

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DITINJAU DARI BURNOUT PADA GURU PEREMPUAN DI KECAMATAN KOTA BANGUN

Muhammad Aulia^{1*}, Miranti Rasyid²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Article Info

Article History

Submitted:

Final Revised:

Accepted:

Abstract

Background: Women as housewives and breadwinners are expected to have a balance at work and be able to fulfill their roles as wives and breadwinners.

Objective: This study aims to determine the correlation between burnout and work-life balance in female teachers in Kota Bangun Sub-district. **Method:** This research method uses a quantitative approach. The subjects of this study were 63 female teachers in Kota Bangun Subdistrict who were selected using nonprobability sampling technique. The data collection method used was the work-life balance and burnout scale. The data analysis technique used was the Kendall Tau correlation test. The collected data were analyzed with the help of the Statistical Package for Social Science version 26.0 for windows program.

Results: The results showed that the r value was -0.415 and the sig value was 0.000 ($p < 0.05$) which means that there is a significant correlation with a moderate category between burnout and work-life balance in female teachers in Kota Bangun District. **Conclusion:** As for this study, the correlation that occurs in the direction of a negative correlation, which means that the lower the burnout, the higher the work-life balance and vice versa, the higher the burnout, the lower the work-life balance.

Keywords: Work life balance, Burnout



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author,
Published by Universitas
Muhammadiyah Gresik

Abstrak

Latar Belakang: Perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah diharapkan memiliki keseimbangan dalam bekerja serta dapat memenuhi perannya sebagai istri dan pencari nafkah. **Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun. **Metode:** Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 63 guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun yang dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala keseimbangan kehidupan kerja dan *burnout*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji korelasi *Kendall Tau*. Data yang terkumpul dianalisis dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* versi 26.0 *for windows*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r hitung -0.415 dan nilai sig 0.000 ($p < 0.05$) yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan signifikan dengan kategori sedang antara *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun. **Kesimpulan:** Adapun dalam penelitian ini hubungan yang terjadi dengan arah hubungan yang negatif, yang berarti semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja dan sebaliknya, semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja.

*email : mhdaulia1111@gmail.com

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga profesional di garis depan dunia pendidikan, guru harus handal dan benar-benar tampil profesional agar dapat melahirkan generasi masa depan yang cerdas dan berkarakter. Guru harus menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya agar dapat menjadi inspiratif, bukan hanya sekadar menjalankan tugas kurikulum yang terbatas pada ruang kelas. Seperti yang dikatakan Sulprihatin (2015), guru dapat diibaratkan sebagai pemandu perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalaman, bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Pendidikan di sekolah seperti SD, SMP, dan SMA di Kalimantan Timur masih menjadi perdebatan di kalangan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh pandangan tradisional di Indonesia yang menganggap pria sebagai kepala keluarga, sementara perempuan memiliki stigma untuk mengurus rumah tangga dan anak-anak. Namun, kini banyak perempuan yang juga berkarir, misalnya sebagai guru (Kompas.com, 2022). Perempuan bekerja umumnya untuk memperoleh penghasilan tambahan dan membantu ekonomi keluarga (Kompasiana.com, 2022). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), survei menunjukkan bahwa pada Februari 2022 tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia mencapai 54,27 persen. Dengan demikian, dari 100 perempuan yang bekerja, sekitar 54 di antaranya mengalami ketidakseimbangan dalam bekerja.

Situasi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki dua peran sekaligus, yaitu peran domestik sebagai pengelola keluarga dan peran publik sebagai pekerja di luar rumah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Kedua peran ini menuntut waktu, tenaga, dan perhatian yang seimbang. Oleh karena itu, seorang istri sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah harus menjalankan tugasnya dengan seimbang dalam kedua peran tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Ganapathi (2016) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kualitas hidup kerja individu yang seimbang dengan kehidupan pribadinya sehari-hari, serta mampu mengelola situasi dan memaksimalkan kegiatan antara bekerja dan tidak bekerja.

