

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

Muhammad Genta Rahmadani¹ (muhammadgenta028@gmail.com)*

Veny Puspita² (venypuspita2288@gmail.com)

Janusi Waliamin³ (jwaliamin@gmail.com)

^{1,2,3}Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 23 Februari 2023 | Artikel Diterima: 7 Maret 2023

Abstract

Burnout is a form of work-related stress that has the potential to negatively affect an individual's psychological and physical health. The purpose of this study was to determine how much influence burnout and work-life balance have on the performance of the Bengkulu Provincial Inspectorate employees. The variables of this study are burnout and work-life balance. The method used in this research is distributing questionnaires. This research is a quantitative approach research. The research population was all employees of the Bengkulu Provincial Inspectorate, with 123 samples with the saturated sample method. The analytical tool used in this study uses SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression. The results showed that burnout had no significant effect on the performance of the Bengkulu Provincial Inspectorate employees, a work-life balance had a significant effect on the Bengkulu Province Inspectorate employee performance, and burnout and work-life balance simultaneously affected the Bengkulu Province Inspectorate employee performance.

Keywords: *burnout; work-life balance; employee performance*

JEL Classification: M12; M50; M54

Abstrak

*Burnout merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Variabel dari penelitian ini adalah *burnout* dan *work-life balance*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, 123 sampel dengan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, dan *burnout* dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci: *burnout; work-life balance; kinerja pegawai*

Klasifikasi JEL: M12; M50; M54

PENDAHULUAN

Burnout (kejenuhan kerja) telah menjadi topik yang menarik dalam studi organisasi akhir-akhir ini. *Burnout* merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi (Saputri et al., 2020). Kejenuhan kerja (*burnout*) pada pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu memungkinkan mereka mengalami konflik antara mengurus keluarga dan pekerjaan. Inspektorat Provinsi Bengkulu perlu memperhatikan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) agar para pegawai tetap bisa melaksanakan tuntutan pekerjaan dan bisa menjaga keharmonisan dalam rumah tangga. Para pegawai yang bekerja di Inspektorat Provinsi Bengkulu seringkali dituntut untuk dapat bersikap profesional dalam menyelesaikan urusan pekerjaannya, sedangkan pegawai memiliki kehidupan pribadi yang harus mereka urus. Tidak menutup kemungkinan beban tugas kantor dan urusan pribadi yang sama-sama penting membuat kelelahan secara fisik dan psikologis. Kinerja adalah hal yang penting harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Inspektorat Provinsi Bengkulu, karena kinerja cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan.

Deikme (2013) mendefinisikan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Burnout* menjadi persoalan yang paling sering muncul dalam individu untuk menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja yang memunculkan stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal (Harnida, 2015). Stres dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan akan mengalami kelelahan, baik kelelahan fisik ataupun kelelahan mental. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak (Puspa & Akde, 2012). Menurut penelitian terdahulu, kondisi *burnout* akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dan perubahan sikap individu didalam lingkungan kerja (Syamsu et al., 2019).

Disamping itu juga keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* sangat diperlukan untuk melihat sejauh mana individu terlibat dan dirinya merasa puas dengan waktu. Kim (2014) menyatakan bahwa mengelola *work-life balance* menjadi salah satu strategi manajerial yang paling penting untuk memastikan kinerja pegawai, karena kondisi pegawai saat bekerja juga dipengaruhi berbagai faktor tanggung jawab diluar organisasi yaitu peran di keluarga yang perlu diseimbangkan. *Work-life balance* merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu pegawai mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang.

Inspektorat Provinsi Bengkulu diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau pegawai dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya Inspektorat Provinsi Bengkulu saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi pegawai harus juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik. Inspektorat Provinsi Bengkulu merupakan suatu lembaga pengawasan di lingkungan pemerintahan daerah, baik untuk tingkat Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Inspektorat Provinsi Bengkulu memiliki peran yang sangat penting dan signifikan untuk kemajuan pemerintah daerah serta perangkat daerah di lingkungan pemerintahan daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu upaya Inspektorat Provinsi Bengkulu dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan *burnout* dan *work-life balance*.

Rizka (2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. *Burnout* memiliki lima indikator yang terdiri atas: kelelahan emosional; kelelahan fisik; kelelahan mental; kurangnya aktualisasi diri; dan depersonalisa.

