

The Influence of Work-Life Balance and Burnout on the Performance of Relationship Credit Employees at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan

Sekar Nirwani¹, Sienny²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia
Email: sekarnirwani425@gmail.com; sienny_tan@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan. *Work Life Balance* adalah interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi, sedangkan *Burnout* dapat diartikan sebagai suatu sindrom akibat stres kronis di tempat kerja yang dapat ditandai dengan perasaan kehabisan energi atau kelelahan, peningkatan jarak mental dari pekerjaan seseorang atau perasaan negativisme yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai *Relationship Credit* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan dan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 71 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner. Dengan reliabilitas *Cronbach Alpha Work Life Balance* sebesar 0.856, *Burnout* sebesar 0.739, dan kinerja pegawai 0.873. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai; (3) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.
Keyword: Work Life Balance; Burnout; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and Burnout on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan. Work Life Balance is the interaction between work and other activities that include family, community, leisure time, and personal development, while Burnout can be interpreted as a syndrome due to chronic stress in the workplace that can be characterized by feelings of exhaustion or fatigue, increased mental distance from one's work or feelings of negativism related to one's work. The research method uses a descriptive quantitative approach. The population in this study were all Relationship Credit employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan and the number of samples used saturated samples, namely 71 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis. Research data were collected using a questionnaire. With a Cronbach Alpha reliability of Work Life Balance of 0.856, Burnout of 0.739, and employee performance of 0.873. The results of the study indicate that: (1) There is a positive and significant influence between Work Life Balance on Employee Performance; (2) There is a positive and significant influence between Burnout on Employee Performance; (3) There is a positive and significant influence between Work Life Balance and Burnout together on Employee Performance.

Keyword: Work Life Balance; Burnout; Employee Performance

Corresponding Author:

Sekar Nirwani,
Universitas Negeri Medan,
Jalan Willem Iskandar/Pasar V, Medan Estate, Percut Sei Tuan, Deli Serdang,
Sumatera Utara, Indonesia, Kode Pos 20221, Indonesia
Email: sekarnirwani425@gmail.com



1. INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Jones dan George (2022) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah aktivitas yang dilakukan oleh manajer untuk menarik, mempertahankan, dan memaksimalkan kinerja karyawan demi pencapaian organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik instansi swasta maupun instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penentu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu sistem organisasi yang tentunya juga merupakan bagian dari sistem manajemen SDM (Mauliddiyah, 2021). Sumber Daya Manusia tidak hanya sekadar memenuhi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, tetapi juga harus dilihat dari kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Nusuki, 2024).

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola pegawai, terutama dalam departemen yang berhubungan langsung dengan debitur. *Relationship Credit* memiliki peranan penting dalam menyikapi kredit bermasalah melalui pendekatan yang tepat kepada debitur. Meskipun *Relationship Credit* telah memiliki pengalaman panjang dalam menangani kredit bermasalah, terdapat masalah yang terkait dengan kinerja *Relationship Credit* itu sendiri, khususnya dalam hal kualitas dan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Manajer *Relationship Credit* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan, diketahui adanya masalah terkait dengan kinerja pegawai *Relationship Credit* dalam efektivitas kerja. Dengan tingginya target yang ditetapkan perusahaan, pegawai *Relationship Credit* membutuhkan waktu yang cukup panjang dan mengalami kesulitan dalam melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan antara bank dan debitur. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas kerja *Relationship Credit* menurun, dikarenakan buruknya portofolio kredit bank dan naiknya kredit macet yang berdampak terhadap laba perusahaan.

Zaky (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. *Work Life Balance* merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai (Khan et al., 2021). Dalam konteks perbankan, *Work Life Balance* yang baik dapat membantu *Relationship Credit* untuk lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas serta meningkatkan kinerja pegawai *Relationship Credit* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan.

Mujahidin et al. (2023) menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda diungkapkan oleh Foanto et al. (2020) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah *Burnout* yang dialami pegawai itu sendiri, sebagaimana dibuktikan oleh Alfajar dan Hidayati (2022) yang mengemukakan bahwa dampak *Burnout* memengaruhi kinerja pegawai. Maslach dan Leiter (2020) menyatakan bahwa *Burnout* dapat mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan absensi, serta dampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik pegawai. Pegawai yang mengalami *Burnout* cenderung memiliki kinerja yang menurun, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan debitur secara efektif (Sari et al., 2021).

Laily et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda diungkapkan oleh Evy Cornelia Hutasoit (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan maksud mengetahui secara lebih mendalam terkait “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai *Relationship Credit* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan.”