Salah satu pekerjaan yang telah disebutkan sebelumnya ialah guru. Menjadi guru sering dianggap sebagai profesi dengan waktu yang fleksibel, beban kerja rendah, dan tunjangan cukup, sehingga memudahkan mereka menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Namun, seiring waktu, tuntutan kualitas guru semakin tinggi, yang membuat mereka lebih banyak menghabiskan waktu di luar rumah. Hal ini didukung oleh Firdausya (2017) yang menyebutkan bahwa tekanan kerja guru, seperti tugas sekolah yang harus diselesaikan di rumah dan kerja lembur, menyita waktu bersama keluarga. Oleh karena itu, guru yang sudah berkeluarga harus bisa menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan tugas rumah tangga.

Keseimbangan kerja sangat penting bagi individu dalam kelompok untuk mencapai kinerja optimal, seperti memaksimalkan waktu kerja sehingga tidak membuang waktu di luar pekerjaan. Menurut Apriyanti *et al.* (2021), keseimbangan kehidupan kerja adalah jumlah waktu yang tersedia bagi individu untuk mencapai dan mempertahankan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab dalam keluarga atau pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nelvonita dan Ratnaningsih (2017)

yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja harus dibutuhkan oleh seseorang agar dapat menjalankan peran dengan baik, baik saat bekerja maupun saat tidak bekerja.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah hal penting dalam hidup manusia. Namun, beberapa faktor dapat mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah *burnout*. *Burnout* terjadi ketika seseorang berada di lingkungan kerja yang kurang mendukung, menyebabkan stres atau frustrasi karena beban kerja yang berlebihan untuk mencapai tujuan (Elliyana, 2018). *Burnout* bisa menyerang siapa saja, terutama mereka yang bekerja di bidang pelayanan, seperti guru, karena pekerjaan ini melibatkan tuntutan dan tekanan emosional yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Puspitasari dan Handayani (2014), yang menyebutkan bahwa *burnout* terjadi karena kurangnya pencapaian personal akibat stres jangka panjang dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan.

Burnout bisa terjadi karena individu mengalami stres kerja yang berkepanjangan. Ketidakseimbangan antara kerja dan istirahat dapat menyebabkan *burnout*. Menurut Avionella dan Faulziah (2016), *burnout* adalah kelelahan mental, fisik, dan emosional akibat stres berkepanjangan yang menurunkan prestasi kerja. Penelitian Karima (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout*, semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, dan sebaliknya, semakin rendah *burnout*, semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Rizal dan Fipiariny (2022), banyaknya aktivitas individu dapat menyebabkan hilangnya komitmen dalam bekerja dan meningkatkan stres. Hal ini sejalan dengan penelitian Darmawan dkk. (2015), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout*, semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, dan sebaliknya.

Penelitian terdahulu yang serupa mengenai hubungan *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja oleh Karima (2022) *burnout* memiliki hubungan secara signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja bahwa semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, dan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi keseimbangan kehidupan bekerja. Perbedaannya terletak pada subjek di mana penelitian yang dilakukan Karima (2022) menggunakan dosen perempuan, sedangkan peneliti menggunakan guru sekolah perempuan sebagai subjek penelitian. Kesamaan penelitian terdapat pada variabel bebas yaitu *burnout* dengan variabel tergantung yaitu keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian Darmawan dkk. (2015) bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) bahwa semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, dan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi keseimbangan kehidupan bekerja. Perbedaannya terletak pada subjek di mana penelitian yang dilakukan Darmawan dkk. (2015) menggunakan dosen perempuan, sedangkan peneliti menggunakan guru sekolah perempuan sebagai subjek penelitian. Kesamaan penelitian terdapat pada variabel bebas yaitu *burnout* dengan variabel tergantung yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil *screening* yang telah dilakukan diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada guru sekolah perempuan dipengaruhi oleh *burnout* yang dimiliki individu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara

meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini di ukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Menurut Azwar (2015) pada penelitian kuantitatif juga dinyatakan sebagai penelitian yang berfokus pada analisis data numerik atau biasa disebut angka yang akan dikemas dengan metode statistik.

