

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
 KINERJA WANITA KARIR DENGAN MEDIASI KELELAHAN
 KERJA YANG DIMODERASI OLEH DUKUNGAN ORGANISASI
 DAN DUKUNGAN KELUARGA**

*The Effect of Work-Life Balance on Career Women's Performance
 Mediated by Work Fatigue and Moderated Organizational Support and
 Family Support*

Lelly Christin¹⁾, Nadia Stefanie Destiana²⁾, Dian Puspita Sari³⁾, Sarfilianty Anggiani⁴⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Bunda Mulia

²⁾Program Doktorat Ilmu Ekonomi, Universitas Trisakti

³⁾Program Doktorat Ilmu Ekonomi, Universitas Trisakti

⁴⁾Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

Diterima 26/11/2021 / Disetujui 15/12/2021

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of work balance, organizational support, job burnout and career women's performance. Analysis of the variables used in this study there are five variables, namely work-life balance, organizational support, family support, work fatigue and performance. In this study, non-probability sampling was used, namely the sample taken was not given the same opportunity or opportunity for each member of the population to be selected as a sample. The sampling technique used is purposive sampling. Of the 98 respondents who filled out the questionnaire, only 64 respondents met the criteria for this research sample. The sample used in this study are career women who occupy managerial positions. The data collected is using a questionnaire with a Likert scale. From this study, only two significant hypotheses were produced, namely the existence of a significant direct effect of work-life balance on the performance of career women, and organizational support moderating the effect of work-life balance on job burnout.

Keywords: *Work-Life Balance, Organizational Support, Family Support, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, kelelahan kerja dan kinerja wanita karir. Analisis Variabel yang digunakan di penelitian ini ada lima variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga, kelelahan kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, yaitu sampel yang diambil tidak diberikan peluang atau kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Dari 98 responden yang mengisi kuesioner, hanya 64 responden yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian ini. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah wanita karir yang menduduki posisi manajerial. Adapun data yang dikumpulkan adalah menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Dari penelitian ini hanya menghasilkan dua hipotesis yang signifikan, yaitu adanya pengaruh langsung yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir, dan dukungan organisasi memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, Dukungan Keluarga, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan saat ini, wanita yang berperan ganda dalam kehidupan sehari-hari semakin meningkat. Bahkan wanita telah menduduki beberapa posisi penting di perusahaan, seperti level manajerial yang terus mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari data yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik mengenai persentase distribusi jabatan manajer menurut jenis kelamin, dimana untuk wanita di tahun 2017 sebesar 26,62 persen, di tahun 2018 terjadi peningkatan menjadi sebesar 28,97 persen, dan kembali meningkat di tahun 2019 menjadi 30,63 persen. Badan Pusat Statistik juga memberikan laporan mengenai tingkat proporsi wanita yang berada di posisi manajerial menurut status perkawinan, dimana untuk wanita yang menikah di tahun 2018 sebesar 26,50 persen, dan mengalami sedikit peningkatan di tahun 2019 menjadi sebesar 26,77 persen serta peningkatan yang cukup signifikan di tahun 2020 menjadi sebesar 28,74 persen.

Radhitya (2019) mengemukakan bahwa peran ganda merupakan kondisi di mana seorang wanita selain menjadi istri bagi suami dan menjadi Ibu bagi anak-anaknya, ia juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang atau profesi lain. Keseimbangan diri pada wanita karir yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga sering mengalami kesulitan dan penyeimbangan dikarenakan bertabrakan dengan beberapa peran dari wanita (Pratiwi, 2020).

Ketidakmampuan wanita dalam menyeimbangkan antara karir dan keseimbangan kehidupan kerja ini mengakibatkan meningkatnya jumlah wanita yang mengalami kelelahan karena beban kerja yang berat dan tekanan waktu yang mengakibatkan kelelahan tim lebih sering dan mempengaruhi kinerja (Akanji et al., 2020).

