



## Beban Kerja dan *Work Life Balance* pada Kinerja Karyawan Generasi Millennial

Muhammad Syaqiq<sup>1\*</sup>, Inka Nuromavita<sup>2</sup>, Mujibul Hakim<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Selamat Sri, Indonesia

<sup>3</sup> Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan, Indonesia

\*Corresponding author: [Syaqiq60@gmail.com](mailto:Syaqiq60@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to determine the effect of burnout and work-life balance on the performance of millennial employees in Batang Regency. The problem raised in this study is the indication of a decline in performance among millennial employees, which is suspected to be related to high levels of burnout and a suboptimal balance between work and personal life. Respondents in this study were 89 millennial employees who the researcher randomly found. This study uses a quantitative approach obtained through observation, interviews, and distribution questionnaires. The data collected were then analyzed using SPSS version 22 software with multiple linear regression analysis techniques to test the effect of independent variables on dependent variables. The results of this study indicate that burnout has a positive and significant effect on performance. If employees do not experience burnout, their performance will be good. Work-life balance has a significant positive effect on the performance of millennial employees in Batang Regency. Employees who can avoid burnout tend to be more productive and efficient. Likewise, a good work-life balance allows employees to work with more focus and motivation. Therefore, companies need to pay attention to these two aspects to maximize employee performance, especially the millennial generation, which is increasingly dominating the current workforce.

**Keywords:** burnout; work life balance; performance; millennials

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan milenial di Kabupaten Batang. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah adanya indikasi penurunan kinerja di kalangan karyawan milenial, yang diduga terkait dengan tingkat *burnout* yang tinggi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang tidak optimal. Responden dalam penelitian ini sebanyak 89 karyawan milenial yang ditemukan secara acak oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 22 dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika karyawan tidak mengalami burnout maka kinerjanya akan baik. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Kabupaten Batang. Karyawan yang dapat menghindari burnout cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaannya. Begitu pula, *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk memaksimalkan kinerja karyawan, terutama generasi milenial, yang semakin mendominasi angkatan kerja saat ini.

**Kata Kunci:** burnout; work life balance; kinerja; milenial

## PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi agar dapat terus bersaing dengan kompetitor. Namun perkembangan teknologi juga harus diiringi dengan kinerja karyawan yang baik. Dalam dunia pekerjaan setiap karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat. Ketika sebuah perusahaan tidak meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan tersebut dapat tertinggal oleh pesaingnya. Dengan tuntutan persaingan dunia usaha, karyawan akan mendapatkan beban pekerjaan yang lebih. Keterlibatan karyawan secara aktif akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas di lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Chanana & Sangeeta, 2021). Penulis mengambil kasus pada karyawan dalam golongan generasi millennial di Kabupaten Batang.

Generasi Y, juga disebut sebagai generasi milenial, telah mengalami sejumlah peristiwa penting. Beberapa di antaranya adalah munculnya Internet, liberalisasi ekonomi, perkembangan media sosial, dan meningkatnya kesadaran akan masalah lingkungan. Akibatnya, mereka bersemangat, kreatif, berorientasi pada tujuan, percaya diri, dan sangat tanggap terhadap teknologi. (Naim & Lenka, 2018).

Adanya tuntutan pekerjaan yang bervariasi dan melebihi batas dapat menyebabkan stress bagi karyawan. *Burnout* pada karyawan terjadi akibat stres yang dibiarkan secara terus menerus (Larengkeng et al., 2019). Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan tugas dengan tuntutan dan beban kerja terhadap karyawan agar tidak terjadi *burnout*. *Freudenberger* seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres pada tahun 1974 yang mengemukakan istilah *burnout* pertama kali (Hayati & Fitria<sup>2</sup>, 2018). Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang muncul sebagai dampak dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaan. Menurut Maslach dalam penelitian (Palele & Wijono, 2024), bahwa *burnout* memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. *Burnout* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yang pertama berkaitan dengan lingkungan kerja, mencakup aspek-aspek seperti sifat pekerjaan itu sendiri, ciri-ciri khusus profesi, dan budaya organisasi. Faktor kedua berfokus pada individu, meliputi latar belakang demografis, sifat kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. *Burnout* juga dapat berpengaruh terhadap *work life balance* seorang karyawan. Di Kabupaten Batang sendiri

banyak terlihat para generasi y yang masih menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja, biasanya mereka akan memilih *café* atau *coffee shop* sebagai tempat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan banyaknya karyawan yang mengunjungi *coffee shop* untuk menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja menunjukkan mereka mengorbankan waktu pribadinya untuk sebuah pekerjaan. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Menurut *Lockwood* dalam Wardani & Firmansyah, (2021) *work life balance* adalah keseimbangan antara tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Jam kerja, karakteristik individu, dan nilai budaya adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*. 97% Millennial percaya bahwa fleksibilitas pekerjaan adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Mereka ingin kebijakan cuti yang lebih baik, kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh, dan jadwal kerja yang lebih fleksibel. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya sebuah *trend*; itu adalah komponen penting dalam kinerja dan retensi karyawan generasi millennial.