Partisipan

Subjek dalam penelitian ini adalah guru perempuan sebanyak 63 orang yang ada di Kecamatan Kota Bangun dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penentuan subjek penelitian menggunakan *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel atau Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru perempuan yang ada di Kecamatan Kota Bangun. Dalam konteks ini, populasi tersebut terdiri dari total jumlah guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun. Sampel dalam penelitian ini adalah subset atau bagian kecil dari populasi tersebut, yang terdiri dari 63 orang guru perempuan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah ketika seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel. Dengan demikian, dalam penelitian ini, semua guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun diambil sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua jenis yaitu skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala *burnout*. Skala keseimbangan kehidupan kerja yang digunakan oleh McDonald dkk. (2017) dengan hasil uji validitas 24 butir aitem menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas skala keseimbangan kehidupan kerja yang digunakan oleh McDonald dkk. (2017) adalah nilai *Alpha Cronbach* > 0.700 yaitu sebesar 0.835 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala keseimbangan kehidupan kerja andal atau *reliabel*. Skala *burnout* yang digunakan oleh Maslach dan Leiter (2016) dengan hasil uji validitas 24 butir aitem menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas skala *burnout* yang digunakan oleh Maslach dan Leiter (2016) adalah nilai *Alpha Cronbach* > 0.700 yaitu sebesar 0.889 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *burnout* andal atau *reliabe*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis korelasi *Kendall Tau*. Uji korelasi *Kendall Tau* digunakan agar mengetahui keterkaitan antara variabel-variabel dan menguji hipotesis, Dimana, uji normalitas dan uji linearitas akan dilakukan terlebih dahulu sebelum uji hipotesis. Analisis data dilakukan menggunakan program *Satistical Packages for Social Sciences* versi 26.0 for Windows.

HASIL

Distribusi Subjek

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 63 guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun, tabel distribusi subjek dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Presentase
Usia	25-35 tahun	19	30.2%

	36-45 tahun	22	34.9%
	46-55 tahun	14	22.2%
	>56 tahun	8	12.7%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori usia 36-45 tahun yaitu dengan persentase 34.9%. Kategori usia terbanyak kedua yaitu 25-35 tahun dengan persentase 30.2%. Selanjutnya usia terbanyak ketiga yaitu 46-55 tahun dengan persentase 22.2%, disusul kategori usia >56 tahun dengan persentase 12.7%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini masuk dalam kategori usia dewasa awal dan dewasa madya.

Tabel 2. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Aspek	Instansi Sekolah	Frekuensi	Presentase
Instansi	Sekolah W Kota Bangun	19	30.2%
	Sekolah X Kota Bangun	7	11.1%
	Sekolah Y Kota Bangun	13	20.6%
	Sekolah Z Kutai Kartanegara	24	38.1%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori sekolah Sekolah Z Kutai Kartanegara yaitu dengan persentase 38.1%. Kategori instansi sekolah terbanyak kedua berasal dari sekolah Sekolah W Kota Bangun dengan persentase 30.2%. Selanjutnya kategori instansi sekolah terbanyak ketiga yaitu dari sekolah Sekolah Y Kota Bangun dengan persentase 20.6%. disusul kategori sekolah Sekolah X Kota Bangun dengan persentase 11.1%.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja	73.41	6.579	60	12	Tinggi
<i>Burnout</i>	41.65	6.954	60	12	Rendah

Melalui tabel 3 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala keseimbangan kehidupan kerja diperoleh *mean* empirik 73.41 lebih besar dari *mean* hipotetik 60 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi

