

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. *Grand Theory*

*Grand Theory* Penelitian ini menggunakan *job demands-resources* model sebagai landasan teori utama. Model ini dikembangkan oleh Bakker *et al.*, (2023) yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job demands* mengacu pada aspek-aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, atau emosional yang tinggi dan berpotensi menimbulkan tekanan, seperti beban kerja berlebih, jam kerja yang panjang, dan tekanan waktu. Jika tuntutan ini tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka karyawan cenderung mengalami *burnout*.

*Job resources* mencakup kondisi fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Hal ini, *work life balance* dipandang sebagai salah satu bentuk sumber daya yang penting, karena dapat membantu karyawan menjaga batas yang *work life balance*. Model JD-R ini relevan dalam menjelaskan bagaimana tingginya *burnout* dan rendahnya *work life balance* dapat secara langsung memengaruhi *employee wellbeing*.

Dengan demikian, teori ini digunakan untuk melihat bagaimana *work life balance* dan *burnout* memengaruhi tingkat *employee wellbeing* di Arant Wifi.

## 2. *Employee Wellbeing*

### a. Pengertian *Employee Wellbeing*

Menurut Chen *et al.*, (2020) *employee wellbeing* adalah kondisi di mana karyawan merasa bahagia, sehat, dan sejahtera secara fisik dan psikologis di tempat kerja. Menurut McCarthy *et al.*, (2011) *employee wellbeing* didefinisikan sebagai kehidupan karyawan dan status psikologis di tempat kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja dan kelelahan emosional. Kesejahteraan ini tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup kepuasan kerja, kenyamanan, ketenangan, serta perasaan bahagia yang dirasakan selama menjalankan aktivitas profesional.

*Employee wellbeing* didefinisikan sebagai kondisi positif dan berkelanjutan yang memungkinkan individu, kelompok, atau bangsa untuk berkembang dan maju (Huppert *et al.*, 2009). *Wellbeing* menurut Demo & Paschoal, (2016b) secara umum merupakan kesejahteraan yang dirasakan oleh individu yang mengacu pada *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) dan *psychological wellbeing* (kesejahteraan psikologis), dimana *subjective wellbeing* memiliki fokus pada kesejahteraan yang berasal dari pengalaman yang menyenangkan, sementara

*psychological wellbeing* menitikberatkan pada potensi dan pemenuhan kebutuhan manusia. *Employee wellbeing* menggambarkan kualitas pengalaman kerja secara menyeluruh, yang mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan fungsinya di tempat kerja dan seberapa besar ia merasa terpenuhi secara pribadi. Konieczny *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan faktor esensial dalam operasional perusahaan yang berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa *employee wellbeing* merupakan konsep yang menggambarkan kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun emosional di lingkungan kerja. *Employee wellbeing* ini mencakup kepuasan kerja, kenyamanan, perasaan bahagia, serta kemampuan individu dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal. *Employee wellbeing* juga bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh penilaian pribadi terhadap kualitas hidup, intensitas emosi, dan persepsi terhadap keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. dengan demikian, *employee wellbeing* menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pengalaman kerja dan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

## **b. Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Wellbeing***

Menurut Pahkin & Krista (2015) terdapat 7 (tujuh) faktor utama yang berkontribusi terhadap tingkat kesejahteraan pekerja, yaitu:

### 1) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Aspek-aspek seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, suhu ruangan, dan tingkat kebisingan merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat. Pencahayaan yang memadai tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga membantu mengurangi kelelahan mata dan stres. Ventilasi yang baik memastikan sirkulasi udara yang lancar, sehingga karyawan dapat terhindar dari rasa pengap serta paparan polusi udara dalam ruangan. Kebersihan yang terjaga menciptakan suasana kerja yang higienis, yang pada gilirannya dapat mencegah penyebaran penyakit dan meningkatkan semangat kerja hubungan sosial di tempat kerja. Kualitas hubungan antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta adanya dukungan sosial di tempat kerja.

### 2) Beban Kerja dan Tekanan Pekerjaan

Tingkat beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, serta ekspektasi yang tidak realistis dari atasan atau organisasi merupakan faktor - faktor utama yang dapat memicu tekanan psikologis di tempat kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada

tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental mereka, hal ini dapat menimbulkan stres kronis, kelelahan emosional, bahkan *burnout*. Tenggat waktu yang terlalu sempit membuat karyawan merasa tergesa-gesa, kehilangan kendali atas pekerjaan, dan sulit menjaga kualitas hasil kerja. Di sisi lain, ekspektasi yang tidak sesuai dengan realitas kerja justru menciptakan tekanan internal, menurunkan rasa percaya diri, dan memperbesar risiko konflik antara harapan pribadi dengan tuntutan organisasi. Keadilan organisasi dan kejelasan peran, Keadilan dalam perlakuan, transparansi kebijakan, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab berperan besar dalam menumbuhkan rasa aman dan dihargai psikologis di tempat kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental mereka, hal ini dapat menimbulkan stres kronis, kelelahan emosional, bahkan *burnout*. Tenggat waktu yang terlalu sempit membuat karyawan merasa tergesa-gesa, kehilangan kendali atas pekerjaan, dan sulit menjaga kualitas hasil kerja. Di sisi lain, ekspektasi yang tidak sesuai dengan realitas kerja justru menciptakan tekanan internal, menurunkan rasa percaya diri, dan memperbesar risiko konflik antara harapan pribadi dengan tuntutan organisasi psikologis di tempat kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental

mereka, hal ini dapat menimbulkan stres kronis, kelelahan emosional, bahkan *burnout*. Tenggat waktu yang terlalu sempit membuat karyawan merasa tergesa-gesa, kehilangan kendali atas pekerjaan, dan sulit menjaga kualitas hasil kerja. Di sisi lain, ekspektasi yang tidak sesuai dengan realitas kerja justru menciptakan tekanan internal, menurunkan rasa percaya diri, dan memperbesar risiko konflik antara harapan pribadi dengan tuntutan organisasi. Keadilan organisasi dan kejelasan peran, Keadilan dalam perlakuan, transparansi kebijakan, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab berperan besar dalam menumbuhkan rasa aman dan dihargai.