Menurut Vera et al., (2022) fleksibilitas kerja berkontribusi besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Teknologi *modern* memungkinkan millennial untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja. Meskipun ini bisa meningkatkan efisiensi, ini juga berarti batas antara waktu kerja dan waktu pribadi bisa menjadi kabur. Untuk mengatasi hal ini, millennial sering kali menggunakan alat manajemen waktu dan aplikasi produktivitas untuk memastikan mereka dapat tetap produktif tanpa mengorbankan waktu pribadi mereka. Selain itu Kesehatan mental dan fisik merupakan prioritas utama bagi banyak millennial. Mereka lebih cenderung mencari perusahaan yang menawarkan dukungan kesehatan mental, fasilitas kebugaran, dan program kesejahteraan karyawan.

Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan mereka sering melihat peningkatan produktivitas dan loyalitas. Lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sangat penting bagi millennial. Mereka mencari perusahaan yang memiliki budaya kerja yang inklusif dan yang menghargai kontribusi setiap individu tanpa menuntut mereka untuk mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres. Secara keseluruhan,

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam kehidupan millennial sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas, penggunaan teknologi, prioritas kesehatan, budaya kerja yang mendukung, serta kemampuan manajemen waktu yang baik. Upaya untuk mencapai keseimbangan ini penting untuk kesejahteraan jangka panjang dan kepuasan hidup generasi millennial. Dalam konteks ini, menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada generasi millennial. Ketika karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, manfaat yang diperoleh meliputi peningkatan kepuasan kerja, perbaikan kesehatan fisik dan mental, serta pengurangan stres kerja (Muliawati & Frianto, 2020). Masalah terkait pekerjaan sering kali langsung berhubungan dengan tempat kerja yang memiliki jadwal yang tidak fleksibel dan padat, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berdampak pada masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Rahmawati & Gunawan, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada generasi yang saat ini mendominasi angkatan kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini, organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan millennial mereka. Sehingga stabilitas organisasi tidak terganggu dengan penurunan kinerja karyawan millennial.

## **METODE**

Penelitian ini melibatkan karyawan millennial di Kabupaten Batang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan teknik *incidental sampling*. Dengan metode ini, sampel dipilih secara acak, yang berarti siapa saja yang bertemu dengan peneliti dapat dianggap sebagai sampel, selama orang yang bertemu itu dianggap sesuai sebagai sumber data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 22 dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan metode ini, para peneliti dapat mengumpulkan data representatif dari populasi pekerja millennial di Kabupaten Batang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang bagaimana *work life balance* dan *burnout* mempengaruhi kinerja karyawan millennial di wilayah

tersebut. Dalam penelitian ini, metode analisis data digunakan. Untuk mengukur nilai, program komputer SPSS digunakan.

## HASL DAN PEMABAHASAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang disebar kepada setiap orang yang ditemui oleh peneliti, dimana responden dirasa memiliki kriteria yang sesuai dengan apa yang sedang diteliti oleh peneliti. Dalam penyebaran kuisisioner ini, peneliti mendapatkan 89 responden di daerah Kabupaten Batang.

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui deskripsi penyebaran data variabel yang diteliti maka dilakukan uji statistik deskriptif, yaitu variabel independent *burnout* (X1), *work life balance* (X2) dan kinerja (Y) sebagai variabel dependent.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel *burnout* dengan nilai min 4, nilai max 5, nilai rata-rata 4.39 sedangkan nilai *standart deviation* 0.490.
- b. Variabel *work life balance* dengan nilai min 4, nilai max 5, nilai rata-rata 4.39 sedangkan nilai *standart deviation* 0.482.
- c. Variabel kinerja dengan nilai min 3, nilai max 5, nilai rata-rata 4.39 sedangkan nilai *standart deviation* 0.404.

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas

**Table 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.718	0.208	0.000	Valid
X1.2	0.833	0.208	0.000	Valid
X1.3	0.833	0.208	0.000	Valid
X1.4	0.802	0.208	0.000	Valid
X1.5	0.853	0.208	0.000	Valid
X1.6	0.749	0.208	0.000	Valid
X1.7	0.851	0.208	0.000	Valid
X1.8	0.834	0.208	0.000	Valid
X2.1	0.817	0.208	0.000	Valid
X2.2	0.771	0.208	0.000	Valid
X2.3	0.782	0.208	0.000	Valid
X2.4	0.765	0.208	0.000	Valid
X2.5	0.723	0.208	0.000	Valid
X2.6	0.777	0.208	0.000	Valid
Y1.1	0.667	0.208	0.000	Valid
Y1.2	0.686	0.208	0.000	Valid
Y1.3	0.238	0.208	0.000	Valid
Y1.4	0.682	0.208	0.000	Valid

<b>Y1.5</b>	0.312	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.6</b>	0.630	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.7</b>	0.495	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.8</b>	0.511	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.9</b>	0.617	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.10</b>	0.562	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.11</b>	0.630	0.208	0.000	Valid
<b>Y1.12</b>	0.720	0.208	0.000	Valid