Konsep kelelahan kerja telah didefinisikan dalam berbagai cara, namun Bakker & de Vries (2021) menjelaskan

esensi dari konsep tersebut dengan mendefinisikannya sebagai seseorang yang tidak berhasil, kelelahan, dan kekurangan energi karena tuntutan berlebihan pada energi, daya, dan sumber seseorang. Lebares et al. (2018) menganggap kelelahan kerja sebagai stres, Asante et al. (2019) mendefinisikannya sebagai ketidakpuasan dengan pekerjaan seseorang; Irfan et al. (2021) mendefinisikannya sebagai kelelahan dan keadaan lelah. Firth, Golonka et al. (2019) mendefinisikannya sebagai keadaan depresi pekerjaan dan Leiter (2021) menganggap *burnout* sebagai metafora dan percaya itu sebagai keadaan terintimidasi. Tidak peduli bagaimana masalah *burnout* didefinisikan, itu terus menjadi masalah penting yang dihadapi wanita karir sekarang ini.

Dengan terus meningkatnya peran ganda wanita, dapat dilihat bagaimana dengan keseimbangan kehidupan kerjanya yang dirasakan dapat berdampak pada kinerja yang diberikan. Seperti hasil penelitian dari Irfan et al. (2021) bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan tanggung jawab profesional. Dimana dimensi kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja proyek. Sedangkan dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen profesional. Dan ditemukan bahwa dukungan organisasi memediasi penuh antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja proyek. Penelitian Lamprinou et al. (2021) juga menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh pekerja juga menjadi mediator penuh dalam hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kelelahan kerja serta keseimbangan kehidupan kerja bagi pekerja

Hasil penelitian lain dari Tundui & Tundui (2021) mendapatkan hasil bahwa pernikahan memiliki efek positif dan negatif pada bisnis yang dimiliki oleh wanita. Bisnis dapat mengalami pertumbuhan ketika pemilik menerima dukungan moral, menggunakan tenaga kerja keluarga dan

sumber daya keluarga untuk mendukung bisnisnya. Bisnis juga dapat terpengaruh ketika pemilik bisnis mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab bisnis-keluarga, dukungan pasangan dan keluarga juga dapat mengganggu pertumbuhan bisnis.

Indonesia terkenal dengan budaya maskulin, dimana laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan wanita. Dan terkenal dengan budaya bahwa yang bekerja di dalam suatu keluarga adalah suami yang menjadi kepala rumah tangga, sedangkan wanita memiliki kodrat sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja dari wanita karir dari keseimbangan kehidupan kerja yang didukung oleh organisasi dan keluarga, serta kelelahan kerja.

Studi ini berkontribusi pada literatur dalam beberapa cara. Antara lain, pertama, artikel ini memperluas penelitian sebelumnya yang hanya meneliti satu jenis dukungan tertentu (Devadhasan et al., 2021), atau yang telah menggabungkan semua kebijakan formal menjadi ukuran gabungan (Rahim et al., 2020). Kedua, kesenjangan dalam literatur keseimbangan kehidupan kerja yang ada membuat kami melakukan penelitian ini. Ketiga, penelitian terdahulu telah menemukan beberapa prediktor keseimbangan kehidupan kerja misalnya, dukungan sosial (Uddin et al., 2020), konflik keluarga kerja (Gragnano et al., 2020), perilaku *supervisor* yang mendukung keluarga (Rahim et al., 2020), persepsi organisasi yang mendukung keluarga (Feeney & Stritch, 2019), komitmen organisasi, dan sumber daya organisasi, tetapi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi pada keseimbangan kehidupan kerja, dan dampak selanjutnya pada kinerja wanita terutama di Indonesia belum sepenuhnya diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dengan dukungan

organisasi, dukungan keluarga dan kelelahan kerja terhadap kinerja wanita karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk wanita karir dalam mengembangkan strategi untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja baik untuk kehidupan berkeluarga, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Direnzo (dalam Rahim et al., 2020) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu konsep yang kompleks dan dapat dilihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan. Menurut Irfan et al. (2021) keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional. Disampaikan bahwa dengan mengelola waktu pada esensi prioritas dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja, keluarga, kesehatan, liburan, dan sebagainya yang mengarah pada kehidupan yang seimbang.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Dukungan Organisasi

Menurut Suifan et al (dalam Irfan et al., 2021) dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan karyawan tentang derajat dimana organisasi mengakui kontribusi mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

H2 : Dukungan organisasi memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Dukungan Keluarga

Menurut Kalliath et al (dalam Rahim et al., 2020), dukungan keluarga merupakan sumber penting yang membentuk perasaan seperti cinta, perhatian dan sebagainya. Dengan adanya unsur yang positif seperti ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih efisien dalam mentransfer sumber daya yang diperoleh dalam domain keluarga ke

domain pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan mereka.