Hasil Uji Asumsi

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Z	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.151	0.001	Tidak Normal
<i>Burnout</i>	0.121	0.023	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji normalitas terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.151$, nilai $p = 0.001$ dan variabel *burnout* menghasilkan nilai $Z = 0.121$, nilai $p = 0.023$. Hasil uji berdasarkan kaidah menyatakan bahwa $p > 0.05$, yang artinya sebaran data variabel keseimbangan kehidupan kerja dan variabel *burnout* adalah tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja <i>Burnout</i>	1.947	3.99	0.237	Linear

Pada tabel 5 di atas, didapatkan hasil bahwa hasil uji linearitas antar variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel *burnout* menghasilkan nilai *deviant from linearity* F hitung = 1.947 dan nilai $p = 0.237$. Berdasarkan kaidah uji linearitas menyatakan bahwa antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel *burnout* dinyatakan linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Kendall Tau

Variabel	r coefficient	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja <i>Burnout</i>	-0.415	0.000	Hubungan Negatif

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa $p < 0.05$ yang artinya terdapat hubungan signifikan antara *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun. Diketahui hasil nilai korelasi sebesar -0.417 yang artinya terdapat hubungan antara *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil Uji Korelasi Parsial

Keseimbangan kehidupan kerja pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sedang dengan arah hubungan yang negatif, yang berarti semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja.

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Kendall Tau
Aspek Keseimbangan Waktu (Y₁)**

Aspek	r hitung	r tabel	p	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	-0.311	0.248	0.000	Berkorelasi Sedang
Depersonalisasi (X2)	0.640	0.248	0.000	Berkorelasi Kuat
Menurunnya Pencapaian Diri (X3)	0.504	0.248	0.000	Berkorelasi Kuat

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh aspek dalam variabel *burnout* yaitu kelelahan emosional, deperonalisasi dan menurunnya pencapaian diri memiliki nilai $p < 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tiap aspek pada variabel *burnout* mempunyai hubungan yang signifikan dengan aspek keseimbangan waktu pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun.

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Kendall Tau
Aspek Keseimbangan Keterlibatan (Y₂)**

Aspek	r hitung	r tabel	p	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	-0.364	0.248	0.000	Berkorelasi Sedang

Depersonalisasi (X2)	0.640	0.248	0.000	Berkorelasi Kuat
Menurunnya Pencapaian Diri (X3)	0.504	0.248	0.000	Berkorelasi Kuat

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh aspek dalam variabel *burnout* yaitu kelelahan emosional, deperonalisasi dan menurunnya pencapaian diri memiliki nilai $p < 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tiap aspek pada variabel *burnout* mempunyai hubungan yang signifikan dengan aspek keseimbangan keterlibatan pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun.

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Kendall Tau
Aspek Keseimbangan Kepuasan (Y_3)**

Aspek	r hitung	r tabel	p	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	-0.354	0.248	0.000	Berkorelasi Sedang
Depersonalisasi (X2)	0.640	0.248	0.000	Berkorelasi Kuat
Menurunnya Pencapaian Diri (X3)	0.504	0.248	0.000	Berkorelasi Kuat

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh aspek dalam variabel *burnout* yaitu *burnout* emosional, deperonalisasi dan menurunnya pencapaian diri memiliki nilai $p < 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tiap aspek pada variabel *burnout* mempunyai hubungan yang signifikan dengan aspek keseimbangan kepuasan pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif sedang antara *burnout* dan keseimbangan kehidupan kerja pada guru perguruan di Kecamatan Kota Bangun, dengan nilai r hitung = -0,415. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami guru, semakin rendah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan teori dari Gulzelller & Cellikler (2020) yang menyebutkan bahwa hubungan negatif dalam interval 0,30 – 0,50 menandakan bahwa *burnout* berdampak pada penurunan keseimbangan kehidupan kerja. Penurunan ini menunjukkan bahwa *burnout* mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berpotensi mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan.

