

## **WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI PREDIKTOR *BURNOUT* PADA SALES DI PT X**

**Michelle Gabriel Hudian Putri<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, & Meylisa Permata Sari<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: michelle.705200038@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: meylisa.sari@fpsi.untar.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine work-life balance as a predictor of burnout in sales at PT X. Further analysis on each dimension of work-life balance showed that three dimensions of WLB predicted BO, while the PLEW dimension did not significantly predict BO. Work-life balance is defined as an individual's effort to achieve a healthy balance between work duties and aspects of personal life. Burnout is identified as a multidimensional condition, with fatigue considered as its main feature. The research method was a quantitative non-experimental approach. The study participants consisted of 263 sales employees in a property company in Indonesia, who were selected using a non-probability sampling technique, namely Convenience sampling. The research instrument included the use of Work/Nonwork Interference and Enhancement, which was developed by Fisher et al. (2009) and has been adapted into Indonesian by Gunawan et al. (2019) to measure work-life balance. Meanwhile, burnout was measured using the second version of the Burnout Assessment Tool (BAT), which was developed by Schaufeli et al. (2020) and translated by Christina et al. (2022), with assistance from the supervisor. The results showed a negative and significant influence between work-life balance and burnout ( $r_s = 0.991$ ,  $p < 0.01$ ). It can be concluded that work-life balance can predict the emergence of burnout behavior in employees, the higher the work-life balance, the lower the burnout behavior, and vice versa. Discussion and suggestions will be discussed further in the article.*

**Keywords:** burnout, work-life balance, employees, sales

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *work-life balance* sebagai prediktor terhadap *burnout* pada sales di PT X. Analisis lebih lanjut pada setiap dimensi *work-life balance* menunjukkan bahwa tiga dimensi WLB memprediksi BO, sedangkan dimensi PLEW tidak memprediksi BO secara signifikan. *Work-life balance* diartikan sebagai usaha individu dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara tugas pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi. *Burnout* diidentifikasi sebagai suatu kondisi multidimensi, dengan kelelahan dianggap sebagai ciri utamanya. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Partisipan penelitian terdiri dari 263 karyawan penjualan di sebuah perusahaan properti di Indonesia, yang dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu Convenience sampling. Instrumen penelitian mencakup penggunaan *Work/Nonwork Interference and Enhancement*, yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al. (2019) untuk mengukur *work-life balance*. Sedangkan *burnout* diukur menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT) versi kedua, yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020) dan diterjemahkan oleh Christina et al. (2022), dengan bantuan dari dosen pembimbing. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan *burnout* ( $r_s = 0,991$ ,  $p < 0,01$ ). Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dapat memprediksi munculnya perilaku *burnout* pada karyawan, semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin rendah perilaku *burnout*, dan sebaliknya. Diskusi dan saran akan dibahas lebih lanjut dalam artikel.

**Kata Kunci:** burnout, work-life balance, karyawan, sales

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan seperti PT X menghadapi tantangan serius akibat pandemi COVID-19. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bertabrakan dengan keharusan menerapkan kebijakan *physical distancing*, mendorong penggunaan pola kerja *Hybrid Working*. *Hybrid Working*, yang menggabungkan bekerja dari kantor (WFO) dan bekerja dari jarak jauh (WFH), menjadi solusi yang relevan di tengah pandemi. Ini juga memungkinkan

karyawan yang sebelumnya terpaksa indekos di Jakarta untuk bersatu kembali dengan keluarga mereka di luar area Jabodetabek (Puspita & Zamralita, 2023). Meski demikian, penerapannya dihadapkan pada tantangan, terutama dalam menangani perbedaan preferensi dan adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja baru.

