

## Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Generasi Milenial

Robert Imanuel<sup>1</sup>, Hedy Tannady<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Esa Unggul

robertmanuel91@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze how work-life balance (WLB) and burnout affect employee performance (EP) among millennial government employees in Jakarta from three institutional groups. The research subjects include Civil Servants (ASN), Government Employees with Work Agreements (PPPK), and other service providers (PJLP). This study uses a quantitative approach with 235 millennial employees as respondents. The data was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The findings show that WLB has a positive effect on employee performance, while burnout has a negative relationship with work performance. This indicates that increased life balance has the potential to boost productivity, while work fatigue actually reduces employee effectiveness. Additionally, the research results emphasize how decisions implemented in government agencies can contribute to supporting the performance of millennial employees and creating a healthy work environment. These strategies not only help improve the performance of millennial employees but also support the achievement of a balance between their work and personal lives.*

**Keywords :** *Work Life Balance, Burnout, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa bagaimana work life balance (WLB) dan burnout memberikan pengaruh terhadap employee performance (EP) pada pegawai pemerintah milenial di Jakarta yang berasal dari tiga kelompok instansi. Subjek penelitian mencakup Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta tenaga penyedia jasa lainnya (PJLP). Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif menggunakan 235 pegawai milenial sebagai responden. Data dianalisa data memakai Structural Equation Modeling (SEM). Temuan didapatkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif bagi kinerja pegawai, sedangkan burnout menunjukkan hubungan negatif dengan performa kerja. Ini mengindikasikan bahwa meningkatnya kesetimbangan hidup memiliki potensi untuk mendorong produktivitas, sementara kelelahan kerja justru menurunkan efektivitas pegawai. Selain itu, hasil penelitian menegaskan bagaimana memberikan kontribusi dari putusan-putusan yang diterapkan di instansi pemerintah yang mendukung kinerja pegawai generasi milenial serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Strategi tersebut bukan hanya membantu memberi peningkatan bagi kinerja pegawai milenial, tetapi juga mendukung tercapainya kesetimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya.

**Kata kunci :** *Work Life Balance, Burnout, Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Fenomena burnout dan work-life balance (WLB) belakangan merupakan perbincangan yang semakin menonjol dalam diskursus organisasi selama satu dekade terakhir, terutama pada sektor pemerintahan. Pegawai publik menghadapi

tekanan yang terus meningkat akibat perkembangan teknologi, perubahan jadwal kerja yang dinamis, serta tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin tinggi. Ketika kesetimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan terganggu, performa individu cenderung menurun. Penurunan kesehatan psikologis berkorelasi negatif dengan konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), yang pada akhirnya menekan kinerja pegawai (Huo & Jiang, 2023). Ini berarti kesetimbangan beban tugas profesional dan domestik bukan sekadar isu kesejahteraan, tetapi juga faktor strategis dalam efektivitas organisasi.

Generasi milenial saat ini mendominasi angkatan kerja memiliki orientasi yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Mereka cenderung menilai fleksibilitas, kesehatan mental, waktu istirahat, dan kualitas lingkungan kerja sebagai prioritas utama. Ketika organisasi mampu menyediakan kesetimbangan hidup yang sehat, tingkat komitmen dan kepuasan kerja meningkat secara signifikan (Inegbedion, 2024). Dalam birokrasi publik, hal ini krusial karena produktivitas pegawai secara langsung menentukan kualitas pelayanan masyarakat.