H3 : Dukungan keluarga memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Kelelahan Kerja

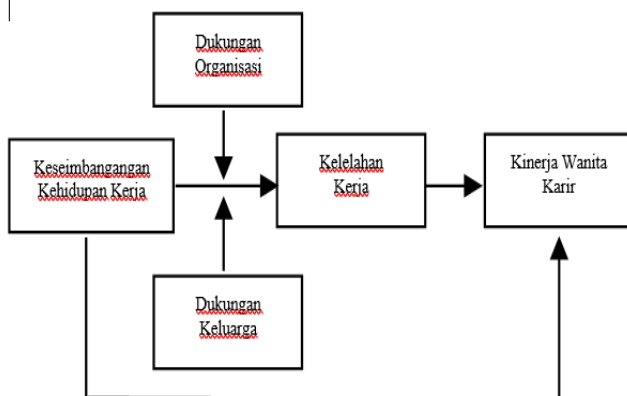
Menurut Schaufeli et al (dalam Turek, 2021), kelelahan kerja dipahami sebagai keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang berkepanjangan dalam situasi yang menguras emosi.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan kelelahan kerja terhadap kinerja wanita karir.

Kinerja

Menurut Wirawan (dalam (Dharma, 2018), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir.



Gambar 1. Rerangka Penelitian

Dari gambar 1, maka dapat dilihat ada dua variabel moderasi, yaitu dukungan organisasi dan dukungan keluarga yang memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan di penelitian ini ada lima variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga, kelelahan kerja dan kinerja, yang tertuang dalam kerangka konseptual di bawah ini:

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, yaitu sampel yang diambil tidak diberikan peluang atau kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu sampel yang ditentukan hanya untuk tujuan tertentu saja (Sinambela & Sinambela, 2021).

Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah wanita karir yang menduduki posisi manajerial. Adapun data yang dikumpulkan adalah menggunakan kuesioner dengan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Reliabilitas

Dari 98 responden yang mengisi kuesioner, hanya 64 responden yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian ini. Dimana 64 responden tersebut merupakan wanita karir yang berasal dari berbagai organisasi yang berbeda di Indonesia, dengan rentang usia terbanyak di lebih dari 40 tahun yaitu sebesar 37,5%, dan pendidikan terakhir di S2 sebesar 59,4%.

Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat di tabel 1, yang diolah dengan menggunakan *Smart PLS*. Dengan melihat hasil dari tabel 1, untuk uji validitas di setiap indikator dari masing-masing variabel berada di atas 0,5 (Sugiyono, 2017), maka dapat dinyatakan telah valid. Begitu pula dengan hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel berada di atas 0,7 (Sugiyono, 2017), maka dapat dinyatakan telah reliabel.

Tabel 1. Validitas dan Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Outer Loading
Dukungan_Keluarga	0,873	0,902	0,912	0,722	0,761 - 0,907
Dukungan_Organisasi	0,901	0,919	0,923	0,667	0,709 - 0,874
Kelelahan Kerja	0,899	0,949	0,923	0,707	0,714 - 0,892
Keseimbangan_Kehidupan Kerja	0,873	0,898	0,912	0,723	0,759 - 0,884
Kinerja_Wanita Karir	0,713	0,773	0,838	0,635	0,715 - 0,898
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000	1,492
Moderating Effect 2	1,000	1,000	1,000	1,000	1,514

Sumber : Hasil Penelitian 2021.