Temuan ini konsisten dengan teori Patell (2014) yang mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *burnout*, seperti beban kerja yang tinggi, tanggung jawab yang besar, serta pekerjaan rutin dan non-rutin yang melebihi kapasitas individu. Tuntutan pekerjaan yang berat dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Loyalitas terhadap pekerjaan, yang mencakup komitmen, dedikasi, dan kesetiaan, dapat membantu individu mengatasi stres tersebut. Perilaku aktif dan dukungan terhadap organisasi atau siswa, sebagaimana dijelaskan oleh Sapultri dkk. (2023) dan Rahmawati (2016), dapat berkontribusi pada pemeliharaan keseimbangan kehidupan kerja, dengan loyalitas berperan sebagai faktor pelindung terhadap *burnout*.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari keluarga maupun teman kerja, dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk mengurangi dampak *burnout*. Seperti dijelaskan oleh Aprida & Prastika (2022), dukungan sosial dapat meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi perasaan cemas yang berlebihan, dan mencegah konflik di tempat kerja. Dengan dukungan sosial yang memadai, individu dapat lebih baik dalam mengelola tekanan pekerjaan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Triwijayanti & Astiti (2019) serta Manggaharti & Noviati (2019), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang efektif dapat mengurangi *burnout* dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, membantu individu untuk tetap produktif dan puas dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Kecamatan Kota Bangun mengindikasikan bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi. Menurut teori keseimbangan kehidupan kerja, individu yang memiliki keseimbangan tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya serta berhasil mencapai kebutuhan dasar seperti rasa aman dan nyaman (Weli *et al.*, 2013; Ramadhan & Marinda, 2019). Keseimbangan ini berhubungan langsung dengan semangat kerja yang tinggi, yang berdampak positif

pada gairah kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan (Rohmawati & Izzati, 2021). Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menggarisbawahi pentingnya semangat kerja untuk mencapai keseimbangan hidup yang optimal.

Selanjutnya, tingginya keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Kecamatan Kota Bangun mencerminkan bagaimana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan baik internal maupun eksternal. Menurut teori stres kerja, individu dengan keseimbangan yang baik dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, sehingga dapat mempengaruhi kehidupan pribadinya secara positif (Choelriyah & Ultami, 2023). Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nulreindra dan Saraswati (2016) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak positif, seperti peningkatan kinerja dan pengurangan stres. Individu dengan keseimbangan yang baik cenderung lebih mampu mengatasi *burnout* dan menjaga kesehatan mentalnya, sehingga mengurangi dampak negatif di tempat kerja.

Akhirnya, keseimbangan kehidupan kerja dianggap krusial dalam mengatasi *burnout*. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu, terutama guru, dapat menjalankan fungsinya dengan baik baik di tempat kerja maupun di rumah (Dirfa & Prasetya, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki kesehatan emosional yang lebih baik dan dapat mengatasi stres dengan lebih efisien (Sulariyanti & Satrya, 2023; Yulnita, 2018). Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh pada kinerja di tempat kerja tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan pribadi secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data deskriptif mengungkapkan adanya *burnout* yang rendah di kalangan guru di Kecamatan Kota Bangun. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang tidak sesuai, dan jam lembur yang melebihi batas kemampuan. Untuk mengatasi masalah ini, perlu meningkatkan ketepatan, keamanan, serta keterampilan kerja. Pengembangan variasi dalam pekerjaan dan penyediaan kesempatan untuk belajar dapat mengurangi rasa jenuh, bosan, dan kelelahan (Wardhani, 2012). Selain itu, meningkatkan kapasitas kerja individu dapat mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan ketahanan kerja serta produktivitas (Pelrwitasari & Tulalelka, 2014).

Salah satu faktor penyebab *burnout* adalah ketidakpuasan dalam pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* terjadi karena masalah disiplin di antara guru, ketidakmampuan mendengarkan perintah, dan hubungan yang kurang harmonis dengan atasan. Hal ini membuat guru merasa tidak bersemangat, marah, dan sensitif, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja (Yulliaastini & Pultra, 2015). Jika seorang guru merasa tidak puas dan mengalami *burnout*, guru-guru lainnya juga bisa terkena dampaknya, menunjukkan sikap sinis dan malas (Elkawanti & Mullyana, 2016; Adawiyah, 2013). Penelitian ini mengindikasikan bahwa *burnout* yang rendah berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik pada guru.