### 3) Dukungan dari Pimpinan dan Rekan Kerja

Dukungan emosional dan profesional dari lingkungan kerja, baik yang berasal dari rekan kerja, atasan, maupun tim manajemen, memainkan peran krusial dalam memperkuat ketahanan psikologis karyawan. Ketika individu merasa didengar, dihargai, dan mendapatkan empati atas tantangan yang mereka hadapi, mereka cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja serta menjaga stabilitas emosional. Selain itu, dukungan profesional dalam bentuk bimbingan, pelatihan, atau arahan yang konstruktif turut meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang suportif menciptakan rasa memiliki dan keamanan psikologis,

yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, serta performa individu.

#### 4) Budaya Organisasi yang Positif

Lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan menghargai setiap kontribusi individu merupakan fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Ketika karyawan merasa pendapatnya dihargai, perannya diakui, dan identitasnya diterima tanpa diskriminasi, mereka akan lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam berbagai aktivitas kerja. Inklusivitas tidak hanya menciptakan suasana kerja yang adil dan setara, tetapi juga mendorong keberagaman ide dan inovasi. Rasa dihargai ini menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa bangga menjadi bagian dari tim dan lebih loyal terhadap tempat mereka bekerja

#### 5) Otonomi dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Karyawan yang merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, seperti kemampuan untuk mengambil keputusan, mengatur waktu, serta menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas, cenderung memiliki tingkat kesejahteraan (*wellbeing*) yang lebih tinggi. Rasa otonomi ini memberikan ruang bagi individu untuk bekerja sesuai dengan gaya dan ritme yang paling sesuai dengan kemampuan serta preferensi mereka. Ketika

karyawan diberi kepercayaan untuk mengelola tanggung jawabnya secara mandiri, mereka merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan lebih terhubung dengan tujuan pekerjaan mereka.

**c. Indikator *Employee Wellbeing***

Menurut Demo & Paschoal, (2016) *employee wellbeing* atau kesejahteraan karyawan ada 3 (tiga) indikator yaitu :

1) *Positive Affect* (Afek Positif)

Pengalaman emosi positif dalam konteks kerja, seperti kegembiraan, antusiasme, kepuasan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan, merupakan indikator penting dari kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika individu merasakan emosi-emosi positif selama menjalani aktivitas kerja, mereka cenderung memiliki energi yang lebih besar, sikap yang optimis, serta semangat untuk terus berkembang dan berkontribusi. Kegembiraan dan antusiasme menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sementara kepuasan dan rasa bangga memperkuat ikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi. Emosi positif ini tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga memperkuat daya tahan terhadap tekanan dan tantangan di lingkungan kerja.

## 2) *Negative Affect* (Afek Negatif)

Pengalaman emosi negatif selama bekerja, seperti stres, kecemasan, kemarahan, dan kelelahan, merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan dalam menilai kesejahteraan psikologis karyawan. Emosi-emosi negatif ini umumnya muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berlebihan, konflik antar rekan kerja, beban tanggung jawab yang tinggi, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres dan kecemasan yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Sementara itu, kemarahan yang tidak tersalurkan dengan baik bisa memicu ketegangan sosial di lingkungan kerja, dan kelelahan yang berkepanjangan berisiko menimbulkan *burnout*.

## 3) *Fulfillment* (Pemenuhan/Penghayatan Makna)

Makna kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti penting, selaras dengan nilai-nilai pribadi yang dianut, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Ketika seseorang merasakan bahwa pekerjaannya bukan sekadar rutinitas atau kewajiban, melainkan bagian dari perjalanan hidup yang bermakna, maka tingkat kepuasan dan keterlibatannya dalam pekerjaan pun akan meningkat secara signifikan. Pekerjaan yang dirasakan bermakna mendorong motivasi intrinsik,

memperkuat rasa tanggung jawab, dan menumbuhkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Menurut Bayhaq *et al.*, (2024) *employee wellbeing* ada 11 (sebelas) indikator yaitu :

1) Pendapatan Bulanan

Besaran gaji atau penghasilan yang diterima setiap bulan" merujuk pada jumlah total kompensasi yang diperoleh seseorang secara rutin dalam periode satu bulan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan. Penghasilan ini dapat berasal dari berbagai sumber dan terdiri dari beberapa komponen.

2) Kepuasan terhadap Pendapatan

Tingkat kepuasan subjektif karyawan terhadap jumlah pendapatan yang diterima adalah sejauh mana karyawan merasa puas secara pribadi dengan gaji dan tunjangan yang diterimanya, meskipun tidak selalu menunjukkan kepuasan kerja secara umum Konsumsi/Pengeluaran per Bulan, Jumlah pengeluaran karyawan untuk kebutuhan hidup, yang mencerminkan daya beli dan kestabilan ekonomi.

3) Persepsi terhadap Kecukupan Gaji

Penilaian karyawan terhadap kecukupan gaji yang diterima merupakan aspek penting dalam evaluasi kesejahteraan ekonomi mereka. Hal ini mencerminkan sejauh mana

pendapatan yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, seperti makanan, tempat tinggal, transportasi, pendidikan, hingga layanan kesehatan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima setara dengan beban kerja dan cukup untuk menunjang kehidupan yang layak, maka akan timbul rasa aman finansial yang berkontribusi terhadap stabilitas emosional dan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila gaji dianggap tidak memadai, hal tersebut dapat memicu stres finansial, penurunan motivasi, dan bahkan meningkatkan potensi *turnover* atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

#### 4) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan selama bekerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak dan manusiawi. Setiap karyawan berhak untuk bekerja dalam kondisi yang aman, terbebas dari risiko kecelakaan maupun paparan bahaya yang dapat membahayakan kesehatan fisik maupun mental. Upaya perlindungan ini mencakup penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, sistem penanganan darurat, serta pengawasan terhadap kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan cedera atau penyakit akibat kerja. Selain itu, perlindungan kesehatan juga meliputi perhatian

terhadap keseimbangan beban kerja, pencegahan kelelahan, dan dukungan terhadap kesehatan mental karyawan. Ketika perusahaan secara aktif memastikan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan reputasi organisasi secara keseluruhan