*Sales* di PT X, yang umumnya dikenal dengan kegembiraan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghadapi situasi baru ini. *Salesman*, individu yang berperan dalam menjual produk atau layanan, merasakan dampak dari perubahan dinamika kerja, termasuk adopsi pola *Hybrid Working*. Salah satu sales, Handoko, menekankan pentingnya *work-life balance* dalam memaksimalkan efektivitas kerja. *Work-life balance*, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, menjadi kunci untuk menjaga etos kerja yang baik. Menurut F. D. Astuti (komunikasi pribadi, 20 Agustus 2023), seorang *salesman* menghadapi tekanan yang konstan karena perlu mencapai target penjualan setiap bulan. Dampak dari tekanan ini adalah perasaan tidak tenang dan ketidaknyamanan yang terus menerus, dengan target selalu menjadi beban pikiran utama. Hal ini seringkali mengakibatkan gejala seperti mudah marah. Studi yang dilakukan oleh Ratnasari (2021) menyatakan bahwa pekerjaan *salesman* termasuk dalam kategori yang rentan terhadap kondisi *burnout*. Faktor-faktor seperti tenggat waktu yang ketat, target yang tinggi, dan interaksi dengan pelanggan yang memiliki kepribadian beragam dapat menjadi pemicu terjadinya *burnout* pada salesman. Kondisi ini dapat memberikan gambaran tentang tingkat tekanan dan tantangan yang dihadapi oleh para sales dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai faktor mempengaruhi *work-life balance* (WLB), seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja. Sangat penting untuk mempelajari keseimbangan kerja-hidup (WLB) karena memiliki banyak manfaat bagi karyawan dan organisasi. Beberapa efek positif WLB termasuk peningkatan kreativitas karyawan, kemampuan untuk mengatasi konflik dan peningkatan kinerja karyawan sehingga organisasi dapat mendapatkan manfaat dari peningkatan kinerja karyawan (Santoso et al., 2023). WLB sendiri mengacu pada upaya seseorang untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan mereka dan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan dalam menjalani kehidupan sehari-hari mereka. Sebaliknya, kelelahan adalah hasil dari ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dan kapasitas mereka untuk melakukannya.

Tekanan kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan kondisi ini, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Sangat penting bagi setiap orang untuk mengambil istirahat setelah bekerja selama berjam-jam. Ini seharusnya memberi mereka kesempatan untuk bersantai, melepaskan diri dari tugas pekerjaan, dan melakukan hal-hal yang mereka sukai (Danudoro et al., 2021). Selain itu terdapat artikel yang menggambarkan *burnout* yaitu, tekanan psikologis yang signifikan seringkali menyebabkan ketidakpuasan, absensi, dan pergantian staf di kalangan guru, sekaligus memicu perilaku merugikan dengan ciri-ciri psikologis seperti kecemasan dan depresi, dampak fisiologis, gaya hidup yang tidak sehat, serta masalah tidur (Friedman-Krauss et al., 2014; Lian et al., 2014; Roeser et al., 2013; Torsheim & Wold, 2001 dalam Nadyastuti et al., 2021). *Burnout* mencakup banyak hal selain kelelahan fisik. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk mencegah kelelahan. Definisi dan penjelasan singkat ini menunjukkan betapa sulitnya WLB berhubungan dengan lelah dan betapa pentingnya untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Namun, hasil penelitian Kelly et al. (2020) dan Junaidin et al. (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*, khususnya dalam konteks pekerjaan medis. Ketidakmampuan mencapai *work-life balance* dapat meningkatkan risiko *burnout*, yang mencakup kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan emosional di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap *work-life balance* menjadi krusial, terutama dalam mengantisipasi potensi dampak negatif pada kesejahteraan karyawan sales di PT X.

Meski penelitian sebelumnya telah mengungkapkan pengaruh antara *work-life balance* dan *burnout*, masih terdapat kebutuhan untuk menggali lebih lanjut dalam konteks sales di PT X. Studi sebelumnya, terutama yang berfokus pada bidang medis, memberikan temuan yang cenderung umum. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengisi celah pengetahuan dengan mengeksplorasi hubungan tersebut dalam konteks pekerjaan sales, di mana tuntutan pekerjaan cenderung berbeda. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan wawasan lebih mendalam tentang dampak *work-life balance* terhadap *burnout* pada sales di PT X. Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut: (a) apakah *work-life balance* dapat memprediksi *burnout* pada sales di PT X?; dan (b) dimensi *work-life balance* mana yang dapat memprediksi *burnout* pada sales di PT X?