Sumber : data diolah 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa variabel-variabel diatas yang dinyatakan valid. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya seluruh variabel diatas dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	A Hitung	Standard $\alpha$	Keterangan
<b>Burnout</b>	0.927	0.7	Reliabel
<b>Work Life Balance</b>	0.864	0.7	Reliabel
<b>Kinerja</b>	0.823	0.7	Reliabel

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan uji reliabilitas, variabel burnout (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927, yang lebih besar dari 0,70, sehingga data dikatakan reliabel. Variabel *work life balance* (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, yang juga lebih besar dari 0,70, menandakan data tersebut reliabel. Variabel kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823, yang lebih besar dari 0,70, sehingga data dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Berikut tabel hasil beberapa pengujian analisis regresi linier berganda.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.341	2.645	
	Burnout	.277	.120	.266
	Work Life Balance	.760	.175	.504

Sumber : data diolah 2024

$$Y = 14.341 + 0.277 (X1) + 0.760 (X2) + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta pada tabel yaitu sebesar 14,341 berarti besarnya Kinerja Pegawai adalah 14,341 tanpa memperhitungkan pengaruh *burnout* (X1) dan *work life balance* (X2).
- Nilai koefisien regresi variabel *burnout* (X1) menunjukkan hasil positif sebesar 0,277, yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel *burnout* (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,277.
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X2) menunjukkan hasil positif sebesar 0,760, yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel *work life balance* (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,760.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis (t) dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Uji ini menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05), dengan asumsi  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika nilai signifikansi  $t > \alpha$ . Apabila nilai signifikansi  $t_i < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berikut disajikan tabel hasil uji t:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.341	2.645		5.421	.000
	Burnout	.277	.120	.266	2.300	.024
	Work Life Balance	.760	.175	.504	4.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel *burnout* (X1) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$  dengan t-hitung sebesar  $2.300 > t$ -tabel sebesar 2.061 dan nilai B sebesar 0,277 berarti dapat dikatakan bahwa *burnout* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dengani t-hitungi sebesar 4.351 > t-tabeli sebesar 2.061 dan nilai B sebesar 0,760

berarti dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

### **Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja pada Karyawan Millennial di Kabupaten Batang**

Dari hasil uji yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *burnout* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, t-hitung sebesar 2,300 lebih besar dibandingkan t-tabel yang sebesar 2,061, dan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan milenial yang mampu menghindari atau mengelola *burnout* dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Temuan ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajriani & Septiari, 2015), yang juga menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, wajib bagi organisasi untuk melihat tingkat *burnout* karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk mengurangi *burnout* di kalangan karyawan, terutama generasi milenial, agar mereka dapat mencapai potensi maksimal dalam bekerja. Langkah-langkah seperti menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan psikologis, dan memastikan beban kerja yang seimbang dapat membantu karyawan dalam mengelola stres dan mengurangi risiko *burnout*. Upaya-upaya ini bukan hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja pada Karyawan Millennial di Kabupaten Batang**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, t-hitung sebesar 4,351 lebih besar dibandingkan t-tabel yang sebesar 2,061, dan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan hidup dan pekerjaan yang dialami oleh karyawan, semakin baik pula kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan milenial yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2021), yang meneliti karyawan PT. YAUP di Cikarang. Mereka menemukan bahwa semakin baik *work life balance*, semakin baik pula kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Langkah-langkah seperti fleksibilitas jam kerja, pemberian cuti yang memadai, dan dukungan untuk kesejahteraan mental dan fisik dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan tersebut. Upaya-upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

## **SIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang tidak mengalami burnout mampu memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaannya. *Work life balance* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Kabupaten Batang. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kinerja karyawan milenial pun akan meningkat.

Penelitian ini menyoroti pentingnya menjaga kesehatan mental dan keseimbangan hidup bagi karyawan. Karyawan yang dapat menghindari *burnout* cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaannya. Begitu pula, *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk memaksimalkan kinerja karyawan, terutama generasi milenial, yang semakin mendominasi angkatan kerja saat ini.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p09>
- Carlson, C. N. (2003). *Information overload, retrieval strategies and Internet user empowerment*.
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19

- lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Fajriani, A., & Septiari, Do. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v3i1.188>
- Fidyani, L. (2018). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo)*. Universitas Brawijaya.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). BURNOUT DENGAN SELF EFFICACY PADA PERAWAT. *JURNAL KEPERAWATAN*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.24474>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employee Relations*, 40(2), 433–455. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0172>
- Palele, M. Y., & Wijono, S. (2024). Self Efficacy dan Burnout Pada Karyawan PT. X. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11033>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rajan, S., & Engelbrecht, A. (2018). A cross-sectional survey of burnout amongst doctors in a cohort of public sector emergency centers in Gauteng, South Africa. *African Journal of Emergency Medicine*, 8(3), 95–99. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2018.04.001>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As A Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>

- Rosyid, H. F. (2016). Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/bpsi.13462>
- VERA, V. V., Bakhtiar Abbas, & H. Mahmudin A. Sabilalo. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.46>
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh. Bojong Pekalongan*. PT. Nasya Expanding Managemen.