- 5) Pemanfaatan dan Tanggapan terhadap Fasilitas Kesejahteraan  
Fasilitas pendukung yang disediakan oleh perusahaan, seperti mess (asrama) bagi karyawan luar kota dan alat transportasi seperti bus antar-jemput, merupakan bagian penting dari upaya organisasi dalam meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Mess yang layak dapat memberikan tempat tinggal yang aman, bersih, dan nyaman, sehingga karyawan dapat beristirahat dengan baik dan menjaga kondisi fisik mereka. Sementara itu, penyediaan transportasi karyawan membantu mengurangi beban biaya perjalanan, risiko keterlambatan, serta stres akibat kemacetan atau akses yang sulit. Respons karyawan terhadap fasilitas tersebut menjadi indikator sejauh mana fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan mereka. Ketika fasilitas dinilai memadai dan dikelola dengan baik, hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### 6) Kehidupan Beragama

Kebebasan dan kemudahan dalam menjalankan aktivitas keagamaan di lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk penghormatan terhadap hak asasi dan keberagaman karyawan. Ketika perusahaan memberikan ruang dan fasilitas yang memadai, seperti tempat ibadah, waktu khusus untuk menjalankan ibadah, serta sikap toleran dari seluruh elemen organisasi, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diterima secara utuh. Lingkungan kerja yang mendukung praktik keagamaan tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman secara spiritual, tetapi juga memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja.

#### 7) Kemudahan Melakukan Olahraga

Akses atau fasilitas yang menunjang aktivitas fisik dan kebugaran karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung kesehatan dan produktivitas jangka panjang. Fasilitas seperti ruang olahraga, pusat kebugaran, area jalan santai, atau bahkan program senam rutin di tempat kerja dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjaga kebugaran tubuh di tengah padatnya rutinitas kerja. Aktivitas fisik yang teratur tidak hanya meningkatkan kondisi fisik, tetapi juga membantu mengurangi stres, memperbaiki suasana hati, dan meningkatkan fokus serta energi saat bekerja. Selain itu,

penyediaan fasilitas kebugaran menunjukkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan secara holistik. Ketika karyawan merasa bahwa kesehatan mereka diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta memperkuat citra positif organisasi sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kualitas hidup karyawannya.

#### 8) Status Sosial

Persepsi terhadap posisi atau pengakuan sosial yang didapatkan dari pekerjaan mencerminkan sejauh mana individu merasa dihargai dan diakui oleh lingkungan sosialnya karena peran atau profesi yang dijalani. Pengakuan ini bisa berasal dari keluarga, teman, masyarakat, atau bahkan dari rekan kerja dan atasan di dalam organisasi. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memberikan status sosial yang positif, hal tersebut dapat meningkatkan harga diri, kepercayaan diri, serta rasa bangga terhadap identitas profesionalnya. Sebaliknya, jika pekerjaan dianggap memiliki nilai sosial yang rendah atau kurang dihargai, individu bisa mengalami penurunan motivasi dan merasa kurang berarti dalam peran sosialnya.

#### 9) Rasa Betah Bekerja di Perusahaan

Tingkat kenyamanan dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan merupakan indikator penting dari loyalitas dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja.

Kenyamanan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari lingkungan fisik yang mendukung, hubungan interpersonal yang harmonis, beban kerja yang seimbang, hingga budaya organisasi yang positif dan inklusif. Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik maupun psikologis, mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan rasa tidak betah, menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong keinginan untuk mencari peluang di tempat lain.

#### 10) Rasa Aman dari Gangguan Kejahatan

Persepsi subjektif karyawan terhadap tingkat keamanan di tempat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa terlindungi dari berbagai risiko gangguan atau ancaman, termasuk tindakan kejahatan, pelecehan, atau konflik yang berpotensi membahayakan. Rasa aman tidak hanya berkaitan dengan perlindungan fisik, tetapi juga erat kaitannya dengan kenyamanan psikologis selama menjalankan aktivitas kerja. Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mereka bebas dari potensi ancaman, seperti pencurian, kekerasan, atau intimidasi, maka mereka akan lebih fokus, tenang, dan mampu bekerja dengan optimal.

11) Persepsi terhadap keamanan di lingkungan kerja, baik di dalam maupun sekitar area kerja.

Persepsi terhadap keamanan di lingkungan kerja, baik di dalam maupun di sekitar area kerja, merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Keamanan yang dimaksud mencakup perlindungan dari potensi risiko fisik, seperti kecelakaan kerja, tindak kriminal, atau bencana, serta kondisi eksternal seperti lingkungan sekitar perusahaan yang rawan gangguan. Ketika karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka memiliki sistem keamanan yang baik misalnya melalui pengawasan cctv, kehadiran petugas keamanan, penerangan yang memadai, serta prosedur darurat yang jelas mereka cenderung merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja.

Indikator yang akan digunakan untuk penelitian ini menurut Chen *et al.*, (2020) sebagai berikut :

#### 1) Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis mengacu pada kondisi mental dan emosional individu yang sehat, stabil, dan seimbang, yang tercermin melalui berbagai aspek positif dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik umumnya memiliki perasaan puas terhadap diri sendiri dan kehidupannya secara umum, merasa bahwa hidupnya memiliki

tujuan dan arah yang jelas, serta mampu menghadapi tantangan atau tekanan dengan cara yang adaptif. Kemampuan untuk mengelola stres secara efektif, mempertahankan hubungan sosial yang sehat, dan merasa berdaya serta memiliki makna dalam aktivitas yang dijalani merupakan indikator penting dari kondisi ini.

## 2) Kesejahteraan Emosional

Kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara sehat merupakan komponen utama dari kesejahteraan emosional. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu memahami perasaan dirinya sendiri, mengendalikan respons emosional dalam situasi yang menantang, serta mengekspresikan emosi secara tepat tanpa merugikan diri sendiri maupun orang lain. Selain itu, kemampuan ini juga mencakup keterampilan interpersonal, seperti empati, komunikasi efektif, dan membangun hubungan yang suportif dengan orang lain.

