadi jalur utama yang mempercepat proses kehabisan sumber daya ini.

Dalam konteks *employed homemakers*, Boundary Theory dan norma budaya Indonesia menjelaskan bahwa tingginya *workload* dapat mengganggu batas peran profesi-domestik, yang memicu konflik peran (*work-family conflict*) yang berujung pada *burnout* (Greenhaus & Powell, 2006; Poelmans et al., 2003). Konflik ini juga menimbulkan beban emosional seperti rasa bersalah yang memperkuat dampak *workload* melalui rendahnya *work-life balance*. Oleh karena itu, kemampuan menjaga keseimbangan memiliki peran yang penting bagi *employed homemakers*. Kemudian, dengan adanya *work-life balance* yang baik, kelelahan emosional dan fisik yang diakibatkan oleh tingginya tingkat *workload* akan berkurang (Maghfira et al., 2025). Hal ini sejalan para peneliti terdahulu, bahwa semakin mampu individu dalam menyeimbangkan *workload* pekerjaan

dengan kehidupan pribadi, maka akan mendorong manajemen stres yang baik dan pada akhirnya mencegah burnout (Wibawa et al., 2025; Galis & Puspitadewi, 2022).

Penolakan hipotesis minor pertama, yang menunjukkan *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap *burnout* pada responden *employed homemakers* yang mayoritas berusia diatas 45 tahun hingga 60 tahun. Dalam konteks penelitian perkembangan dan pekerjaan, individu yang berada pada usia 45–60 tahun ke atas dapat diklasifikasikan sebagai kelompok usia yang lebih tua (Farr-Wharton et al., 2023). Kelompok ini telah mengembangkan strategi koping yang stabil dan adaptif (Scheibe & Moghimi, 2021), termasuk *engagement strategies* dan pemaknaan peran yang lebih positif (Scheibe et al., 2016), serta keterampilan organisasional dan *multitasking* yang terasah (Greenhaus & Powell, 2006). Akibatnya, meskipun memiliki *workload* yang tinggi, mereka lebih memilih mengalihkan dampaknya ke dimensi kelelahan kognitif dan fisik (*Cognitive Weariness, Fatigue*) seperti dalam model skala burnout Asiwe et al. (2014), tanpa langsung menjadi kelelahan emosional mendalam (Wright & Bonett, 1997; Maslach et al., 2001).

Penerimaan hipotesis minor kedua sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance. Artinya, semakin tinggi *workload*, maka semakin rendah kemampuan *employed homemakers* untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, karena waktu dan energi untuk keluarga serta pemulihan diri tersita (Mwangi et al., 2017). Secara teoritis, hal ini dijelaskan oleh Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker et al., 2023) *workload* sebagai tuntutan kerja (job demand) yang tinggi menguras sumber daya personal kunci seperti waktu dan energi. Sumber daya ini mencakup aspek seperti *mindfulness, self-efficacy*, dan optimisme (Xanthopoulou et al., 2007). Ketika sumber daya tersebut tidak tercukupi maupun terpulihkan akibat terganggunya *work-life balance*, maka akan memicu proses penurunan kesehatan (*health impairment*) yang berujung pada *burnout* (Demerouti & Bakker, 2022). Dengan demikian, tekanan *workload* akan melemahkan sumber daya pelindung terlebih dahulu, ditandai dengan tidak tercapainya *work-life balance*, yang kemudian menjadi jalur tidak langsung munculnya *burnout*.

Penerimaan hipotesis minor ketiga, mengkonfirmasi bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik mencegah burnout (Junaidin et al., 2019; McNall et al., 2010), serta dengan keberhasilan pengelolaan peran ganda meningkatkan kepuasan serta mencegah *burnout* (Darmawan et al., 2015; Umene Nakano et al., 2013). Bagi *employed homemakers*, *work-life balance* yang buruk menghambat pemulihan diri dan memicu konflik peran serta rasa bersalah, yang menjadi pemicu utama kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yaitu dimensi inti burnout yang dapat berujung pada penarikan diri (*withdrawal*) (Maslach et al., 2001). Dengan demikian, *work-life balance* berfungsi sebagai faktor kunci yang mencegah dimulainya proses kelelahan emosional ini. Besarnya kontribusi efektif variabel *workload*