Analisis data dengan uji hipotesis tambahan, seperti analisis korelasi parsial, menunjukkan hubungan antara aspek-aspek *burnout*, seperti kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, dengan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja. Kelelahan emosional dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mempengaruhi kinerja kerja, mengurangi motivasi untuk membantu orang lain, dan menurunkan kepuasan kerja (Naulman dkk., 2018; Lelel & Madelra, 2019). Kelelahan emosional dapat mengakibatkan ketidakmampuan dalam menciptakan situasi keseimbangan kehidupan kerja (Sihaloho & Indawati, 2021).

Menurut Melnult Soellton dkk. (2020), *burnout* dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja, serta mengubah sikap individu di tempat kerja, seperti menjauh dari pekerjaan (depersonalisasi) atau menjaga jarak dengan klien dan rekan kerja. Hal ini terjadi karena individu terlalu fokus pada pekerjaan mereka sendiri, sehingga sulit untuk membagi waktu dan berinteraksi dengan orang lain. Ramadhani (2013) menjelaskan bahwa keseimbangan waktu sangat penting, mencakup waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan, serta kapan dan di mana seseorang bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi berhubungan dengan keseimbangan waktu dalam kehidupan kerja.

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa aspek *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, berhubungan dengan aspek keseimbangan keterlibatan dalam kehidupan kerja. *Burnout* dapat diminimalisir jika individu dapat mengatur porsi antara pekerjaan dan keluarga dengan baik. Gejala *burnout* seperti kesulitan kembali bekerja, meningkatnya ketidakhadiran, penurunan harga diri, depresi, dan penarikan diri dari profesi dapat mengganggu keseimbangan keterlibatan saat bekerja (Sielnatra & Aselpta, 2023). Depersonalisasi dapat dikendalikan dengan memiliki kepedulian tinggi terhadap orang lain, dan keseimbangan keterlibatan sangat penting untuk mencegah penarikan diri atau sikap acuh tak acuh di lingkungan kerja (Rahmadani dkk., 2023).

Handayani dan Zona (2021) menekankan pentingnya kecerdasan emosional dan regulasi diri untuk menghindari *burnout*. Individu yang tidak dapat mengontrol dirinya dengan baik cenderung mengalami ketidakseimbangan yang dapat mempengaruhi kinerja dan empati. Keterlibatan antara rekan kerja sangat penting untuk saling membantu dan meningkatkan kinerja (Larasati dkk., 2020). Keseimbangan keterlibatan meliputi peran individu dalam pekerjaan, keluarga, dan pendidikan, serta kemampuan mengambil keputusan dengan baik untuk mencapai keseimbangan (Hafid & Praseltio, 2017). Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri berhubungan dengan keseimbangan keterlibatan dalam kehidupan kerja.

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri memiliki hubungan signifikan dengan aspek keseimbangan kepuasan pada keseimbangan kehidupan kerja. Kelelahan emosional terjadi ketika seseorang tidak memiliki efikasi diri yang kuat saat bekerja, sehingga individu tidak dapat mengatasi kemarahan, dendam, atau kegagalan yang banyak, yang berakibat pada ketidakpuasan dengan pekerjaannya (Mulis, dkk., 2018). Rasa puas muncul ketika individu mampu menyelesaikan pekerjaan, baik itu pekerjaan sedikit atau banyak. Individu lebih memilih bekerja di bawah tekanan, menghindari pekerjaan yang berlebihan, dan merasa puas dengan apa yang telah dicapainya (Gelmelly & Baharulddin, 2020).