## 3) Kesejahteraan Sosial

Kondisi di mana individu memiliki hubungan interpersonal yang sehat serta dukungan sosial yang kuat dari lingkungan sekitarnya merupakan aspek penting dari kesejahteraan sosial. Hubungan yang harmonis dengan keluarga, teman, dan rekan kerja memberikan rasa aman, diterima, dan dihargai, yang pada

gilirannya memperkuat ketahanan psikologis individu dalam menghadapi tekanan hidup maupun tantangan pekerjaan. Dukungan sosial dapat berwujud dalam bentuk emosional, seperti empati dan pengertian, instrumental, seperti bantuan nyata dalam menyelesaikan masalah, maupun informasional, seperti nasihat atau masukan yang membangun.

#### 4) Kesejahteraan Karir

Persepsi positif individu terhadap pekerjaannya mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas, termotivasi, dan terpenuhi dalam menjalankan peran profesionalnya. Hal ini mencakup beberapa dimensi penting, seperti kepuasan kerja yang timbul dari kesesuaian antara tugas yang dilakukan dengan minat dan harapan pribadi, serta kondisi kerja yang mendukung. Selain itu, persepsi positif juga ditandai dengan adanya peluang pengembangan diri, baik melalui pelatihan, promosi, maupun tantangan yang mendorong pertumbuhan kompetensi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut menjadi faktor kunci, karena individu yang mampu mengelola keduanya secara proporsional cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kualitas hidup yang lebih tinggi.

### 3. *Work Life Balance*

#### a. *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Wong *et al.*, (2021) *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tercipta keseimbangan yang optimal antara keduanya. *Work life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu mampu menetapkan batas yang jelas antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan keluarga, guna mencapai harmoni di antara keduanya. *Work life balance* dapat diartikan sebagai upaya individu dalam menanggulangi stres dengan mengembalikan kebermaknaan pekerjaan dan non pekerjaan agar karyawan mampu memperoleh tujuan yang (Grawitch *et al.*, 2010).

*Work life balance* adalah sejauh mana individu dapat berfungsi secara efektif dan memuaskan dalam peran pekerjaan serta peran keluarga. Keterlibatan individu yang seimbang dalam peran pekerjaan dan keluarga dapat terkait dengan *wellbeing* individu dikarenakan keseimbangan tersebut mengurangi konflik dan stres kerja-keluarga, dimana keduanya mengurangi *wellbeing* (Greenhaus *et al.*, 2003). Menurut Alfina & Najwa (2024) *work life balance* adalah suatu kondisi dalam yang memungkinkan seseorang untuk mengabdikan diri pada pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab atas kedua aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan. *Work life balance* memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu

kerja secara fleksibel agar dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, pendidikan, hobi, dan aktivitas lainnya. Pada studi oleh Aruldoss *et al.*, (2021) menyatakan bahwa keseimbangan ini dapat tercapai apabila tidak terdapat konflik antara kegiatan di tempat kerja dengan peran individu dalam kehidupan pribadinya, seperti pengasuhan anak, perawatan orang tua, dan tanggung jawab rumah tangga lainnya. menyatakan bahwa *work life balance*. Ketika seseorang mampu mengatur berbagai tuntutan dalam hidup secara bersamaan, sehingga dapat menyesuaikan diri melalui kedua peran yang dimilikinya (Putra & Andriani, 2023).

*Work life balance* menurut Schermerhon (2005) dalam penelitian Putra & Andriani (2023) bahwa *work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola dan membagi waktu serta energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini ditandai dengan adanya batas yang jelas antara tanggung jawab profesional dan peran dalam kehidupan non kerja, seperti keluarga, pendidikan, atau aktivitas pribadi lainnya. *Work life balance* memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel, mengurangi stres, dan mencegah konflik peran yang dapat mengganggu kesejahteraan. Dengan terciptanya *work life balance* karyawan dapat mencapai harmoni antara

kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan dan produktivitas kerja.

#### **b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menurut Simangunsong *et al.*, (2025) faktor - faktor yang mempengaruhi *work life balance* sebagai berikut :

##### 1) Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial salah satu faktor utama yang ditemukan dalam banyak penelitian yang telah dianalisis. Kebijakan *work life balance* yang efektif tidak hanya bergantung pada peraturan atau kebijakan formal, tetapi juga pada komitmen dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pimpinan organisasi. Studi menunjukkan bahwa manajer yang memiliki pemahaman mendalam tentang pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan lebih cenderung memberikan dukungan yang dibutuhkan, baik dalam hal waktu kerja maupun pengaturan beban kerja yang realistis.

##### 2) Budaya Organisasi yang Menghargai Keseimbangan

budaya organisasi yang menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan kebijakan *work life balance*. Organisasi dengan budaya yang mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### 3) Integrasi *Work Life Balance* dalam Strategi MSDM

Kebijakan *Work Life Balance* yang disusun secara *ad hoc* tanpa terintegrasi dengan visi dan strategi jangka panjang MSDM cenderung tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, organisasi yang secara aktif mengintegrasikan strategi *work life balance* dalam perencanaan SDM mereka dapat menciptakan keseimbangan yang lebih terukur antara kepentingan perusahaan dan karyawan.

#### c. Indikator *Work Life Balance*

Pada penelitian Fisher (2013) ada 4 (empat) indikator yaitu :

##### 1) Waktu

Banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain di luar pekerjaan mencerminkan aspek penting dalam *work life balance*. Ketidakseimbangan waktu ini dapat berdampak langsung pada kesejahteraan fisik, mental, dan sosial individu. Ketika seseorang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk pekerjaan tanpa cukup ruang untuk beristirahat, bersosialisasi, atau menjalankan aktivitas pribadi, maka risiko kelelahan, stres, dan penurunan kualitas hidup akan meningkat.

##### 2) Perilaku

Adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan mencerminkan dorongan internal atau motivasi seseorang dalam

menjalani pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil yang diharapkan, baik dalam konteks profesional maupun dalam kehidupan pribadinya. Ketika seseorang memiliki keyakinan bahwa usahanya akan membawa pada pencapaian tujuan yang berarti, maka ia cenderung menunjukkan sikap proaktif, gigih, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Keyakinan ini juga berkaitan erat dengan konsep efikasi diri (*self-efficacy*), yakni kepercayaan seseorang terhadap kapasitas dirinya untuk mengatasi tantangan dan meraih kesuksesan.