2. RESEARCH METHOD

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian dasar. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang mengaitkan antara dua atau lebih variabel. Pendekatan yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya. Menurut Sahir (2021), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang memanfaatkan alat statistik untuk mengolah data, menghasilkan informasi, dan temuan dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif berfokus pada pencapaian hasil yang bersifat objektif, yang didapatkan melalui distribusi kuesioner, kemudian diuji dengan proses validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti dibagi menjadi beberapa variabel, di mana setiap variabel diberikan simbol yang berbeda sesuai dengan kebutuhan atau fokus masalah yang akan dianalisis oleh peneliti.

A. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi ialah seluruh kelompok yang menjadi objek penelitian dalam area dan periode tertentu, berdasarkan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi ini akan menjadi sumber data bagi penelitian.

Oleh karena itu, peneliti akan memilih target populasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Amruddin et al., 2022). Pada penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai *Relationship Credit* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan, di seluruh segmen kredit baik mikro, menengah, maupun korporasi, dengan total sebanyak 71 pegawai.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan kuantitas dan atribut suatu populasi. Jika populasinya luas dan peneliti dibatasi oleh sumber daya yang terbatas, maka dapat dipilih sampel representatif untuk diteliti (Abdullah et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* ialah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 pegawai.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai *Relationship Credit* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan, ditemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan nilai *t-hitung* sebesar 3.733 dengan tingkat signifikansi 0.000 (<0.05), yang secara statistik membuktikan kontribusi *work life balance* terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0.162 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 16,2%. Hasil ini menegaskan pentingnya *work life balance* dalam mendukung kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Hasil ini juga terlihat dari kuesioner yang telah dibagikan. Pada item pernyataan X1_13 dengan pernyataan "*Saya merasa terlibat dalam pekerjaan saya tanpa mengabaikan kehidupan pribadi*", 9 responden menjawab tidak setuju dan 30 responden menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih mengabaikan kehidupan pribadi demi kebutuhan keterlibatan dalam pekerjaan. Pada item pernyataan X1_15 dengan pernyataan "*Saya merasa puas dengan keseimbangan kehidupan yang saya miliki*", 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, dan 21 responden menjawab netral. Dengan pernyataan tersebut diketahui bahwa pegawai masih merasa kurang puas dengan keseimbangan kehidupan yang dimiliki.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manajer *Relationship Credit* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan, ditemukan bahwa rendahnya keseimbangan waktu menjadi faktor utama menurunnya kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh tingginya absensi lembur pegawai yang bekerja di luar jam kerja yang sudah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin et al. (2023) "*The Influence of Work-Life Balance, Work Stress and Work Environment on Employee Performance in the Regional Financial and Asset Management Agency in Palopo City*" yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Work life balance dapat memberikan manfaat bagi pegawai, khususnya dalam peningkatan kinerja agar lebih produktif dalam melaksanakan kehidupan pekerjaan maupun pribadi di suatu organisasi (Mujahidin et al., 2023). Oleh karena itu, dengan adanya *work life balance* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam mencapai hasil yang maksimal.

Kemudian, masalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dapat dilihat dari hasil kuesioner kinerja. Pada item pernyataan Y_1 "*Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan*", 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, dan 32 responden menjawab netral. Pada item pernyataan Y_2 "*Saya selalu meminta feedback atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan*", sebanyak 14 responden menjawab tidak setuju dan 22 responden menjawab netral. Pada item pernyataan Y_4 "*Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan*", 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 13 responden menjawab tidak setuju, dan 22 responden menjawab netral. Dari hasil penelitian ini terlihat masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara dengan Manajer *Relationship Credit* menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai dalam efektivitas kerja, yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan. Banyak pegawai gagal memenuhi target, mencerminkan kualitas kerja yang belum optimal. Hal ini sejalan dengan identifikasi masalah pada variabel kinerja pegawai, di mana kinerja pegawai *Relationship Credit* belum optimal. Hal tersebut ditandai oleh realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa *work life balance* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sebagaimana terlihat dari perhitungan kuesioner dan hasil olah data menggunakan SPSS. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi faktor kunci dengan adanya evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai sebagai

upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai *Relationship Credit* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan.

B. Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Pegawai Relationship Credit PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan, ditemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan nilai *t*-hitung sebesar 2.287 > *t*-tabel 1.99495 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0.168 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *burnout* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 16,8%. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan, *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai *Relationship Credit*.

Hasil kuesioner juga mengungkapkan bahwa pada item pernyataan X2_18 “*Saya pernah izin tidak masuk bekerja dikarenakan sakit akibat kecapekan bekerja*”, sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju, 32 responden menjawab setuju, dan 25 responden menjawab netral. Pada item pernyataan X2_20 “*Saya merasa emosional dikarenakan tekanan pekerjaan*”, sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju, 34 responden menjawab setuju, dan 21 responden menjawab netral. Pada item pernyataan X2_17 “*Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja*”, sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju, dan 28 responden menjawab netral. Dari hasil ini, terlihat banyak pegawai mengalami gangguan fisik seperti sakit akibat kecapekan bekerja, sakit kepala, serta gangguan emosional akibat tekanan pekerjaan.