dan *work-life balance* terhadap *burnout* dalam penelitian ini adalah 53.5%, *work-life balance*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel saling terkait dalam sebuah hubungan yang signifikan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap *burnout* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediator pada *employed homemakers*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan, *workload* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *burnout*. Kondisi ini menunjukkan bahwa bagi *employed homemakers*, kualitas *work-life balance* yang dimiliki lebih menentukan muncul atau tidaknya *burnout* jika dibandingkan dengan intensitas *workload* itu sendiri. Hal ini dapat terjadi karena *burnout* hanya akan terjadi ketika keseimbangan peran antara domestik dan profesi yang dimiliki *employed homemakers* terganggu, sehingga temuan ini menekankan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan sebab akibat *workload* dan *burnout* bagi *employed homemakers*. Oleh karena itu, hasil ini menekankan pentingnya fleksibilitas kerja, pengaturan *workload* yang adaptif dan realistis, serta dukungan pemulihan bagi *employed homemakers*, sementara secara sosial diperlukan dukungan keluarga, lingkungan, serta norma budaya yang lebih pengertian mengenai beban peran yang dimiliki oleh *employed homemakers* untuk mencegah tekanan emosional hingga *burnout*.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan penelitian seperti, karakteristik sampel yang didominasi *employed homemakers* berusia di atas 45 tahun dan berasal dari wilayah geografis Jawa Timur, penggunaan instrumen *self report* berpotensi bias persepsi seperti *social desirability bias*, dan penggunaan desain penelitian *cross sectional*. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih beragam, memperluas wilayah persebaran penelitian, menggunakan desain *longitudinal* untuk melihat pola perubahan terhadap faktor penyebab, serta mempertimbangkan pendekatan *mixed-methods* untuk memahami dinamika *burnout* secara lebih mendalam. Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan perlunya intervensi yang berfokus pada peningkatan kualitas *work-life balance* melalui dukungan organisasi, regulasi *workload*, dan program penguatan keterampilan manajemen peran untuk meminimalkan risiko *burnout* pada *employed homemakers*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., & Feza, T. A. (2011). ICT interventions and workforce flexitime: an exploratory study at MECIT, Oman. In *Proceedings of International Conference on Applied Information and Communications Technology, Muscat, Sultanate of Oman* (pp. 22-23).
- Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, S. A. (2017). Work-Life Balance: Scale Development and Validation. In Heras, M. L., Chinchilla, N. & Grau, M. *The Work-Family Balance*

- in Light of Globalization and Technology* (pp. 109-130). Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48. <https://media.neliti.com/media/publications/177455-ID-konflik-peran-ganda-karya-wan-wanita-dan.pdf>
- Alwi, I. (2015). Kriteria empirik dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140-148. <https://dx.doi.org/10.30998/formatif.v2i2.95>
- Anandani, D. A., & Rahmasari, D. (2023) Hubungan workload dengan burnout pada pegawai perusahaan startup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 105-111. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/53369/427>
- Azwar, S. (2012). Validitas dan reliabilitas (4th ed.). Pustaka Belajar.
- Bandaso, S., & Pundissing, R. (2024). Pengaruh workload dan konflik peran terhadap burnout pada mahasiswa rekognisi pembelajaran lampau (RPL) Fakultas Ekonomi UKI Toraja. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*, 1(2), 54-55. <https://doi.org/10.61132/prosemnasimkb.v1i2.44>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands – Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Broman, C. (1991). Gender, work-family roles, and psychological well-being blacks. *Journal of Marriage and Family*, 53(2), 509-520. <https://doi.org/10.2307/352916>.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all. *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Clark, Sue Campbell (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). Pearson Education.
- Damayanti, D. W. P., & Kurniawan, J. E. (2023). Innovative work behaviour in employed homemakers: the role of work-family balance and resilience. *Journal of Eastern*