Masing-masing indikator di variabel penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, ada beberapa indikator dari variabel penelitian yang tidak valid dan reliabel. Untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja yang semula memiliki lima indikator menjadi hanya empat indikator. Untuk variabel kelelahan kerja dari delapan indikator menjadi hanya lima indikator. Untuk variabel kinerja wanita karir dari tujuh indikator menjadi tiga indikator saja. Untuk variabel dukungan keluarga dari lima indikator menjadi empat indikator. Sedangkan untuk dukungan organisasi semua indikatornya valid dan reliabel sebanyak enam indikator

Hasil Analisis

Berdasarkan pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas, yang menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut dapat digunakan di penelitian ini. Adapun pengolahan data di penelitian ini dengan menggunakan *Smart PLS*.

Dari tabel 2, dapat dilihat dari koefisien determinasi untuk kelelahan kerja adalah sebesar 0,237, yang artinya sebesar 23,7% dari variabel kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan sisanya sebesar

76,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi untuk kinerja wanita karir sebesar 0,406, yang artinya sebesar 40,6% dari variabel kinerja wanita karir dapat dijelaskan oleh variabel kelelahan kerja, sedangkan sisanya 59,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 2. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kelelahan Kerja	0,237	0,172
Kinerja_Wanita Karir	0,406	0,387

Sumber: Hasil Penelitian 2021.

Dari tabel 3, *p-value* dari hipotesis pertama sebesar 0,733, dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja. Dengan demikian kelelahan kerja yang dialami oleh wanita karir tidak disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja wanita tersebut. Kelelahan kerja yang dialami oleh wanita karir dapat disebabkan oleh variabel lainnya.

Tabel 3. Hasil Analisis *Smart PLS*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Dukungan_Keluarga -> Kelelahan Kerja	-0,383	-0,354	0,172	2,222	0,027
Dukungan_Organisasi - > Kelelahan Kerja	0,005	-0,063	0,174	0,031	0,975
Kelelahan Kerja -> Kinerja_Wanita Karir	-0,119	-0,144	0,116	1,030	0,304
Keseimbangan_Kehidup an Kerja -> Kelelahan Kerja	-0,072	-0,054	0,210	0,341	0,733
Keseimbangan_Kehidup an Kerja -> Kinerja_Wanita Karir	0,582	0,583	0,104	5,587	0,000
Moderating Effect 1 -> Kelelahan Kerja	0,186	0,170	0,143	1,300	0,194
Moderating Effect 2 -> Kelelahan Kerja	-0,087	-0,055	0,146	0,592	0,554

Sumber: Hasil Penelitian 2021.

Selain itu, di dalam penelitian ini sebagian besar responden memiliki pendidikan S2, sehingga ada kemungkinan para wanita karir di responden penelitian ini lebih bersikap profesional dalam pekerjaannya, dalam arti dapat menyeimbangkan diri dengan baik jika dibandingkan dengan responden yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda.

Sedangkan dari tabel 3 terlihat bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja, dengan *p-value* 0,975. Namun dukungan keluarga memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja, dengan *p-value* 0,027. Dengan demikian dukungan keluarga dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Kelelahan kerja terhadap kinerja wanita karir juga tidak memiliki pengaruh

yang signifikan berdasarkan pada tabel 3, dengan *p-value* sebesar 0,304. Sehingga kelelahan kerja yang dirasakan oleh wanita karir tidak berdampak pada kinerja yang diberikannya. Ada kemungkinan bahwa responden di penelitian ini memiliki status yang berbeda, misalnya wanita karir yang menikah dan memiliki anak akan mengalami kelelahan yang berbeda dengan wanita karir yang menikah tetapi belum memiliki anak.

Akan tetapi keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja wanita karir, dengan *p-value* 0,000. Walaupun keseimbangan kehidupan kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kelelahan kerja, dan kelelahan kerja juga tidak mempengaruhi kinerja wanita karir secara signifikan, namun keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja wanita karir.