## 2. METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini, sebanyak 263 karyawan PT X berpartisipasi dalam penelitian ini. Kriteria partisipan adalah (a) karyawan dengan status pekerja permanen; (b) penempatan di divisi penjualan; (c) berusia antara 18 hingga 58 tahun; (d) pendidikan terakhir minimal SMA/SMK/SMU/SLTA; dan (e) masa kerja minimal satu tahun. Proses pengambilan data dilakukan secara daring dengan menyebarkan tautan Google melalui Google *Form* kepada partisipan penelitian melalui *user* setiap unit beserta bantuan whatsapp *group* khusus untuk departemen *sales*. Hal ini dilakukan untuk memastikan keaslian identitas responden dan memfasilitasi pengumpulan data secara efisien. Tabel demografi yang menyajikan informasi terkait usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan akan disusun untuk memberikan gambaran lebih rinci tentang karakteristik partisipan pada tabel 1.

**Tabel 1**

*Aspek Demografis Data Partisipan*

| Karakteristik Demografis    | No. (%) Responden |                |
|-----------------------------|-------------------|----------------|
|                             | N=263             | Persentase (%) |
| <b>Jenis Kelamin</b>        |                   |                |
| Laki-Laki                   | 116               | 44.1           |
| Perempuan                   | 147               | 55.9           |
| <b>Usia</b>                 |                   |                |
| 18 – 20                     | 90                | 34.2           |
| 21 – 40                     | 158               | 60.1           |
| 41 – 58                     | 15                | 5.7            |
| <b>Pendidikan Terakhir</b>  |                   |                |
| SMA/SMK/SLTU                | 44                | 16.730         |
| D3                          | 34                | 12.928         |
| S1                          | 185               | 70.342         |
| <b>Status Pernikahan</b>    | 263               | 100            |
| Sudah Menikah               | 175               | 66.540         |
| Belum menikah               | 82                | 31.179         |
| Bercerai Hidup              | 3                 | 1.141          |
| Bercerai Mati               | 3                 | 1.141          |
| <b>Status Memiliki Anak</b> | 263               | 100            |
| Ya                          | 144               | 54.753         |
| Tidak                       | 119               | 45.247         |

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif dengan bentuk non-eksperimental, yaitu *cross-sectional predictive correlational design*. Desain ini digunakan untuk menguji apakah *work-life balance* dapat memprediksi *burnout*. *Work-life balance* diukur menggunakan alat ukur *Work/Nonwork Interference and Enhancement* yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al. (2019). Alat ukur ini terdiri dari 17 butir, yang mengukur empat dimensi dari WLB, yaitu: (a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL); (b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW); (c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW); dan (d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Partisipan merespon menggunakan 5-point Likert *scale*. Skor partisipan dihitung per dimensi. Semakin tinggi skor partisipan di dimensi WIPL berarti kehidupan pribadi seseorang akan terpengaruh oleh pekerjaannya, di dimensi PLIW berarti mengalami konflik antar kehidupan pribadi dan pekerjaan, di dimensi PLEW berarti pekerjaan mereka dapat meningkatkan kehidupan pribadinya, dan di dimensi WEPL berarti sejauh mana kehidupan mereka dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Setiap dimensi dari alat ukur ini memiliki reliabilitas internal yang baik (Cronbach's alpha = 0.91 – 0.95).

Burnout diukur menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT) versi kedua, yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020) dan diterjemahkan oleh Christina et al. (2022) dengan penyesuaian bahasa. Alat ukur ini terdiri dari 23 butir, yang mengukur empat dimensi dari BO, yaitu: (a) *exhaustion*; (b) *mental distance*; (c) *cognitive impairment*; dan (d) *emotional impairment*. Partisipan merespon menggunakan 5-point Likert *scale*. Skor partisipan dihitung per dimensi. Semakin tinggi skor partisipan di dimensi exhaustion berarti semakin lelah, di dimensi mental distance berarti akan menarik diri untuk menghindari adanya interaksi, di dimensi cognitive impairment berarti semakin sulit untuk berkonsentrasi, dan di dimensi emotional impairment berarti semakin susah untuk mengontrol emosi. Setiap dimensi dari alat ukur ini memiliki reliabilitas internal yang baik (Cronbach's alpha = 0.93 – 0.96).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini dapat dilihat di Tabel 2. Uji *multiple linear regression* dilakukan untuk menguji apakah WLB memprediksi BO pada karyawan sales di PT X. Uji asumsi normalitas residual, linearitas, dan homoskedastisitas menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi.