Di sisi lain, risiko *burnout* semakin nyata akibat regulasi yang kompleks, keterbatasan anggaran, serta prosedur birokrasi yang berlapis. Maslach & Leiter. (2022) menjelaskan bahwa *burnout* ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya rasa pencapaian diri. Dampaknya bukan hanya pada kondisi mental, tetapi juga pada kemampuan berpikir, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas (Maslach & Leiter, 2022). Beban kerja tinggi, ekspektasi publik, serta perubahan kebijakan yang cepat merupakan pemicu utama *burnout* di sektor pemerintah. Studi menunjukkan bahwa kecemasan yang memicu *burnout* dapat menurunkan fokus dan motivasi kerja, yang pada akhirnya melemahkan performa organisasi. Irfan *et al.* (2023) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja proyek melalui menurunnya fokus dan motivasi kerja pegawai (Irfan *et al.*, 2023). Meskipun penemuan tersebut berfokus pada sektor konstruksi, tekanan pekerjaan di banyak instansi pemerintah serupa dalam hal *deadline*, beban administratif, dan tuntutan layanan. Selain memengaruhi kinerja pegawai, *burnout* dan WLB juga memberikan dampak untuk hubungan sosial di area bekerja, loyalitas pegawai, dan tingkat kepuasan kerja. Inegbedion *et al.* (2024) Kesetimbangan hidup yang sehat menurunkan stres, meningkatkan komitmen organisasi, serta memperkuat performa. Sebaliknya, *burnout* menyebabkan kelelahan berkepanjangan, hilangnya motivasi, bahkan perilaku penarikan diri, yang semuanya berpotensi merusak mutu pelayanan publik (Inegbedion, 2024).

Penelitian di masa depan perlu lebih fokus mengkaji bagaimana kedua variabel ini memengaruhi kinerja pegawai milenial di sektor pemerintahan. Generasi ini dikenal ambisius namun kurang toleran terhadap lingkungan kerja yang toksik. Studi Emur & Satrya. (2024) Kinerja adaptif mereka sangat dipengaruhi oleh kesetimbangan hidup serta dukungan organisasi. Itulah mengapa, institusi pemerintah yang akan memperbesar produktivitas harus merancang lingkungan

pekerjaan yang mendukung kinerja pegawai. Temuan ini relevan bagi instansi pemerintah yang ingin meningkatkan performa melalui penguatan iklim kerja positif (Emur & Satrya, 2024). Karakteristik pekerjaan pemerintah yang sering bersifat rutin, regulatif, dan administratif juga berpotensi mempercepat munculnya *burnout* pada pekerja muda. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas layanan publik. Karena itu, analisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai menjadi penting sebagai dasar perumusan kebijakan *human resource management* di instansi pemerintah. Dari perspektif perilaku kerja, Gazi *et al.* (2024) kesetimbangan hidup yang buruk dapat mengurangi keterlibatan pegawai (*employee engagement*), yang merupakan indikator penting dari performa tinggi (Gazi *et al.*, 2024). Ketika keterlibatan menurun, target organisasi dan kualitas pelayanan publik ikut terancam.

Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang modern, lembaga pemerintah harus merancang kondisi kerja yang optimal bagi pegawai milenial dan tim mereka. Mengkaji bagaimana pengaruh WLB dan *burnout* bagi performa karyawan menjadi langkah penting untuk memahami faktor yang menentukan produktivitas, keberlanjutan kinerja, serta kualitas lingkungan kerja di sektor pemerintahan. Kajian ditujukan dalam rangka menyalurkan perluasan perspektif untuk perluasan studi *HRM*, juga penyempurnaan praktis untuk pimpinan instansi pemerintah dalam merumuskan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mempertahankan kinerja tinggi.