Dalam bekerja, seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum dan setelah bekerja. Ramadhani (2012) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan dengan teori di atas, *work-life balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Delecta & P., 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu yang berjumlah 123 pegawai sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *non-probability*. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: variabel *burnout* dan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebas, variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel skala Likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5 dengan rincian skala 1 sangat tidak setuju, skala 2 tidak setuju, skala 3 netral, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 1 . Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
X1			
1	0.259	0.1771	Valid
2	0.557	0.1771	Valid
3	0.664	0.1771	Valid
4	0.504	0.1771	Valid
5	0.334	0.1771	Valid
6	0.292	0.1771	Valid
7	0.487	0.1771	Valid
8	0.620	0.1771	Valid
9	0.463	0.1771	Valid
10	0.435	0.1771	Valid
11	0.253	0.1771	Valid
12	0.347	0.1771	Valid
13	0.406	0.1771	Valid
14	0.282	0.1771	Valid
X2			
1	0.580	0.1771	Valid
2	0.651	0.1771	Valid
3	0.628	0.1771	Valid
4	0.527	0.1771	Valid
5	0.680	0.1771	Valid
6	0.488	0.1771	Valid
Y			
1	0.599	0.1771	Valid
2	0.533	0.1771	Valid
3	0.503	0.1771	Valid
4	0.560	0.1771	Valid
5	0.614	0.1771	Valid
6	0.612	0.1771	Valid
7	0.582	0.1771	Valid
8	0.539	0.1771	Valid
9	0.567	0.1771	Valid
10	0.518	0.1771	Valid

Catatan: data diolah SPSS 22.

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

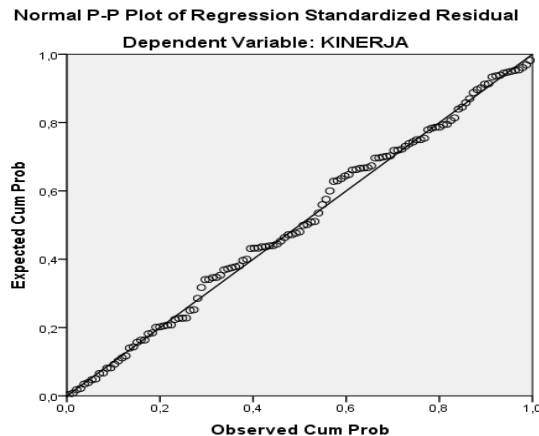
Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	<i>Burnout</i>	0.658	0.6	Reliabel
2	<i>Work-Life Balance</i>	0.626	0.6	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0.747	0.6	Reliabel

Catatan: data diolah SPSS 22.

Masing-masing variabel memiliki Cronbach's *alpha* yang bernilai positif < 0.6 . Dengan demikian, variabel *burnout* (X1), *work-life balance* (X2), dan kinerja pegawai (Y) dikatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian, data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

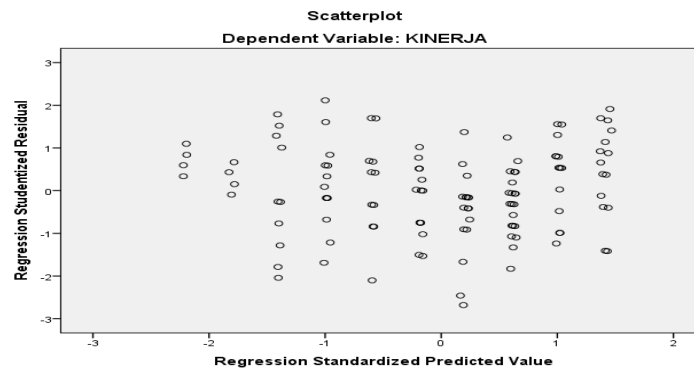
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Burnout</i>	0.976	1.025
<i>Work-Life Balance</i>	0.976	1.025

Catatan: data diolah SPSS 22.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk *burnout* dan *work life balance* memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen di atas bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar. Maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut:

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Variabel	Std. Error	Beta	Sig.
Konstanta	4.438	22.022	0.000
<i>Burnout</i>	0.063	0.006	0.972
<i>Work Life Balance</i>	0.146	0.641	0.000

Catatan: data diolah SPSS 22.

Dari perhitungan dengan SPSS didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 22.022 + 0.006X_1 + 0.641X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 22.022 bernilai positif, maka artinya jika nilai variabel *burnout* (X_1) dan *work life balance* (X_2) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan sebesar 22.022 satuan.

Nilai koefisien variabel (X_1) bernilai positif 0.006. Artinya, apabila *burnout* mengalami kenaikan satu satuan dan *work life balance* (X_2) nilainya tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.006 satuan.

Nilai koefisien variabel (X_2) bernilai positif 0.641. Artinya, apabila *work life balance* mengalami kenaikan satu satuan dan *burnout* (X_1) nilainya tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.641 satuan.