**Tabel 2**

*Analisis Deskriptif Variabel*

| Variabel   | Skala | Cronbach's Alpha | M     | SD   | r    | r    |      |      |      |
|------------|-------|------------------|-------|------|------|------|------|------|------|
|            |       |                  |       |      |      | WIPL | PLIW | WEPL | PLEW |
| BO         | 1-5   | -                | -     | -    | -    |      |      |      |      |
| Exhaustion |       | .96              | 20.98 | 8.53 |      | -.98 | -.98 | -.84 | -.84 |
| MD         |       | .93              | 13.12 | 5.52 |      | -.97 | -.97 | -.85 | -.85 |
| CI         |       | .94              | 13.12 | 5.40 |      | -.97 | -.97 | -.81 | -.82 |
| EI         |       | .94              | 13.28 | 5.48 |      | -.97 | -.97 | -.81 | -.83 |
| WIPL       | 1-5   | .95              | 16.68 | 5.47 | -.99 | -    | -    | -    | -    |
| PLIW       | 1-5   | .95              | 20.34 | 6.47 | -.98 | -    | -    | -    | -    |
| WEPL       | 1-5   | .91              | 10.42 | 3.40 | -.84 | -    | -    | -    | -    |
| PLEW       | 1-5   | .91              | .43   | 3.39 | -.85 | -    | -    | -    | -    |

Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan pada work-life balance dapat memprediksi pada burnout pada karyawan sales PT X, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah work-life balance secara signifikan memprediksi burnout. Hasil regresi menunjukkan kedua prediktor menjelaskan 99.1% dari varians WIPL ( $R^2=.99$ ,  $F=7520.46$ ,  $p < .01$ ). Ditemukan bahwa WIPL secara signifikan memprediksi BO ( $\beta = -2.22$ ,  $p < .001$ ), begitu juga dengan PLIW ( $\beta = -1.74$ ,  $p < .01$ ) dan, WEPL ( $\beta = -.40$ ,  $p < .01$ ). Tetapi ditemukan bahwa dimensi PLEW tidak signifikan memprediksi burnout. Hasil regresi menunjukkan bahwa PLEW ( $\beta = -.02$ ,  $p > .01$ ).

Selanjutnya, untuk menunjukkan dampak dimensi *work-life balance* terhadap dimensi *exhaustion* pada *burnout*. Hasil analisis menunjukkan adanya dampak dimensi *work-life balance* terhadap tingkat *burnout* pada karyawan sales PT X, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah *work-life balance* secara signifikan memprediksi dimensi *exhaustion*. Hasil regresi menunjukkan kedua prediktor menjelaskan 98.4% dari varians *burnout* ( $R^2=.98$ ,  $F=3999.48$ ,  $p < .01$ ). Ditemukan bahwa WIPL secara signifikan memprediksi BO ( $\beta = -.83$ ,  $p < .001$ ), begitu juga dengan PLIW ( $\beta = -.54$ ,  $p < .01$ ). Tetapi ditemukan bahwa dimensi WEPL dan PLEW tidak signifikan memprediksi exhaustion. Hasil regresi menunjukkan bahwa WEPL ( $\beta = -.12$ ,  $p < .01$ ) dan PLEW ( $\beta = -.02$ ,  $p > .01$ ).

Berikutnya, untuk menunjukkan dampak dimensi *work-life balance* terhadap dimensi *mental distance* pada *burnout*. Hasil analisis menunjukkan adanya dampak dimensi *work-life balance* terhadap tingkat *burnout* pada karyawan sales PT X, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah *work-life balance* secara signifikan memprediksi dimensi *mental distance*. Hasil regresi menunjukkan kedua prediktor menjelaskan 96.4% dari varians *burnout* ( $R^2=.96$ ,  $F=1730.52$ ,  $p < .01$ ). Ditemukan bahwa WIPL secara signifikan memprediksi BO ( $\beta = -.40$ ,  $p < .001$ ), begitu juga dengan PLIW ( $\beta = -.39$ ,  $p < .01$ ) dan, WEPL ( $\beta = -.23$ ,  $p < .01$ ). Tetapi ditemukan bahwa dimensi PLEW tidak signifikan memprediksi mental distance. Hasil regresi menunjukkan bahwa PLEW ( $\beta = .01$ ,  $p > .01$ ).