### 3) Ketegangan

Kondisi kerja yang tidak seimbang dan beban tugas yang berlebihan dapat memicu berbagai dampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan, termasuk munculnya kecemasan, tekanan emosional, dan ketegangan mental. Salah satu dampak yang paling nyata adalah hilangnya kesempatan untuk menjalani aktivitas pribadi yang penting, seperti waktu bersama keluarga, istirahat yang cukup, atau kegiatan rekreasi yang menunjang kesehatan mental. Ketidakhadiran waktu untuk kebutuhan pribadi ini dapat memperburuk perasaan stres dan menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan.

#### 4) Energi

Energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan individu. Energi ini mencakup kekuatan fisik, mental, dan emosional yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas harian, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Namun, perlu disadari bahwa energi manusia bersifat terbatas dan tidak dapat digunakan secara terus-menerus tanpa pemulihan yang memadai. Ketika individu dipaksa untuk terus bekerja tanpa waktu istirahat atau pemulihan yang cukup, cadangan energi akan terkuras, sehingga menyebabkan kelelahan, penurunan performa, dan ketidakseimbangan emosional. Kekurangan energi yang berkelanjutan juga dapat memicu peningkatan stres, kesulitan dalam berkonsentrasi, serta gangguan kesehatan fisik dan mental.

Indikator *work life balance* oleh ada 4 (empat) Rahmadani *et al.*, 2023) sebagai berikut :

##### 1) Waktu

Waktu yang digunakan secara dominan untuk bekerja dibandingkan dengan aktivitas lain di luar pekerjaan menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika sebagian besar waktu individu tersita untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, maka

waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, menjalankan hobi, atau mengurus kebutuhan pribadi menjadi sangat terbatas. Ketidakseimbangan ini dalam jangka panjang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, meningkatkan risiko stres, kelelahan, serta menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan.

## 2) Perilaku

Rasa percaya dan yakin terhadap kemampuan diri dalam mencapai tujuan, baik dalam konteks pribadi maupun pekerjaan, merupakan aspek penting dari motivasi dan kesejahteraan psikologis individu. Keyakinan ini mencerminkan tingkat efikasi diri yaitu sejauh mana seseorang meyakini bahwa ia memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas serta menghadapi tantangan. Individu yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung lebih optimis, tangguh, dan gigih dalam menghadapi hambatan, serta lebih proaktif dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan diri. Ketegangan Merasakan kecemasan sehingga kehilangan aktivitas penting pribadi.

## 3) Energi

Energi merupakan sumber daya internal yang penting bagi individu untuk menjalankan berbagai aktivitas, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Ketika seseorang

memiliki energi yang cukup, ia akan merasa lebih siap secara fisik dan mental untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan tetap fokus sepanjang hari. Energi yang tinggi juga berkaitan dengan semangat, motivasi, serta ketahanan dalam bekerja. Sebaliknya, kekurangan energi dapat menurunkan kemampuan individu dalam beraktivitas secara optimal dan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Kelelahan yang berkepanjangan, baik secara fisik maupun emosional, dapat menyebabkan stres, gangguan konsentrasi, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara penggunaan dan pemulihan energi melalui istirahat yang cukup, pola hidup sehat, dan manajemen stres yang baik merupakan kunci penting untuk menjaga kesehatan mental dan performa kerja secara berkelanjutan.

#### 4) Keseimbangan keterlibatan

Hubungan yang saling mendukung antara peran pekerjaan dan keluarga mencerminkan kondisi ideal dalam keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Dalam situasi ini, peran individu sebagai pekerja tidak mengganggu, melainkan justru memperkuat perannya dalam keluarga, dan sebaliknya, dukungan dari keluarga dapat meningkatkan semangat serta kinerja di tempat kerja. Ketika kedua peran ini berjalan harmonis, individu akan merasa lebih tenang, termotivasi, dan

mampu membagi waktu serta energi secara lebih efektif. Dukungan keluarga, seperti pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang fleksibel dan peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan, dapat menciptakan sinergi yang positif. Keseimbangan kepuasan Bahagia mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan.

Indikator *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Wong *et al.*, (2021) sebagai berikut :

1) Keseimbangan Efektivitas (*Effectiveness Balance*)

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien, sekaligus tetap mampu mengelola waktu dan energi untuk kehidupan pribadi, merupakan inti dari keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Individu yang memiliki kemampuan ini tidak hanya dapat memenuhi tanggung jawab profesional secara optimal, tetapi juga tetap menjaga kualitas hidup di luar pekerjaan, seperti menjaga hubungan sosial, kesehatan fisik dan mental, serta menjalani aktivitas pribadi yang bermakna. Keterampilan dalam manajemen waktu, perencanaan, dan pengaturan prioritas sangat berperan dalam mencapai keseimbangan ini.

## 2) Keseimbangan Afektif (*Affective Balance*)

Keseimbangan afektif yang baik mencerminkan kemampuan individu untuk menjaga stabilitas emosi secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika individu mampu mengelola emosi dengan baik dalam kedua aspek tersebut, maka akan muncul perasaan positif seperti ketenangan, kebahagiaan, dan kepuasan yang mendalam. Perasaan positif ini tidak hanya meningkatkan kualitas hubungan sosial, tetapi juga menjadi sumber motivasi yang kuat dalam menjalani tanggung jawab pekerjaan maupun peran pribadi. Keseimbangan afektif yang terjaga juga membantu individu menghadapi tekanan dengan lebih tenang, meningkatkan ketahanan emosional, serta menciptakan suasana hati yang kondusif untuk berpikir jernih dan bertindak produktif.

## 3) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan yang baik menggambarkan kondisi di mana individu mampu membagi perhatian, waktu, dan energi secara proporsional antara peran di tempat kerja dan peran dalam kehidupan pribadi. Dalam keadaan ini, seseorang dapat tetap fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, tanpa harus mengabaikan kebutuhan pribadi seperti waktu bersama keluarga, istirahat, atau aktivitas sosial. Individu yang memiliki keseimbangan keterlibatan cenderung tidak merasa

terlalu terbebani oleh salah satu aspek, sehingga lebih mampu menjaga stabilitas emosional, menghindari kelelahan kronis, serta mempertahankan motivasi yang konsisten dalam berbagai peran hidupnya. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan konflik peran, stres, dan penurunan kesejahteraan secara menyeluruh.