## METODE PENELITIAN

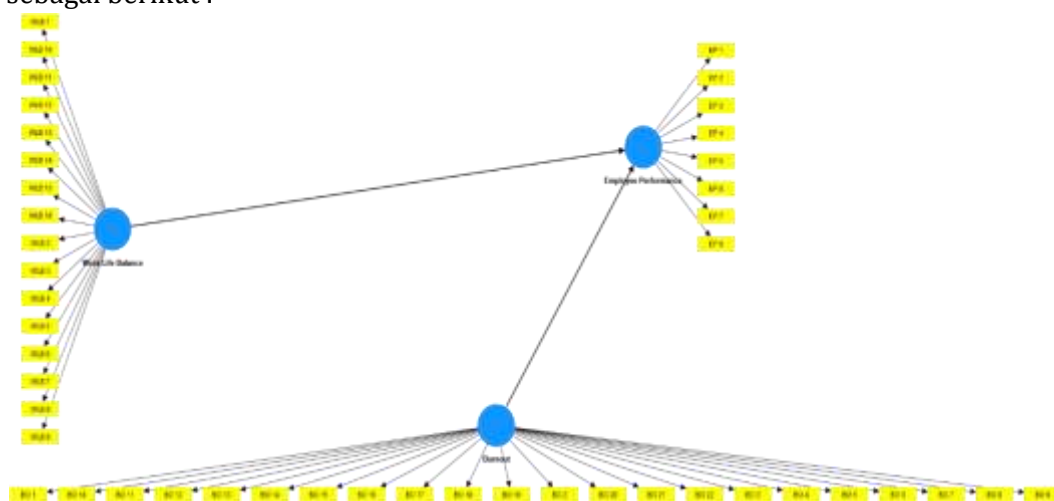
Kajian ini memakai pendekatan survei menggunakan kuesioner daring yang dibangun melalui *Google Forms*. Jawaban responden ditentukan dengan penggunaan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju). Dalam model kajian ini, *WLB* dan *burnout* berfungsi menjadi variabel independent. Di sisi lain, *EP* menjadi variabel dependennya. Pengukuran variable *Work-Life Balance* diadopsi dari Grzywacz *et al.* (2005) yang terdiri dari *Negative spillover from work to family*, *Positive spillover from work to family*, *Negative spillover from family to work* dan *Positive spillover from family to work*. Pengukuran variable *Burnout* diadopsi dari Maslach & Jackson (1981) yang terdiri dari *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization* dan *Personal Accomplishment*. Pengukuran variable *Kinerja Pegawai* diadopsi dari Memon *et al.* (2023) yang terdiri dari *Quantity of the work*, *Employees' knowledge of the job*, *Steadiness under pressure*, *Time management*, *Planning capability*, *Problem-solving and decision-making*, *Teamwork and cooperation* *Communication* dan *Communication skill*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan pada periode Desember 2025 hingga Januari 2026, dengan total responden yang memenuhi kriteria analisis sebanyak 235 orang. Komposisi responden relatif seimbang, berasal dari 110 pria (46,8%) dan 125

wanita (53,2%). Kebanyakan responde berentang usia 30–35 tahun (50,2%), diikuti kelompok usia 36–40 tahun (27,7%), serta sisanya berada pada rentang usia 41–45 tahun. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian responden telah menyelesaikan pendidikan sarjana, disusul lulusan diploma, serta sebagian kecil yang memiliki gelar magister. Namun, secara keseluruhan, mayoritas responden berpendidikan sekolah menengah atau sederajat. Berlandaskan kondisi perkawinan, mayoritas partisipan berada pada status perkawinan (74%), sementara sisanya terdiri dari responden lajang dan janda/duda. Jika ditinjau dari masa kerja, sebagian partisipan sudah bekerja > 7 tahun (59,6%). Kelompok berikutnya adalah pegawai dengan masa kerja satu hingga dua tahun, diikuti pegawai dengan masa kerja lima hingga enam tahun, tiga hingga empat tahun, serta kurang dari satu tahun. Dari sisi status kepegawaian, mayoritas responden berasal dari kelompok PJLP yang mencakup sekitar 88,1% dari total sampel. Sisanya terdiri dari pegawai PPPK sekitar 7,7% serta ASN/PNS sekitar 4,3%. Hasil Karakteristik dapat dilihat pada lampiran 4 tabel 5.

Dalam pengujian model, validitas konstruk dianalisis menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Validitas konvergen diukur melalui nilai outer loading setiap parameter terhadap konstraknya ditampilkan pada lampiran 6.1. Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilakukan dengan perancangan *outer model* atau model pengukuran. Indikator yang valid apabila mempunyai nilai factor loading > 0,6 (nilai original sample) serta memiliki nilai P-values (probabilitas) < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Work – life balance* semua pernyataan dinyatakan valid, variabel *Burnout* semua pernyataan dinyatakan valid dan pada variabel *Kinerja pegawai* dari 8 pernyataan hanya 6 dinyatakan valid. Maka penjelasan model sebagai berikut :