Selanjutnya, untuk menunjukkan dampak dimensi *work-life balance* terhadap dimensi *cognitive impairment* pada *burnout*. Hasil analisis menunjukkan adanya dampak dimensi *work-life balance*

terhadap tingkat *burnout* pada karyawan sales PT X, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah *work-life balance* secara signifikan memprediksi dimensi *cognitive impairment*. Hasil regresi menunjukkan kedua prediktor menjelaskan 96.4% dari varians *burnout* ( $R^2=.96$ ,  $F=1705.46$ ,  $p < .01$ ). Ditemukan bahwa WIPL secara signifikan memprediksi BO ( $\beta = -.58$ ,  $p < .001$ ), begitu juga dengan PLIW ( $\beta = -.32$ ,  $p < .01$ ). Tetapi ditemukan bahwa dimensi WEPL dan PLEW tidak signifikan memprediksi *cognitive impairment*. Hasil regresi menunjukkan bahwa WEPL ( $\beta = -.02$ ,  $p > .01$ ) dan PLEW ( $\beta = .02$ ,  $p > .01$ ).

Terakhir, untuk menunjukkan dampak dimensi *work-life balance* terhadap dimensi *emotional impairment* pada *burnout*. Hasil analisis menunjukkan adanya dampak dimensi *work-life balance* terhadap tingkat *burnout* pada karyawan sales PT X, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah *work-life balance* secara signifikan memprediksi dimensi *emotional impairment*. Hasil regresi menunjukkan kedua prediktor menjelaskan 95.7% dari varians *burnout* ( $R^2=.95$ ,  $F=1439.59$ ,  $p < .01$ ). Ditemukan bahwa WIPL secara signifikan memprediksi BO ( $\beta = -.39$ ,  $p < .001$ ), begitu juga dengan PLIW ( $\beta = -.47$ ,  $p < .01$ ). Tetapi ditemukan bahwa dimensi WEPL dan PLEW tidak signifikan memprediksi *emotional impairment*. Hasil regresi menunjukkan bahwa WEPL ( $\beta = -.016$ ,  $p > .01$ ) dan PLEW ( $\beta = -.04$ ,  $p > .01$ ).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan negatif *work-life balance* terhadap *burnout*. Semakin tinggi skor *work-life balance* semakin rendah *burnout* yang akan dialami. Sebaliknya, semakin rendah *work-life balance* yang dirasakan oleh seseorang, semakin tinggi *burnout* yang akan dialami. Selain itu, peneliti menyelidiki dimensi *work-life balance* mana yang dapat memprediksi *burnout*. Harapannya, hasil riset ini diinginkan dapat berkontribusi pada kemajuan pengetahuan, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Selain itu, peneliti berharap temuan dari penelitian ini bisa menjadi acuan untuk penelitian atau studi selanjutnya. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana *work-life balance* memprediksi tingkat *burnout* pada karyawan yang berperan dalam departemen sales. Mengingat bahwa proses perizinan memakan waktu yang cukup lama, saran yang muncul untuk penelitian berikutnya adalah mempertimbangkan waktu pengumpulan data. Peneliti menyarankan kepada para karyawan sales PT X untuk tetap menyeimbangkan *work-life balance* dan mencegah *burnout*, karyawan sales di PT X disarankan untuk melakukan beberapa langkah proaktif seperti, merencanakan dengan baik tugas-tugas harian, menerapkan *self-care*, memanfaatkan fasilitas dan program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan, serta menggunakan teknologi dengan bijak dengan menetapkan batasan waktu untuk istirahat dari perangkat komunikasi (ponsel) dapat membantu mencegah pekerjaan yang berlebihan di luar jam kerja. Dengan mengadopsi saran-saran ini, karyawan sales dapat memperkuat *work-life balance* mereka, mengurangi risiko *burnout*, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### Ucapan terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada PT X yang telah memberikan izin untuk pengambilan data, tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak mungkin terwujud. Kepercayaan dan kerjasama PT X sangat berarti bagi kelancaran penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan pandangan berharga. Semua kontribusi ini telah memperindah makalah ini secara signifikan. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif dalam bidang ilmu pengetahuan. Terima kasih sekali lagi atas dukungan dan kolaborasinya.

