

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN LAPANGAN DI PERUSAHAAN KEUANGAN DI SULAWESI UTARA

Anggischa E. Kolondam

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : anggischaekolondam@gmail.com

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

Melkian Naharia

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : melkiannaharia@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan lapangan di Perusahaan Keuangan di Sulawesi Utara. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sering dialami oleh karyawan lapangan akibat tingginya beban kerja. *Work-life balance* yang buruk dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana. Data dikumpulkan dari 98 responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian yang mengukur tingkat beban kerja dan *work-life balance*. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* dengan kontribusi sebesar 23,1%. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan kualitas *work-life balance*.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Karyawan Lapangan.

Abstract: This study aims to analyze the effect of workload on work-life balance among field employees at Financial Company in North Sulawesi. The background of this study stems from the issue of imbalance between work and personal life, which is frequently experienced by employees due to high workload. An imbalanced work-life condition may negatively affect employees' psychological well-being and overall job performance. This research uses a quantitative method with a simple linear regression approach involving 98 respondents. Data were collected using research instruments that measured levels of workload and work-life balance, and were analyzed statistically. The results show that workload has a negative and significant effect on work-life balance, with a contribution of 23.1%. This means that the higher the perceived workload, the lower the employee's ability to maintain a balance between work and personal life. The conclusion of this study confirms that workload is a contributing factor to the decline in employees' work-life balance quality.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Field Employees.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merujuk pada keseluruhan tugas, tanggung jawab, serta tekanan yang harus ditangani oleh karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Rohman dan Ichsan (dalam Sukmawati & Hermana, 2024) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, mencakup jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, serta tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang dijalankan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan menyebabkan penurunan efektivitas kerja (Riny Candra dalam Krisdiana, 2022).

Salah satu aspek penting yang berkaitan erat dengan beban kerja adalah work-life balance (WLB). Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Lockwood (dalam Dennira & Ekowati, 2020), work-life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu menjaga keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalani, baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan tersebut terjaga, karyawan cenderung lebih fokus, memiliki emosi positif, serta terhindar dari stres (Mendis & Weerakkody dalam Badrianto & Ekhsan, 2021). Sebaliknya, ketidakseimbangan work-life balance berpotensi menimbulkan stres yang berdampak buruk terhadap produktivitas karyawan (Aslam dalam Badrianto & Ekhsan, 2021).

Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan work-life balance. Rachelina (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap work-life balance dengan kontribusi sebesar 52,8%, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat work-life balance yang mereka alami. Hal serupa diungkapkan oleh Sijabat dan Hermawati (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi menyebabkan stres kerja, sehingga mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sakti (dalam Fani & Permana, 2024) juga memperkuat temuan tersebut, bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab utama stres kerja yang berdampak negatif terhadap work-life balance.

Tulus, dkk. (2023) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan waktu, tuntutan profesional yang tinggi, serta pekerjaan yang monoton atau multitugas. Kondisi ini berpotensi memicu stres kerja yang berdampak negatif terhadap kemampuan individu dalam menjaga work-life balance. Namun demikian, keterampilan manajemen diri yang baik dapat membantu individu mengurangi risiko stres akibat beban kerja (Tully, dkk., 2021).

Fenomena ini juga ditemukan dalam pengamatan langsung peneliti selama magang di salah satu perusahaan keuangan di Sulawesi Utara. Karyawan lapangan yang memiliki tanggung jawab utama untuk melakukan penagihan kepada konsumen sering kali harus bekerja di luar jam kerja resmi. Banyak konsumen hanya dapat ditemui pada sore atau malam hari, sehingga karyawan harus bekerja hingga larut malam demi memenuhi target

perusahaan. Kondisi ini menyebabkan waktu istirahat dan kebersamaan dengan keluarga menjadi terbatas. Bagi karyawan baru, situasi tersebut bahkan menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang nyata, sehingga berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kondisi ini menjadi indikasi adanya masalah serius terkait work-life balance pada karyawan lapangan di perusahaan keuangan tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, bahkan meningkatkan tingkat absensi dan turnover. Dampak negatif ini tentu merugikan baik dari sisi karyawan maupun perusahaan.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap work-life balance, khususnya pada karyawan lapangan di sektor keuangan yang memiliki tingkat mobilitas dan tekanan kerja tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana beban kerja memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

Temuan dari penelitian ini tidak hanya memperluas referensi akademik di bidang psikologi industri dan organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih berpihak pada kesejahteraan karyawan, sehingga produktivitas dan loyalitas karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif melalui data numerik yang

dianalisis secara statistik (Punch dalam Abdullah dkk., 2021).