SIMPULAN

Dari penelitian ini hanya menghasilkan dua hipotesis yang signifikan, yaitu adanya pengaruh langsung yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir, dan dukungan organisasi memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Sedangkan dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja. Dan keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Kelelahan kerja terhadap kinerja wanita karir juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja wanita karir dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kehidupan kerja, dimana ada dukungan keluarga yang memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Dengan demikian perusahaan dapat memberikan perhatian kepada dukungan keluarga yang akan didapatkan oleh wanita karir, karena dukungan keluarga secara tidak langsung akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja. Dan kinerja dari wanita karir dipengaruhi langsung oleh keseimbangan kehidupan kerja.

Untuk penelitian selanjutnya dapat mencari variabel independen lain, hal ini dikarenakan hasil dari koefisien determinasi yang cukup rendah yaitu kurang dari 50% yaitu sebesar 23,7% untuk kelelahan kerja dan 40,6% untuk kinerja wanita karir. Sedangkan 50% lebih dari variabel dependen di penelitian ini dijelaskan oleh variabel lainnya. Sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain dan juga menambahkan jumlah sampelnya. Dan memberikan batasan kembali di karakteristik responden yang akan digunakan, seperti memberikan pembeda di antara wanita yang telah menikah dan memiliki anak dengan wanita yang telah menikah tetapi belum

memiliki anak. Bahkan hasil dari dukungan keluarga dapat menghasilkan hasil yang berbeda jika responden tersebut merupakan wanita karir yang telah berpisah dari pasangannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akanji, B., Mordi, C., & Ajonbadi, H. A. (2020). The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089>
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, *19*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, *34*(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). The mediating role of person-job fit between work-life balance (Wlb) practices and academic turnover intentions in india's higher educational institutions. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(19). <https://doi.org/10.3390/su131910497>
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. In *Emerald Reach Proceedings Series*. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and

- Work–Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422–448. <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 229–244. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work–life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(7), 1071–1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Lebares, C. C., Guvva, E. V., Ascher, N. L., O’Sullivan, P. S., Harris, H. W., & Epel, E. S. (2018). Burnout and Stress Among US Surgery Residents: Psychological Distress and Resilience. *Journal of the American College of Surgeons*, 226(1), 80–90. <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2017.10.010>
- Leiter, M. P. (2021). Assessment of workplace social encounters: Social profiles, burnout and engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073533>
- Pratiwi, I. W. (2020). Work Life Balanced Pada Wanita Karier Yang Telah Berkeluarga. *Jp3Sdm*.
- Radhitya, T. V. (2019). Peran Ganda Yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tundui, H. P., & Tundui, C. S. (2021). Marriage and business performance: the case of women-owned micro and small businesses in Tanzania. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0202>
- Turek, D. (2021). When does job burnout not hurt employee behaviours? *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0055>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (pss) and work-life balance (wlb) in a developing country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733–761. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.282543.673663>

- Akanji, B., Mordi, C., & Ajonbadi, H. A. (2020). The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089>
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, *19*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, *34*(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). The mediating role of person-job fit between work-life balance (Wlb) practices and academic turnover intentions in india's higher educational institutions. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(19). <https://doi.org/10.3390/su131910497>
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. In *Emerald Reach Proceedings Series*. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work–Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, *39*(3), 422–448. <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *32*(2), 229–244. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work–life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership and Organization Development Journal*, *42*(7), 1071–1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Lebares, C. C., Guvva, E. V., Ascher, N. L., O'Sullivan, P. S., Harris, H. W., & Epel, E. S. (2018). Burnout and Stress Among US Surgery Residents: Psychological Distress and Resilience. *Journal of the American College of Surgeons*, *226*(1), 80–90. <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2017.10.010>
- Leiter, M. P. (2021). Assessment of workplace social encounters: Social profiles, burnout and engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073533>
- Pratiwi, I. W. (2020). Work Life Balanced Pada Wanita Karier Yang Telah Berkeluarga. *Jp3Sdm*.

- Radhitya, T. V. (2019). Peran Ganda Yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tundui, H. P., & Tundui, C. S. (2021). Marriage and business performance: the case of women-owned micro and small businesses in Tanzania. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0202>
- Turek, D. (2021). When does job burnout not hurt employee behaviours? *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0055>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (pss) and work-life balance (wlb) in a developing country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733–761. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.282543.673663>