Individu yang memiliki kemampuan tinggi dalam mengerjakan pekerjaan, antusiasme, dan kebanggaan dalam bekerja cenderung mengalami penurunan pencapaian pribadi. Keseimbangan kepuasan merupakan kepuasan dari diri sendiri yang timbul ketika individu merasa apa yang telah dilakukan selama ini berkualitas dan dapat mengakomodasi beban kerja serta kebutuhan keluarga (Kinnary & Tanulwijaya, 2022; Aselpta & Marulno, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri memiliki hubungan dengan keseimbangan kepuasan pada keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil uji hipotesis tambahan mengindikasikan bahwa kelelahan dapat diminimalisir jika setiap instansi dapat meningkatkan atau mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dengan cara mengoptimalkan perencanaan, seperti membuat daftar pekerjaan dan menetapkan batas waktu agar

target dapat tercapai dengan baik. Hal ini berkontribusi pada produktivitas dan keseimbangan dalam bekerja (Montororing, 2018).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif sedang antara *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru perempuan di Kecamatan Kota Bangun. Temuan ini sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada guru perempuan, termasuk beban kerja yang meliputi jam kerja, tanggung jawab, dan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Dukungan sosial, baik dari keluarga maupun rekan kerja, mampu mengurangi atau mencegah terjadinya *burnout*. Selain itu, tingginya keseimbangan kehidupan kerja pada guru perempuan dapat meningkatkan semangat dan kinerja kerja, serta membantu mereka mengatasi tekanan pekerjaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melibatkan lebih banyak responden untuk meningkatkan representativitas data, serta mempertimbangkan faktor geografis dan metode pengambilan data yang fleksibel untuk mengatasi kendala jarak. Selain itu, eksplorasi strategi spesifik untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja guru dan dampaknya terhadap produktivitas serta kesejahteraan sangat dianjurkan. Dan untuk para guru disarankan untuk mengelola beban kerja secara efektif dengan menyeimbangkan tugas profesional dan waktu pribadi, serta membangun dukungan sosial yang kuat. Mengatur waktu kerja dan beban kerja sesuai kapasitas individu serta mengambil waktu istirahat yang cukup dapat membantu mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan *burnout*. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/229329840.pdf>
- Aprida, L., & Prastika, N. D. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 566-577. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4>
- Apriyanti, D. D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran job crafting terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid melalui *burnout* dan work life balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 260-278. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v22i2.7917>
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Avionela, F., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada guru bersertifikasi di SMA Negeri Kecamatan Bojonegoro. *Jurnal empati*, 5(4), 687-693. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15440>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Pustaka Pelajar.
- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi diri dengan *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(2), 113-118. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n2.p113-118>

- Eliyana, E. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3). <http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Firdausya, D. (2017). *Peran ganda perempuan yang berprofesi sebagai guru dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga*. Pendidikan Ekonomi. Universitas Jember. Jawa Timur.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Gemely, D., Baharuddin. (2020). Pengaruh burnout dan self efficacy terhadap kinerja dosen pascasarjana uin alauddin makassar. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13-30. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *Internasional Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48-56. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Handayani, C. N., Zona, M. A. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, dan Work-Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 2(2), 86-97. <https://doi.org/10.36655/jeb.v2i2.564>
- Karima, U. (2022). Hubungan burnout dengan work life balance pada dosen wanita Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research*, 1(1), 41-53.
- Kinnary, N. R., & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 142-149. Diakses dari <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/8170>
- Kompas.com. (2022). *Ibu rumah tangga juga bisa berkarier*. Diakses dari <https://money.kompas.com/read/2022/10/28/090000826/ibu-rumah-tangga-juga-bisaberkarier>
- Kompasiana.com. (2022). *Dimana ada kemauan disitu ada jalan*. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/rosdayanti/6365266d4addee5b2e1e5e92/dimana-ada-kemauan-disitu-ada-jalan>
- Larasati, V., P, B. A., Maritska, Z., Parisa, N., & Ikhsan, D. S. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine*, 1(3), 139-148. <https://doi.org/10.32539/Hummed.V1I3.13>
- Lee, L., & Madera, J. M. (2019). A systematic literature review of emotional labor research from the hospitality and tourism literature. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(7), 2808-2826. DOI: 10.1108/IJCHM-05-2018-0395
- Mangaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1-19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>