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R-Squared	Adjusted R-Squared	Std. Error of the Estimate
1	0.377	0.142	0.128	3.975

Catatan: data diolah SPSS 22.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.377 yang berarti terdapat pengaruh yang rendah antara variabel *burnout* (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.128$ mempunyai arti bahwa *burnout* (X_1) dan *work life balance* (X_2) memberikan sumbangan sebesar 12.8% dalam memengaruhi kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Variabel	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4.438	22.022	4.963	0.000
<i>Burnout</i>	0.063	0.006	0.092	0.972
<i>Work Life Balance</i>	0.146	0.641	4.385	0.000

Catatan: data diolah SPSS 22.

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi:

Burnout (X_1) memiliki signifikansi sebesar 0.972. Dilihat dari t_{hitung} untuk *burnout* (X_1) dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $0.092 < 1.979$ maka H_0 diterima, berarti *burnout* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Work life balance (X_2) memiliki signifikansi sebesar 0.000. Dilihat dari t_{hitung} untuk *work life balance* (X_2) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.385 > 1.979$ maka H_0 ditolak, berarti *work life balance* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	313.463	2	156.732	9.919	0.000
Residual	1896.211	120	15.802		
Total	2209.675	122			

Catatan: data diolah SPSS 22.

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis dimana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi > 0.05 . Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi "sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $9.919 > 3.07$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X_1) dan *work life balance*

(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel *burnout* sebesar 0.006. Hal ini berarti apabila *burnout* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.006 satuan. Hal ini menunjukkan bahwasannya tidak terjadi *burnout* pada pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.

Burnout adalah kejenuhan dalam bekerja, kelelahan secara fisik, emosional, dan mental akibat dari keterlibatan dalam bekerja dengan jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional yang menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian kinerja. Di dalam variabel penelitian *burnout* terdapat indikator, yaitu: 1.) indikator kelelahan emosional dengan pernyataan “hilangnya kepercayaan dan perhatian dari atasan” membuat pegawai Inspektorat tidak setuju dengan pernyataan tersebut; 2.) kelelahan fisik dilihat dari pernyataan “mengalami perubahan nafsu makan dan kekurangan energi dalam menyelesaikan pekerjaan”; 3.) kelelahan mental di mana menjelaskan bahwa “pegawai menerima konsekuensi dengan tugas yang diberikan”; 4.) kurangnya aktualisasi diri yang membuat kurang percaya diri saat menyelesaikan tugas yang diberikan; 5.) depersonalisasi yang juga membuat pegawai merasa kemampuan kinerjanya menurun; 6.) apatis atau bersifat tidak tanggap yang membuat pegawai tidak peduli terhadap orang sekitar; dan 7.) tertekan yang membuat pegawai merasa gelisah berlebihan saat pekerjaan tidak terselesaikan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh (Maulidah et al., 2022). Berdasarkan dari koefisien penelitian tersebut menyatakan bahwa *burnout* (X_1) menunjukkan nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar 0.641 hal ini berarti apabila *work life balance* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.641 satuan.

Variabel penelitian *work life balance* memiliki indikator, yaitu: 1.) waktu, digunakan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan aktivitas lain diluar kerja; 2.) perilaku, membuat percaya dan yakin untuk mampu mencapai tujuan pribadi maupun pekerjaan; 3.) Ketegangan, yang merasakan kecemasan sehingga kehilangan aktivitas penting pribadi; 4.) Energi, yang meningkatkan energi untuk melakukan aktivitas, jika kekurangan energi maka akan mengalami stres; 5.) keseimbangan keterlibatan, peran antara pekerjaan dan keluarga saling

mendukung; dan 6.) keseimbangan kepuasan, bahagia mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Lukmiati (2020) hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61.6%, sisanya sebesar 38.4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu

Burnout dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Nilai Korelasi berganda sebesar 0.377 hal ini berarti terdapat pengaruh yang rendah antara variabel *burnout* (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.128. Hal ini berarti *burnout* dan *work life balance* memengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu sebesar 12.8%. Hasil Penelitian ini didukung oleh Lukmiati (2020). Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah bahwa *burnout* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Work life balance* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu. Artinya, semakin tinggi *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Terdapat pengaruh secara simultan antara *burnout* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Provinsi Bengkulu. Artinya, semakin tinggi *burnout* dan *work life balance* maka akan meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1907>
- Delecta, & P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 03(04), 186–189.
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109–115. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Puspa, A. M., & Akde, T. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167–178.
- Ramadhani, M. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260–272. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13.