- European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(2), 293–300.
<https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i2.1045>
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-30.
<http://mediapsi.ub.ac.id/index.php/mediapsi/article/view/4/4>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 28.
<https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L., Caponecchia, C., Neto, A. D. A., O'Neill, S., & Andrew, C. (2023). Older worker-orientated human resource practices, wellbeing and leave intentions: a conservation of resources approach for ageing workforces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 6.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20032725>
- Fetrina, E. (2017). Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan workload Pegawai (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 72
<https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/sisteminformasi/article/viewFile/7754/4305>.
- 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), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*, (pp. 2-17). University of Michigan.
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 888–898.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 13.0 update (4th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate behavioral research*, 26(3), 499-510. doi: 10.1207/s15327906mbr2603_7.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 481-511. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385>
- Hendrawan, A., Suchyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kreativitas pada tenaga kerja UMKM di wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 55-72. <https://ejournal.unugha.ac.id/index.php/amanu/article/view/322>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3). <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT. Sc Enterprises Semarang. *Proyeksi*, 11(1), 46-54. <https://doi.org/10.30659/jp.11.1.46-54>
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada perusahaan listrik negara (PLN) area makassar selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 28-33. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/download/319/181>
- Katz, M. H. (2011). *Multivariable analysis: a practical guide for clinicians and public health researchers*. Cambridge university press
- Khamndiniyati, N. (2019). Hubungan peran ganda dan tipe kepribadian DISC terhadap sindrom kelelahan (*Burnout*). *Psikoborneo*, 7(1), 47-56. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4705>
- Kurniawan, D., Akmal, S., & Sayuti, M. (2024). Workload measurement using the cardiovascular load method and Defense Research Agency Workload Scale. *International Journal of Engineering, Science and Information Technology*, 4(4), 181-186. <https://doi.org/10.52088/ijesty.v4i4.408>
- Maghfira, N. A., Suyasa, P. T. Y. S., & Budiana, I. M. (2025). View of work-life balance, job demands, and burnout. *Rivierapublishing.id*, 4(8), 4731-4732. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i8.4195>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In Cooper, C. L., *Theories of organizational stress*. (pp. 68-85). Oxford University Press.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <http://www.jstor.org/stable/40682660>
- Mthembu, N. B. C. ., Khumalo, N. ., & Ngidi, L. Z. . (2025). Scoping Review of the Relationship Between Burnout and Work-Life Balance in Porters at a Public Hospital as Navigated by the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 6(2). <https://doi.org/10.51137/wrp.ijarbm.2025.nmsb.45834>
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Emily, T., & Dave, B. (2016). Effects of work life balance on employees performance in institutions of higher learning. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60- 79. <https://doi.org/10.58216/kjri.v4i2.37>
- Naluri. (2023, April 14). *Membongkar stigma terkait kesehatan mental pria*. Naluri: Dibina oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <https://www.naluri.life/id/news-and-reports/wanita-lebih-rentan-terhadap-burnout- menurut-studi-dari-naluri>
- Nurak, R. M. K. (2019). Hubungan antara workload dan burnout pada karyawan yang bekerja di Family Company PT. BTT (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan burnout pada perawat di rumah sakit X. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–86. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Poelmans, S. A., O'Driscoll, M. P., & Beham, B. (2003). The work-family interface in the international context. In D. L. Nelson & R. J. Burke (Eds.), *Gender, work, and organization: An international perspective* (pp. 165-197). American Psychological Association.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260–271.
- Rizkina, A. T., Rizqika, F., Rosa, F., & Nurmalitasari, F. (2022). Pengembangan Skala Burnout pada Pekerja: Modifikasi Skala The Maslach-Trisni Burnout Inventory. *Jurnal Flourishing*, 2(11), 672–684. <https://doi.org/10.17977/um070v2i112022p672-684>

- Rosalina, M. P., Justiari, M. P. J., & Pratama, R. A. K. P. (2024, October 1). *Indonesia Belum Ramah pada Ibu Bekerja (12)*. PT Kompas Media Nusantara. <https://www.kompas.id/artikel/indonesia-belum-ramah-pada-ibu-bekerja>
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.151>
- Scheibe, S., & Moghimi, D. (2021). Age and context effects in daily emotion regulation and well-being at work. *Work, Aging and Retirement, Advanced online*, 7(1), 1-15. <https://doi.org/10.1093/workar/waz014>
- Scheibe, S., Spieler, I., & Kuba, K. (2016). An older-age advantage? Emotion regulation and emotional experience after a day of work. *Work, Aging and Retirement*, 2(3), 307-320. <https://doi.org/10.1093/workar/waw010>
- Steeves, J. A., Murphy, R. A., Zipunnikov, V., Strath, S. J., & Harris, T. B. (2015). Women workers and women at home are equally inactive: NHANES 2003–2006. *Medicine and science in sports and exercise*, 47(8), 1635-142. <https://doi.org/10.1249/MSS.0000000000000582>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, T. (2009). Women entrepreneurship in Asian developing countries: Their development and main constraints. *Journal of Development and Agricultural Economics*, 1(2), 27–40. <https://doi.org/10.5897/JDAE.9000143>
- Tawakal, C. U., & Chozanah, R. (2021, September 28). *Survei ;ungkap banyak wanita mengalami burnout atau kelelahan yang lebih buruk tahun ini*. Suara.com. https://www.suara.com/health/2021/09/28/161500/survei-ungkap-banyak-wanita-mengalami-burnout-atau-kelelahan-yang-lebih-buruk-tahun-ini?utm_#google_vignette
- Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *Plos One*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0055189>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest Journal*, 158(1), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Wibawa, F. C., Elfiswandi, & Lusiana. (2025). Peran work life balance dalam memediasi hubungan workload, dukungan sosial, penghargaan, dan burnout pada pegawai bank nagari. *Journal Publicuho*, 8(2), 742. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i2.708>
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). workload berpengaruh terhadap burnout dengan variabel work family conflict sebagai pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597-613. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p10>
- Wirawan, R. P. E. (2022) Pengaruh workload terhadap stres kerja melalui work life balance. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*1(10), 2170. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/319/285/627>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of job satisfaction and positive affectivity to job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2). <https://www.semanticscholar.org/paper/The-contribution-of-burnout-to-work-performance.-Wright-Bonett/bffa2cdae629b6c8688766ae254d2e495be52627>