**Gambar 1 Model Penelitian PLS-SEM**

*Discriminant validity* dipakai dengan menjamin dua konstruk yang saling berhubungan tetap “berbeda” secara konsep, meskipun indikator-indikator reflektifnya tampak mirip. Evaluasi *discriminant validity* dilakukan dengan membuat

perbandingan nilai *AVE* suatu konstruk (termasuk akar kuadratnya) berdasarkan hubungan konstruk terhadap konstruk lainnya pada model. Suatu model dinilai memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *AVE* pada setiap konstruk lebih kecil daripada seluruh korelasi antar-konstruk (*inter-construct correlations*) yang melibatkan konstruk tersebut. Literatur sebelumnya menyebutkan bahwa ambang minimum *AVE* umumnya adalah  $\geq 0,5$ , dan beberapa rujukan menganggap nilai  $> 0,6$  sebagai indikator yang lebih kuat untuk mendukung *discriminant validity*. Nilai *AVE* pada tiap variabel menggambarkan apakah rata-rata varians yang dapat dijelaskan oleh indikator-indikatornya bersifat konsisten atau homogen. Berlandaskan temuan analisa, keseluruhan indikator pada kajian ini memperlihatkan nilai *AVE* yang homogen dan memenuhi kriteria *discriminant validity*. Dengan demikian, apabila nilai *AVE* berada di atas 0,5 (dan pada beberapa acuan diharapkan mendekati atau melampaui 0,6), maka konstruk-konstruk dalam model dapat dinyatakan valid. Ringkasan nilai *AVE* dan hasil *discriminant validity* untuk setiap konstruk disajikan pada bagian berikutnya:

**Tabel 1 Discriminant Validity dan AVE**

Variabel	Discriminant Validity	Average variance extracted (AVE)
<i>Burnout</i>	0,802	0,644
<i>EP</i>	0,763	0,583
<i>WLB</i>	0,799	0,638

Model *internal consistency reliability* digunakan untuk menilai uji reliabilitas konstruk pada variabel-variabel penelitian. Tujuan pengujian ini adalah memastikan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada tiap variabel benar-benar konsisten dan layak membentuk sebuah variabel laten (*latent variable*). Dengan kata lain, uji reliabilitas ini menunjukkan apakah kumpulan indikator pada setiap konstruk memiliki kestabilan pengukuran yang memadai. Hasil uji reliabilitas konstruk untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Konstruk Variabel Penelitian**

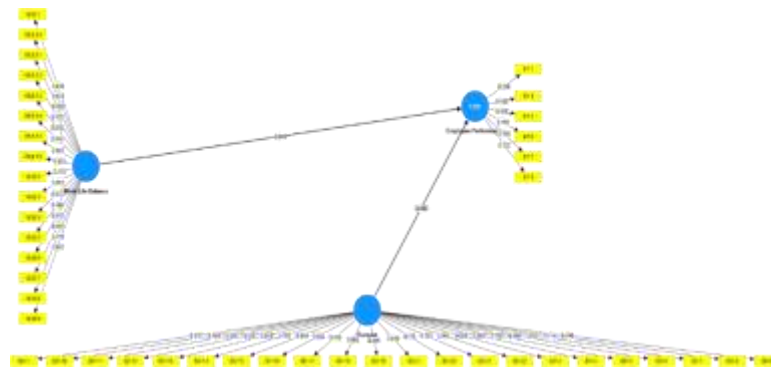
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Burnout</i>	0,974	0,975
<i>EP</i>	0,856	0,893
<i>WLB</i>	0,962	0,966

Berlandaskan Tabel 2, seluruh instrumen menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,7$ . Angka ini melampaui standar terendah yang harus dipenuhi ( $> 0,6$ ), dengan demikian layak dinyatakan bahwa konstruk variabel dalam kajian ini mempunyai reliabilitas yang kuat. Setelah reliabilitas terpenuhi, hubungan antar konstruk, maka perlu melihat nilai signifikansi dan nilai R-square model penelitian.

**Tabel 3 Hasil R Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
EP	0,669	0,666

Mengacu pada hasil pada Tabel 3, nilai *R-square* menggambarkan bagaimana besarnya variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pada kajian ini, variabel *EP* memiliki nilai *R-square* 66,9%, yang bermakna kinerjanya dapat dijelaskan oleh variabel *WLB* dan *burnout* sebesar 66,9%. Disamping itu, 33,1% bagian lainnya ditentukan variabel lainnya di luar model penelitian.