#### 4. *Burnout*

##### a. Pengertian *Burnout*

*Burnout* adalah suatu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dialami oleh individu dalam pekerjaan mereka (Dihaq *et al.*, 2022). *Burnout* merupakan kondisi psikologis yang semakin sering ditemukan dalam lingkungan kerja modern, yang umumnya dipicu oleh beban kerja yang tinggi serta tekanan organisasi untuk mempertahankan tingkat produktivitas karyawan tanpa melakukan perekrutan tambahan.

Menurut Schaufeli & Greenglass (2001) *burnout* didefinisikan sebagai keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dihasilkan dari interaksi jangka panjang dalam situasi kerja yang menuntut secara emosional. *Burnout* sebagai ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau insentif yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya Maslach *et al.*, (2001) juga menyebutkan bahwa gejala

burnout banyak ditemukan pada pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kemanusiaan. Sedangkan menurut *Burnout* merupakan kondisi psikologis negatif yang tumbuh secara perlahan selama jangka waktu lama pada individu-individu, meskipun gejala nyata yang mengindikasikan adanya gangguan mental tidak selalu terlihat.

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai. *burnout* muncul sebagai respons terhadap beban kerja berlebihan, kurangnya penghargaan, serta tekanan untuk tetap produktif dalam situasi yang menekan. Kondisi ini ditandai dengan hilangnya energi, menurunnya motivasi, perubahan perilaku, serta munculnya perasaan frustrasi dan tidak dihargai. Oleh karena itu, *burnout* menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

#### **b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

Menurut Soesanto *et al.*, (2024) faktor - faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu :

##### 1) Usia

pekerja yang lebih muda cenderung lebih rentan mengalami kelelahan dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih senior. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah

kurangnya pengalaman dalam mengelola beban kerja serta keterbatasan dalam strategi pemulihan energi dan stres. Meskipun secara fisik lebih kuat, pekerja muda sering kali menghadapi tantangan adaptasi terhadap ritme kerja yang intens, tekanan target, dan ekspektasi profesional yang tinggi. Selain itu, proses pemulihan psikologis mereka bisa lebih lambat karena masih dalam tahap belajar menghadapi stres kerja secara efektif. Di sisi lain, pekerja senior umumnya memiliki keterampilan coping yang lebih matang, mampu menetapkan batasan kerja yang sehat, dan lebih terbiasa dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

## 2) Pendidikan

Tingkat pendidikan turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* yang dialami individu di tempat kerja. Secara umum, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung menghadapi ekspektasi pekerjaan yang lebih besar, baik dari organisasi maupun dari dirinya sendiri. Tuntutan untuk menunjukkan kompetensi, produktivitas, dan pencapaian yang sejalan dengan latar belakang pendidikannya dapat meningkatkan tekanan psikologis dan mempercepat kelelahan emosional apabila tidak diimbangi dengan dukungan kerja yang memadai. Sebaliknya, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin mengalami *burnout* akibat terbatasnya

akses terhadap pengembangan diri, posisi yang memiliki beban fisik lebih berat, atau kurangnya kontrol atas pekerjaan yang dilakukan.

### 3) Jenis Pekerjaan

Status pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tekanan psikososial di lingkungan kerja. Karyawan dengan status kerja yang tidak tetap, seperti pekerja kontrak atau paruh waktu, cenderung lebih rentan mengalami kecemasan, ketidakpastian, serta ketidakamanan kerja yang berkelanjutan. Ketidakstabilan tersebut sering kali berdampak pada kondisi psikologis, termasuk perasaan tidak dihargai, rendahnya rasa percaya diri, hingga kelelahan mental. Selain itu, status pekerjaan yang lebih rendah juga dapat meningkatkan kerentanan terhadap perlakuan tidak adil, seperti perundungan, diskriminasi, atau pengucilan sosial dari rekan kerja yang memiliki status lebih tinggi atau lebih permanen.

### 4) Stres Kerja

Stres kerja yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti tekanan kuantitatif dan kualitatif pekerjaan, kurangnya kontrol atas tugas, minimnya dukungan sosial, serta adanya konflik peran, terbukti sangat memengaruhi munculnya distress mental maupun *burnout*. Tekanan kuantitatif merujuk pada beban kerja yang berlebihan, sementara tekanan kualitatif berkaitan dengan

kompleksitas atau kesulitan tugas yang melebihi kapasitas individu. Ketika karyawan tidak memiliki kendali terhadap cara kerja atau keputusan yang menyangkut tugasnya, mereka cenderung merasa tertekan dan tidak berdaya. Situasi ini semakin diperburuk dengan rendahnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, yang seharusnya berperan sebagai sumber bantuan emosional maupun instrumental. Selain itu, konflik peran baik karena tuntutan yang bertentangan antarperan maupun ketidakjelasan peran dapat memperburuk beban psikologis yang dialami individu.

#### 5) Masa Kerja

Masa kerja memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya dalam kaitannya dengan risiko kelelahan kumulatif (*cumulative fatigue*) dan stres kronis. Di satu sisi, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau profesi tertentu, semakin besar kemungkinan ia mengalami akumulasi kelelahan fisik dan mental akibat paparan stres yang terus-menerus. Hal ini terutama terjadi jika lingkungan kerja tidak memberikan ruang pemulihan yang memadai, serta apabila beban kerja meningkat tanpa disertai dukungan yang proporsional. Namun, di sisi lain, masa kerja yang panjang juga dapat menjadi sumber ketahanan psikologis, terutama bagi individu yang telah mengembangkan strategi koping yang efektif,

memiliki pengalaman dalam menghadapi tekanan kerja, serta memperoleh dukungan sosial yang kuat di tempat kerja. Pengalaman kerja jangka panjang sering kali memperkuat keterampilan dalam menyelesaikan konflik, mengelola waktu, dan mengatur beban kerja, sehingga individu lebih resilien terhadap stres.