Hasil observasi dan wawancara dengan Manajer *Relationship Credit* menunjukkan adanya permasalahan mengenai kesehatan mental dan fisik pegawai. Banyaknya absensi yang fluktuatif dikarenakan sakit menjadi hambatan dalam mengelola situasi kompleks serta memberikan layanan optimal kepada debitur. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan identifikasi masalah dalam latar belakang, di mana *burnout* terutama dalam aspek kesehatan mental dan fisik pegawai terlihat dari absensi *Relationship Credit* periode 2024.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Khustina & Laily (2019) dalam penelitian berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik*” yang mengemukakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Relationship Credit PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan

Work life balance dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai *Relationship Credit*. Uji simultan (F) menunjukkan nilai *F*-hitung 28.343 > *F*-tabel 3.13 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R-Square* sebesar 0.455, diketahui bahwa 45,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh *work life balance* dan *burnout*, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Secara parsial, variabel *work life balance* memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai *t*-hitung sebesar 7.488 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ serta koefisien regresi 0.768, yang berarti bahwa setiap peningkatan *work life balance* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 76,8%.

Data kuesioner mendukung temuan ini, di mana masih terdapat *work life balance* yang buruk. Hal ini terlihat dari banyak pegawai yang merasa harus mengorbankan kehidupan pribadi demi pekerjaan, serta merasa belum puas dengan keseimbangan yang dimiliki.

Sementara itu, *burnout* juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *t*-hitung sebesar 2.287 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Koefisien regresi sebesar 0.288 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada *burnout* akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 28,8%.

Namun demikian, hasil kuesioner menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi negatif dari sebagian pegawai terkait *work life balance*. Hal ini memperkuat permasalahan sebelumnya, di mana rendahnya keseimbangan waktu terlihat dari tingginya absensi lembur pegawai di luar jam kerja. Temuan ini mengidentifikasi bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, *work life balance* dan *burnout* perlu menjadi perhatian dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Dari hasil penelitian ini secara simultan, *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai *Relationship Credit*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Marlinda & Halin (2025), yang mengungkapkan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai *Relationship Credit* di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Medan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *Work Life Balance* pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam menjalankan tugas.
2. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat *Burnout* yang tinggi sangat memengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
3. *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil uji F, diketahui bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.455 menunjukkan bahwa 45,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, selebihnya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dan *Burnout* yang kuat secara bersamaan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

REFERENCES

- Aldiansyah, F. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat burnout perawat pada situasi Covid-19: Literature review. *Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak kelelahan mental (burnout) terhadap kinerja karyawan retail besi dan baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Amelia Septha, C. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, work-life balance, dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderating [Skripsi, universitas tidak disebutkan].
- Anisah, N., & Chairunnisa, L. T. (2021). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *JaManKu: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 22–29.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Avadhani, V. D., & Menon, R. B. (2022). Development and standardization of the work-life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154994>
- Azaria Maharani, N., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh work-life balance, family supportive supervisor behaviour, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 1–14. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033>
- Hutasoit, E. C. (2023). Pengaruh burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510. <http://10.0.20.161/zenodo>
- Firmansyah, S. A. G. (2022). Pengaruh work-life balance dan quality of work life terhadap kepuasan kerja (Suatu penelitian terhadap perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya) [Skripsi sarjana, Universitas Siliwangi].
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis work-life balance pada freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Ibnu, S. (2022). *Metodologi penelitian*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Khan, M. A., Khan, M. N., & Khan, S. (2021). Work-life balance and employee performance: A study of banking sector in Pakistan. *Journal of Business Research*, 124, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.045>
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis jalur faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 65–84. <https://doi.org/10.26740/jepk.v11n1.p65-84>
- Ngayo Foto, G. M. (2022). Differences between senior human resources managers and young millennials leaders on the perceived required leadership competencies for the 21st century. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 12–20. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20221001.12>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). *Burnout: A guide to identifying burnout and pathways to recovery*.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah dengan fokus pada status kesehatan subjektif [Laporan penelitian].
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The influence of work-life balance, work stress and work environment on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency in Palopo City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2206–2213.
- Nowinta, E. (2020). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan burnout pada karyawan UD. Naga Agung Surya Alam di Yogyakarta [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta].

- Nusuki, I. (2024). *Mengelola SDM: Menyusun strategi untuk keberhasilan organisasi*.
- Ratih, S. (2024). Pengaruh work-life balance dan job burnout terhadap kinerja pegawai dengan employee engagement sebagai variabel mediasi pada Lapas Kelas II A Pamekasan [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Sari, R. A., Rahardjo, B., & Setiawan, A. (2021). The impact of burnout on employee performance in the banking sector during the COVID-19 pandemic. *Journal of Management and Business Research*, 21(2).
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 72–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>