- Montororing, Y. D. R. (2018). Usulan Penentuan Waktu Baku Proses Racking Produk Amplimesh Dengan Metode Jam Henti Pada Departemen Powder Coating. *Jurnal Teknik: Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 7(2), 53-63.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nauman, S., Fatima, T., & Haq, I. U. (2018). Does despotic leadership harm employee family life: exploring the effects of emotional exhaustion and anxiety. *Frontiers in psychology*, (9), 601. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00601>
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru perempuan di SMA negeri kabupaten purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15140>
- Patel. Bhavesh. (2014). *The organisational factors that affect burnout in nurses*. RCN Education Conference. West Middlesex University Hospital.
- Perwitasari, D., & Tualeka, A. R. (2014). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja subjektif Pada Perawat di RSUD DR. Mohommad Soewandhi Surabaya. *The Indonesian Journal of Safety, Health And Environment*, 1(1), 15-23. Diakses dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kklkd52e1963602full.pdf>
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan tingkat self-efficacy guru dengan tingkat burnout pada guru sekolah inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(1), 59-68. Diakses dari <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jppp2a9996ff38full.pdf>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kinerja pegawai inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97-107.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1827>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan - kerja terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2). <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205-220. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Rizal, R., & Fipiariny, S. (2022). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap burnout pada pekerja di bidang kesehatan di kota Palembang. *Adminika*, 8(1), 1-14. Diakses dari <http://poltekanika.ac.id/journal/index.php/adm/article/view/304>
- Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4). Diakses dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41170>

- Saputri, A. N., Paramita, W., & Rachmadania, R. F. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(01), 25-46. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i01.569>
- Sienatra, K. B., & Aseptia, U. Y. (2023). Peran kelelahan emosional pada pemediasian work life balance terhadap kinerja proyek pada software house di wilayah malang raya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 1(3), 162-176. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.247>
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran mediasi emotional exhaustion pada pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228. Diakses dari [https:// pdfs. Semantic scholar. org/ 313c/ 3b47e28f2bd73e786e8c4b9eed5c74d8cf1.pdf](https://pdfs.semanticscholar.org/313c/3b47e28f2bd73e786e8c4b9eed5c74d8cf1.pdf)
- Soelton, M., Hardianti, D., Kuncoro, S., & Jumadi, J. (2020, February). Factors affecting burnout in manufacturing industries. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 46-52). Atlantis Press. DOI: [10.2991/aebmr.k.200205.010](https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.010)
- Suariyanti, N. W. N., & Satrya, I. G. B. H. (2023). Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(03). Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/85874/49108>
- Sugiyono. (2013). *Metode pendidikan pendekatan kuantitatif kualitatif dan r & d*. Alfabeta.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 73-82. <http://dx.doi.org/10.24127/ja.v3i1.144>
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320. Diakses dari [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1522457&val=4934&title=Peran dukungansosialkeluargadanefikasidiriterhadaptingkatworklifebalancepadamahasiswayangbekerjaDenpasar](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1522457&val=4934&title=Peran%20dukungsosialkeluargadanefikasidiriterhadaptingkatworklifebalancepadamahasiswayangbekerjaDenpasar)
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 73-82.
- Wei, C., Yili, L., & Tian, Y. (2013). How can HRM help organizations build the supportive “work-life/family” balance culture. *International Journal of Business and Social Science*, 4(9), 104-110. Diakses dari <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=8b47e978e57cc05d5a1d7e780834dc0e531c65f9>
- Yulastini, N. W. D., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMK di Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University). *Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 943-959.
- Yunita, P. I. (2018). Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (work-life balance): apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135-144. Diakses dari <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2120>