Penelitian ini dilaksanakan pada 12 cabang di salah satu perusahaan keuangan yang tersebar di Sulawesi Utara. Fokus penelitian ditujukan pada karyawan lapangan yang bertugas melakukan penagihan kepada konsumen. Pemilihan lokasi ini bertujuan untuk memperoleh data representatif yang mencerminkan kondisi karyawan lapangan di berbagai cabang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan lapangan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel dihitung dengan rumus *Slovin* pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 98 responden. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 4 poin. Instrumen penelitian disusun berdasarkan aspek-aspek dari masing-masing variabel. Variabel beban kerja diukur melalui enam aspek, yaitu tuntutan fisik, tingkat usaha, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat frustrasi, dan performansi (Hart & Staveland dalam Retmadinata, 2022). Sementara itu, variabel *work-life balance* diukur berdasarkan tiga aspek, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Hudson dalam Gurning, 2023).

Sebelum digunakan, instrumen diuji kualitasnya melalui uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil pengujian validitas, dari 32 pernyataan untuk variabel beban kerja, sebanyak 29

pernyataan dinyatakan valid, sedangkan 3 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid. Untuk variabel *work-life balance*, dari 36 pernyataan yang diuji, sebanyak 32 pernyataan dinyatakan valid, dan 4 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki reliabilitas tinggi, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962 untuk *work-life balance* dan 0,944 untuk beban kerja.

Proses penelitian berlangsung selama tujuh minggu, terdiri atas tahap persiapan, penyebaran angket, hingga analisis data. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS dan meliputi beberapa tahapan, yaitu: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, (2) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dan Uji Linearitas dengan *ANOVA*, dengan $p > 0,05$ menandakan data normal dan linear, (3) Analisis Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*, serta (4) Uji *t* (parsial) dan Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui signifikansi pengaruh dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *work-life balance*, serta hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keduanya. Dengan prosedur penelitian yang sistematis ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran akurat mengenai hubungan antara beban kerja dan *work-life balance*, serta dapat menjadi rujukan bagi penelitian berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan lapangan di salah satu perusahaan keuangan di Sulawesi Utara.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	157.761	12.840		12.286
	Beban Kerja	-.986	.184	-.481	.000

a. Dependent Variable: Work-life Balance

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 157,761 - 0,986X$, di mana Y adalah *work-life balance* dan X merupakan beban kerja. Nilai konstanta sebesar 157,761 menunjukkan bahwa apabila beban kerja bernilai nol, maka nilai *work-life balance* diperkirakan sebesar 157,761. Sementara itu, koefisien regresi sebesar -0,986 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan menurunkan nilai *work-life balance* sebesar 0,986 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka alami.

Interpretasi terhadap hasil uji *t* yang terdapat pada tabel yang sama menunjukkan bahwa nilai *t* hitung sebesar -5,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* hitung ($|-5,373|$) lebih besar dari *t* tabel (1,66088), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Dengan kata lain,

peningkatan beban kerja yang diterima karyawan akan berdampak nyata terhadap menurunnya kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Setelah diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, langkah selanjutnya adalah mengetahui seberapa besar kontribusi variabel beban kerja terhadap perubahan *work-life balance*.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Berdasarkan hasil uji koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.223	10.10207

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,231 menunjukkan bahwa beban kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 23,1% perubahan pada *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan, pengaruh tersebut masih tergolong rendah, dan ada banyak faktor lain yang turut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Lockwood (dalam Dennira & Ekowati, 2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika beban kerja meningkat, individu akan kesulitan menjaga keseimbangan tersebut, karena sumber daya waktu dan energi mereka lebih banyak tersita oleh tuntutan pekerjaan. Hal ini juga mendukung konsep *Work Interference with Personal Life (WIPL)* yang merupakan salah satu dimensi *work-life balance* menurut Fisher dkk. (dalam Mulyana dkk., 2022). Dimensi ini menggambarkan sejauh mana tuntutan

pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Dalam konteks penelitian ini, karyawan lapangan yang menghadapi beban kerja tinggi sering kali harus mengorbankan waktu pribadinya, termasuk waktu untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, demi memenuhi target pekerjaan.