#### REFERENSI

- Afrianty, T. W. (2013). *Work life balance policies in indonesia context*. [Tesis, Curtin Business School].
- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3355-3368. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>.
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The influence of work from home and work discipline on the performance of employees with work-life balance as mediating variable in the covid-19 outbreak period. *Oblik i finansi*, 94, 91-98.
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van de Water, A., Weijs-Perrée, M., & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>.
- Aruldos, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). *Why working from home will stick* (No. w28731). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w28731>.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 294. <https://doi.org/10.3390/su14010294>.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
- Christina, S., Nirwanto, A. F., Nabilah, N., Idulfiastri, R. M., & Putri, D. (2022). Analisis butir variabel burnout pada reliabilitas konsistensi internal. *Prosiding Serina*, 2(1), 123-130.
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021, August). The effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors. In *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. 1138-1143. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). The relationship between burnout and work-life balance in female lecturers. *Mediapsi*, 1(1), 28-39. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>.
- Dewi, K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sari kusuma dewi agus frianto. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1. 1055-1065.
- Fadhilah, S. R. (2022). *Perubahan psikologis guru terhadap pembelajaran semi daring anak sekolah dasar selama pandemi covid-19 di sd se-kecamatan gombong*. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Gombong].
- Firdiansyah, A. (2023, May 29). Sales: Apa itu, istilah-istilah umum, dan jenis-jenis pekerjaannya. *Glints*. <https://glints.com/id/lowongan/apa-itu-sales/>.
- Gatra, S. (2022, March 10). Komunikasi kepemimpinan: Dinamika pola kerja hybrid era pandemi. *Kompas.com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2022/03/10/102900265/komunikasi-kepemimpinan-dinamika-pola-kerja-hybrid-era-pandemi?page=all>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10474-000>.

- Haar, J., & Brougham, D. (2022). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within new zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 784-807. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>.
- Ikhram, A. (2019). Pengaruh Work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada perusahaan listrik negara (pln) area makassar selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34. <https://doi.org/10.31605/mandar.v1i2.319>.
- Jaclyn, A. (2020, November 11). Waspada, ini daftar profesi yang rentan depresi! *KlikDokter*. <https://www.klikdokter.com/psikologi/kesehatan-mental/waspada-ini-daftar-profesi-yang-rentan-depresi>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Kusnandar, V. B. (2022, August 6). *Berapa jumlah angkatan kerja Indonesia 2022?* Katadata. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/08/berapa-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-2022>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). 36 A mediation model of job burnout. *Research companion to organizational health psychology*, 544.
- Linggar. (2022, December 22). Work from office (wfo) 2023, pasca transisi work from home (WFH). *Glints for Employers*. <https://employers.glints.com/id-id/blog/work-from-office-wfo-2023-pasca-transisi-work-from-home-wfh/>
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pt. panca dewata denpasar*. [Disertasi, Udayana University].
- Nadyastuti, S. C., Mularsih, H., & Tiatri, S. (2021). Peran perceived stress dan self-efficacy terhadap teacher burnout guru tk pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 5(2), 475-484. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12097.2021>.
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in hanoi (vietnam) during and after the covid-19 era. *Transportation*, 48(6), 3207-3238.
- Puspita, D. D., & Zamralita, Z. (2023). Peran burnout sebagai mediator pada hubungan stres digital dengan intensi keluar kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 7(3), 482-489. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.25674.2023>.
- Santoso, F., Salsabila, E., Azhar, N. A., Arifah, T. F., & Saraswati, K. D. H. (2023). MELAKUKAN PERSIAPAN MAGANG DENGAN TEPAT DAN MUDAH BERSAMA EDLYN. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(1), 623-630. <https://doi.org/10.24912/jssh.v1i1.24549>.
- Sugiarto, W., Milfayetty, S., & Lubis, M. R. (2019, August). Hubungan lingkungan kerja dan konsep diri dengan burnout. *Proceeding ICOPOID 2019 The 2nd International Conference on Politic of Islamic Development*, 1(1), 148-157.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.6.1512>.
- Wahid. (2020, Juni 27). *Hybrid salesman, ahli jualan online & offline*. Marketing.co.id. <https://marketing.co.id/hybrid-salesman-ahli-jualan-online-dan-offline/>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>.
- Yohanes S. Hasiando Sinaga. (2021, July 20). Karyawan dirumahkan karena pandemi Covid-19, bagaimana hak upahnya? *Kompas*.