**Gambar 2 Tampilan Output PLS-SEM**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis dapat dirangkum sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Hipotesis Model Penelitian**

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Nilai T - Value	Nilai P - Values	Hasil
H1 : <i>Burnout</i> adanya pengaruh negatif terhadap <i>EP</i>	-0,652	-0,651	16.377	0.000	Data mendukung hipotesis
H2 : <i>WLB</i> adanya pengaruh positif terhadap <i>EP</i>	0,491	0,491	10.986	0.000	Data mendukung hipotesis

Berdasarkan table diatas untuk hipotesis kesatu (H1) yaitu *burnout* adanya pengaruh negatif terhadap *EP* sehingga data mendukung hipotesis karena nilai  $T\ 16.377 > 1,96$  atau nilai  $P\ 0.000 < 0,005$ . Pada hipotesis kedua (H2) yaitu *WLB* adanya pengaruh positif terhadap *EP* sehingga data mendukung hipotesis karena nilai  $T\ 10,986 > 1,96$  atau nilai  $P\ 0,000 < 0,005$ .

## Pembahasan

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work life balance* dan *employee performance* pada pegawai pemerintah generasi milenial di Jakarta. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance*, maka semakin tinggi pula *employee performance* yang dihasilkan pada pegawai pemerintah generasi milenial. *Work life balance* berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai generasi milenial pada instansi pemerintah, kondisi ini menjadi penting karena kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai generasi milenial yang stabil dan produktif. *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan level kinerja pegawai pemerintah generasi milenial sehingga mampu menumbuhkan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Penerapan *work life balance* yang efektif akan memungkinkan pegawai pemerintah generasi milenial untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, serta merasa bahagia dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulunya yang menjelaskan pengaruh positif dari *work life balance* terhadap *employee performance* (Wolor et al., 2020; Mulyadi et al., 2024; Wibowo et al., 2025 & Isa & Indrayati, 2023).

Selanjutnya pada penelitian ini terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan negatif dengan *employee performance* pada pegawai pemerintah generasi milenial di Jakarta. Hal ini berarti bahwa pegawai pemerintah generasi milenial yang mengalami *burnout* biasanya menunjukkan penurunan kinerjanya secara drastis. Kemudian didalam instansi pemerintah terdapat setiap 2 – 4 tahun sekali mutasi pimpinan dan ketika dalam instansi tersebut dipimpin dengan pimpinan yang tidak suportif serta komunikasi internal yang buruk juga dapat memperburuk risiko *burnout*. Ketika instansi pemerintah tidak menyediakan sistem kerja yang sehat, gagal mengelola beban kerja, serta tingkat stres kerja cenderung meningkat ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang tidak stabil juga membuat pegawai sulit merasa aman, sehingga kelelahan psikologis lebih cepat muncul. Apalagi karyawan yang mengalami masalah kesehatan yang disebabkan oleh *burnout*, menjadi faktor utama kinerja pegawai itu rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Wulantika Lita et al., 2023; Saputra et al., 2023 & Wulandari et al., 2025). Dukungan dari organisasi sangat berperan penting dalam produktivitas seseorang apalagi ketika mengalami *burnout*.

## KESIMPULAN

Hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian pertama *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai pemerintah generasi milenial. Hal ini menunjukkan pentingnya program kerja *work life balance* merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah pada generasi milenial. Program fleksibilitas, dukungan kesejahteraan, kebijakan ramah keluarga, dan batas komunikasi digital memainkan peran penting

dalam mengurangi konflik peran serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu merancang program *work life balance* secara komprehensif dan berkelanjutan agar mampu mendukung kebutuhan karyawan di era kerja modern yang semakin menuntut dalam dunia kerja pemerintahan terutama pada generasi milenial. Penelitian kedua *burnout* menunjukkan pengaruh negatif terhadap *employee performance* pegawai pemerintah generasi milenial. Hal ini semakin tinggi tingkat kelelahan fisik dan emosional yang di alami pegawai pemerintah, maka semakin rendah *employee performance* yang ditunjukkan. Berdasarkan hasil olah dan analisis data berikut adalah implikasi manajerial dari penelitian, dimana pimpinan instansi pemerintah harus meningkatkan serta menerapkan terhadap keseimbangan kerja khususnya dalam memberikan kebijakan kerja yang fleksibel dan manajemen beban kerja yang adil sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Disamping itu pimpinan instansi perlu memperhatikan dan melakukan kebijakan dalam menurunkan tingkat kelelahan fisik dan emosional yang di alami pegawai pemerintah.