Temuan dalam penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachelina (2024), yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance* dengan kontribusi sebesar 52,8%. Selain itu, penelitian Sijabat dan Hermawati (2021) juga memperlihatkan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan tingkat stres karyawan dan secara langsung berpengaruh terhadap menurunnya *work-life balance*. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sakti (dalam Fani & Permana, 2024), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab utama stres di tempat kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Kontribusi baru dari penelitian ini terletak pada konteksnya yang berfokus pada karyawan lapangan di perusahaan keuangan non-bank di Sulawesi Utara. Karakteristik pekerjaan lapangan yang menuntut mobilitas tinggi dan sering kali melebihi jam kerja normal memberikan gambaran nyata bagaimana beban kerja dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Kondisi tersebut sangat relevan dengan fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini, di mana karyawan lapangan sering kali harus bekerja hingga larut malam demi memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, sehingga waktu untuk beristirahat dan berkumpul bersama keluarga menjadi sangat terbatas.

Meskipun beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap *work-life balance*, besarnya kontribusi beban kerja terhadap perubahan *work-life balance* tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh beban kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti dukungan sosial, fleksibilitas waktu kerja, kondisi keluarga, serta karakteristik individu. Hal ini sesuai dengan pandangan Pouluse & Sudarsan (dalam Pratiwi & Silvianita, 2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya faktor individual, faktor lingkungan, faktor organisasional, serta faktor eksternal lainnya.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *work-life balance* diantaranya adalah dukungan sosial yang diterima karyawan, baik dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja. Dukungan sosial di tempat kerja, terutama dari atasan, terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hammer et al. (2009) menyatakan bahwa perilaku supervisor yang mendukung keluarga (*Family Supportive Supervisor Behaviors/FSSB*) berhubungan dengan penurunan konflik antara peran kerja dan keluarga, peningkatan kepuasan kerja, serta penurunan niat untuk berhenti bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan supervisor berperan penting dalam meningkatkan *work-life balance*.

Selain itu, fleksibilitas kerja juga menjadi salah satu faktor eksternal yang memengaruhi *work-life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Allen et al. (2013) menegaskan bahwa *flextime* (fleksibilitas waktu kerja) dan *flexplace* (fleksibilitas tempat kerja) berkorelasi

negatif dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Artinya, semakin fleksibel jam dan tempat kerja, semakin rendah tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Maka, kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas waktu kerja dan fleksibilitas tempat kerja dapat membantu individu untuk lebih mudah dalam menyesuaikan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bahwa upaya menjaga keseimbangan kehidupan karyawan membutuhkan pendekatan menyeluruh. Selain memperhatikan distribusi beban kerja, organisasi juga perlu memperkuat dukungan sosial dari atasan, serta menyediakan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai *work-life balance* yang lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi dan kesejahteraan masyarakat secara luas.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan lapangan di Perusahaan Keuangan di Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin rendah kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun kontribusi pengaruhnya hanya sebesar 23,1%, temuan ini tetap menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, khususnya pada pekerjaan

lapangan yang memiliki mobilitas dan tuntutan tinggi.

Kelebihan dari penelitian ini adalah konteksnya yang spesifik, yakni fokus pada karyawan lapangan di perusahaan keuangan non-bank, sehingga menambah referensi penelitian sejenis yang masih terbatas. Di sisi lain, keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup variabel yang sempit, karena hanya meneliti satu faktor saja, padahal *work-life balance* juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lain di luar beban kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup kajian diperluas dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti stres kerja, fleksibilitas waktu, dan dukungan sosial agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif dapat menjadi alternatif untuk menggali pengalaman subjektif karyawan lebih dalam, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat baik secara teoretis maupun praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Eka Sari, M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Banda Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-life balance karyawan milenial level manajerial bank tabungan negara syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194-209.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment, and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74-84.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2179-2185.
- GURNING, L. N. (2023). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA PEREMPUAN BEKERJA DI KOTA MEDAN.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Krisdiana, H., Iljas, J., Ayuningtyas, D., & Juliati, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. *Jurnal Biostatistik, Kependudukan, dan Informatika Kesehatan*, 2(3), 2.

- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14-26.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Rachelina, N. T. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Skripsi Sarjana, Universitas Negeri Jakarta). UNJ Repository.
- Retmadinata, A., & Dwityanto, A. (2022). *Hubungan antara beban kerja dan konflik peran ganda dengan burnout pada bidan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75-92.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Tully, N. P., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2021). Pengaruh manajemen diri terhadap burnout pada karyawan marketing funding bank sinarmas di Kota Ternate. *Psikopedia*, 2(1).
- Tulus, V. G., Naharia, M., & Kapahang, G. L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *PSIKOPEDIA*, 4(2), 141-146