#### 6) Beban Kerja

Beban kerja fisik dan mental yang tinggi merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya kelelahan (*fatigue*) dan burnout pada karyawan. Beban fisik seperti gerakan tubuh yang berulang secara terus-menerus, penggunaan postur tubuh yang tidak ergonomis, serta durasi kerja yang panjang tanpa jeda yang memadai, dapat menyebabkan kelelahan otot, nyeri tubuh, dan menurunnya stamina. Sementara itu, beban mental ditandai oleh tekanan waktu yang ketat, gangguan dalam menyelesaikan tugas, multitasking yang berlebihan, dan tuntutan kognitif yang tinggi. Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor ini dapat berinteraksi dan memperburuk satu sama lain, sehingga penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi akar penyebab *burnout* untuk mencegah dampak negatifnya pada individu dan organisasi.

### c. Indikator *Burnout*

Dalam penelitian Gusniar *et al.*, (2025) terdapat 4 (empat) indikator yaitu :

#### 1) Kelelahan Fisik

Stres kronis sering kali muncul sebagai manifestasi nyata dari kelelahan emosional yang berlangsung dalam jangka panjang. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga secara langsung memengaruhi kondisi fisik individu. Gejala umum dari stres kronis meliputi kelelahan berkepanjangan, gangguan tidur, sakit kepala, ketegangan otot, serta gangguan sistem kekebalan tubuh. Dalam lingkungan kerja, stres yang berlangsung terus-menerus tanpa mekanisme pemulihan yang memadai dapat menyebabkan individu mengalami penurunan konsentrasi, iritabilitas, serta menurunnya motivasi dan semangat kerja. Dalam jangka panjang, stres kronis yang tidak ditangani secara efektif dapat berkembang menjadi kondisi *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

#### 2) Kelelahan emosional

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan ekstrem yang dialami seseorang baik secara fisik maupun emosional sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dan berkepanjangan. Kondisi ini ditandai dengan perasaan terkuras secara total atau

“*tapped out*” di mana individu merasa tidak lagi memiliki energi, motivasi, atau kapasitas emosional untuk menghadapi tanggung jawab harian mereka. *Burnout* sering kali disertai dengan gejala seperti kelelahan kronis, penurunan efektivitas kerja, perasaan sinis terhadap pekerjaan, serta ketidakpuasan pribadi yang mendalam. Dalam banyak kasus, individu yang mengalami *burnout* juga menunjukkan kesulitan dalam menjaga konsentrasi, gangguan tidur, serta meningkatnya ketegangan emosional dan fisik. Jika tidak segera ditangani, *burnout* dapat berdampak serius terhadap kesehatan mental dan fisik, serta menurunkan kualitas hidup dan produktivitas kerja secara signifikan.

### 3) Depersonalisasi

Salah satu dimensi utama dari *burnout* adalah munculnya sikap acuh tak acuh, tidak berperasaan, atau menjauh secara emosional terhadap orang lain, terutama terhadap rekan kerja, atasan, atau klien. Sikap ini dikenal sebagai *depersonalisasi* dan biasanya berkembang sebagai mekanisme pertahanan psikologis akibat kelelahan emosional dan stres yang berkepanjangan dalam pekerjaan. Individu yang mengalami kondisi ini cenderung bersikap dingin, sarkastik, atau tidak peduli terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain, karena merasa terlalu terbebani secara mental untuk menjalin keterlibatan emosional yang sehat. Dalam

jangka panjang, depersonalisasi tidak hanya mengganggu hubungan interpersonal di tempat kerja, tetapi juga dapat merusak citra profesional, menurunkan kualitas pelayanan atau kinerja, dan memperburuk perasaan terisolasi serta tidak bermakna.

#### 4) Rendahnya Prestasi Diri / Realisasi Diri

Perasaan tidak efektif dalam bekerja merupakan salah satu gejala utama dari burnout yang sering kali muncul bersamaan dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi. Individu yang mengalami kondisi ini cenderung meragukan kemampuan dirinya sendiri, merasa tidak kompeten, serta kehilangan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Mereka mulai meyakini bahwa upaya yang dilakukan tidak membawa hasil yang berarti, sehingga muncul rasa gagal, kurang berdaya, bahkan putus asa. Ketidakpercayaan terhadap kapasitas diri ini bukan hanya memengaruhi performa kerja, tetapi juga berdampak pada harga diri dan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan indikator yang akan digunakan untuk penelitian ini menurut Rahmadani *et al.*, (2023) diuraikan sebagai berikut :

### 1) Kelelahan emosional

Kondisi kehabisan energi secara emosional dan fisik akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dikenal sebagai kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yang merupakan salah satu komponen utama dari burnout. Dalam kondisi ini, individu merasa lelah secara mendalam, baik secara jasmani maupun batin, kehilangan semangat, dan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja. Perasaan letih tersebut bukan sekadar akibat aktivitas fisik, melainkan lebih kepada tekanan psikologis yang menumpuk dan tidak tertangani dengan baik. Individu yang mengalami kelelahan emosional sering merasa tidak sanggup menghadapi tuntutan pekerjaan harian, mudah frustrasi, dan cenderung menarik diri dari lingkungan sosial.

### 2) Depersonalisasi

Salah satu ciri utama dari *burnout* adalah munculnya sikap negatif dan sinis terhadap lingkungan kerja, yang dikenal sebagai *depersonalisasi*. Dalam tahap ini, individu mulai menjauh secara emosional dari rekan kerja, atasan, klien, atau pelanggan. Mereka tidak lagi melihat orang-orang di sekitarnya sebagai individu yang layak mendapatkan empati atau perhatian, melainkan memperlakukan mereka secara impersonal, seperti objek atau beban. Sikap ini sering kali muncul sebagai mekanisme pertahanan diri terhadap tekanan emosional yang

kronis dan berlebihan. Akibatnya, hubungan interpersonal di tempat kerja menjadi renggang, suasana kerja menjadi tidak sehat, dan produktivitas pun menurun. Individu yang mengalami depersonalisasi mungkin tampak dingin, tidak peduli, atau bahkan kasar dalam interaksi sosialnya

### 3) Penurunan prestasi diri

Perasaan tidak mampu atau tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu indikator utama dari berkurangnya pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*), yang sering muncul sebagai bagian dari *burnout*. Individu yang mengalami kondisi ini merasa bahwa segala upaya dan pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang bermakna atau tidak dihargai, sehingga timbul anggapan bahwa kontribusi mereka sia-sia. Hal ini dapat memicu perasaan rendah diri, kehilangan motivasi, serta melemahkan kepercayaan terhadap kemampuan sendiri. Ketika perasaan tidak efektif ini berlarut-larut, karyawan cenderung menjadi pasif, menarik diri dari tanggung jawab, dan mengalami penurunan performa kerja.