Penelitian masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pertama, penelitian ini hanya membahas sebatas *work life balance*, *burnout* dan *employee performance* dengan populasi yang dijadikan responden adalah pegawai pemerintah generasi milenial di Jakarta yang diwakilkan 3 instansi pemerintah. Keterbatasan lain adalah penelitian menggunakan *cross sectional design* sebagai *time frame* pengumpulan hingga analisis data, serta menggunakan metode analisis SEM. Saran bagi peneliti berikutnya adalah kedepan penelitian yang sama dapat dilakukan dengan memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada pegawai pemerintah generasi milenial di Jakarta saja, tetapi di seluruh Indonesia. Kedua, sesuai dengan hasil pada penelitian ini bahwa *work life balance*, *burnout* dan *employee performance* penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen atau variabel prediktor lainnya dalam mengestimasi kinerja karyawan baik pada sektor publik ataupun swasta. Saran lain adalah menggunakan *longitudinal design* dan metode analisis lain seperti *comparative study*, misal dengan membandingkan kinerja karyawan antara pria dan wanita atau lintas generasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. [https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v.7\(3\).164-171](https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v.7(3).164-171)
- Alam, M. J., Shariat Ullah, M., Islam, M., & Chowdhury, T. A. (2024). Human resource management practices and employee engagement: the moderating effect of supervisory role. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2318802>

- Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is Burnout a Depressive Condition? A 14-Sample Meta-Analytic and Bifactor Analytic Study. *Clinical Psychological Science*, 9(4), 579–597. <https://doi.org/10.1177/2167702620979597>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument. *Management Information Systems Quarterly*, 18(4), 453–461. <https://doi.org/10.2307/249524>
- Emur, A. P., & Satrya, A. (2024). Examining Perceived Organizational Support, Work–Life Balance, and Role Breadth Self-Efficacy in Predicting Employee Adaptive Performance. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 17(3), 486–503.
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F., Working, C. D. E., & No, P. (2005). *Work-Family+Interface+Article.Pdf*. 99.
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 89.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205(February), 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job

- burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 46–70. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870>
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 22–50.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Measurement Of Expreienced Burnout*, University Of California, Berkeley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en la industria de la construcción de Pakistán. *Sostenibilidad - Suiza*, 15(11), 1–21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/11/8699>
- Mulyadi, M., Sitiari, N. W., Meryawan, I. W., & Saputri, L. G. E. A. (2024). The role of Workload, Work Life Balance and Psychological towards Employee Performance through Work Stress as mediation. *Quality - Access to Success*, 25(200), 143–152. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.15>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2049.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27. <https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.407>
- Saputra, V. A., Mujanah, D. S., & Raka Ardiana, D. I. D. K. (2023). The Effect of Workload, Authoritarian Leadership, and Career Burnout on Work Loyalty and Employee Performance at PT Doran Sukses Indonesia. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 128–136. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-15>
- Sirgy M. J. Lee D. J. (2020). *Work-Life Balance: an Integrative Review* (pp. 229–254). Applied Research in Quality of Life. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Wibowo, F., Gunarsih, T., Riani, A. L., & Wening, N. (2025). The Influence of Green Human Resource Practices and Work Life Balance On Employee Performance with The Intervening Variable Psychological Empowerment.

# Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 8 Nomor 4 (2026) 251 – 261 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v8i4.11657

Study of The Millennial Generation at University. *Quality - Access to Success*, 26(207), 303–316. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.32>

Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>

Wulandari, S., Indriyani, A., Syaifulloh, M., Riono, S. B., & Fitralisma, G. (2025). Dampak Work Life Balance dan Burnout terhadap Loyalitas Perawat Gen Z pada Rumah Sakit Dera As-Syifa Banjarharjo. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(3), 235–249. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i3.7895>

Wulantika Lita, Ayusari Mega resti, & Wittine Zoran. (2023). Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance. *Journal Of Eastern European And Central Asian Research*, 10(1), 1–8. [www.ieeca.org/journal](http://www.ieeca.org/journal)