### 4) Kelelahan Fisik

Kondisi ini ditandai dengan gejala fisik seperti kelelahan tubuh yang berkepanjangan, nyeri otot, gangguan tidur, dan penurunan stamina, yang umumnya disebabkan oleh beban kerja yang berat

dan terus-menerus tanpa pemulihan yang memadai. Kelelahan fisik ini merupakan salah satu manifestasi dari stres kerja kronis, di mana tubuh tidak memiliki cukup waktu untuk pulih, sehingga berdampak langsung pada penurunan daya tahan fisik dan kinerja individu. Seiring waktu, kondisi ini tidak hanya mengganggu produktivitas, tetapi juga dapat menimbulkan risiko kesehatan serius seperti gangguan kardiovaskular, gangguan metabolik, hingga kelelahan kronis (*chronic fatigue syndrome*). Apabila dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, kelelahan fisik juga dapat memengaruhi kondisi mental dan emosional seseorang, menyebabkan gangguan suasana hati, penurunan motivasi, bahkan depresi.

#### 5) Kelelahan Mental

Kondisi ini mencerminkan bentuk kelelahan *kognitif* yang ditandai dengan gejala seperti pikiran yang mudah lelah, sulit berkonsentrasi, serta kecenderungan untuk bersikap sinis dan menjauh dari tanggung jawab pekerjaan. Individu yang mengalami kelelahan mental sering kali merasa kesulitan untuk berpikir jernih, kehilangan fokus, dan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sebelumnya dapat dikerjakan dengan mudah. Sinisme berlebihan muncul sebagai mekanisme pertahanan diri, di mana individu mulai meremehkan nilai pekerjaannya atau bersikap acuh terhadap lingkungan

sekitarnya, termasuk rekan kerja dan atasan. Selain itu, mereka cenderung menghindari tanggung jawab dan berkurang partisipasinya dalam kegiatan organisasi. Kelelahan kognitif ini merupakan bagian dari sindrom *burnout* dan dapat memperburuk kesehatan mental jika tidak ditangani, karena memengaruhi fungsi eksekutif otak, pengambilan keputusan, dan produktivitas secara keseluruhan

Temuan ini sejalan dengan indikator yang akan digunakan untuk penelitian ini menurut Dihaq *et al.*, (2022) diuraikan sebagai berikut :

1) Kelelahan emosional

Kondisi ini menggambarkan keadaan ketika seseorang mengalami kehabisan energi secara emosional dan fisik sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu lama tanpa pemulihan yang memadai. Individu yang mengalami kelelahan ini umumnya merasa sangat lelah, tidak bersemangat, dan kehilangan motivasi untuk bekerja, bahkan terhadap tugas-tugas yang sebelumnya dapat dilakukan dengan antusias. Gejala ini merupakan salah satu komponen utama dari *burnout*, yaitu kelelahan emosional, yang dapat menurunkan produktivitas serta mengganggu kesehatan mental dan fisik. Dalam kondisi ini, seseorang mungkin merasa hampa, tidak

memiliki energi untuk berinteraksi secara sosial, dan sulit merasa terhubung dengan pekerjaannya.

## 2) Depersonalisasi

Sikap negatif, sinis, atau menjauh secara emosional dari rekan kerja, klien, atau pelanggan merupakan salah satu indikator utama dari dimensi depersonalisasi dalam *burnout*. Individu yang mengalami kondisi ini cenderung kehilangan empati dan kepedulian terhadap orang-orang di sekitarnya, serta mulai memperlakukan mereka bukan sebagai individu yang memiliki perasaan dan kebutuhan, melainkan sebagai objek atau beban pekerjaan semata. Sikap ini biasanya muncul sebagai mekanisme pertahanan psikologis akibat kelelahan emosional yang berkepanjangan, di mana seseorang merasa kewalahan secara mental dan memilih untuk menarik diri demi mengurangi tekanan. Akibatnya, hubungan interpersonal di tempat kerja menjadi terganggu, menurunkan kualitas layanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang dingin dan tidak suportif.

## 3) Penurunan prestasi diri

Perasaan tidak mampu atau tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mencerminkan dimensi berkurangnya pencapaian personal (*reduced personal accomplishment*) dalam *sindrom burnout*. Dalam kondisi ini, individu mulai meragukan kompetensinya sendiri dan merasa bahwa upaya yang telah

dilakukan tidak menghasilkan dampak yang signifikan atau bermakna. Rasa tidak berdaya ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, menurunnya rasa percaya diri, serta memicu penilaian negatif terhadap diri sendiri dan kinerja kerja secara keseluruhan. Akibatnya, individu menjadi apatis, kehilangan semangat, dan enggan untuk terlibat lebih jauh dalam tanggung jawab pekerjaan. Bila dibiarkan terus menerus, kondisi ini dapat memperburuk kesejahteraan psikologis seseorang, menurunkan produktivitas, dan bahkan berujung pada keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang sama mengenai pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap *employee wellbeing* sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Husna & Hani (2025)  <i>Burnout: Strategi Organisasi untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan</i>	1. <i>Burnout</i> dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan	1. <i>Burnout</i> 2. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Burnout</i> memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Psychology Volume No				
2	Rukmana (2024) <i>The Role of Work Life Balance in Increasing Job Satisfaction and Employee Well Being</i> Internasional Activa Passiva Journal Volume 1 No 3	1. <i>Work life balance on job satisfaction</i> 2. <i>Work life balance on employee wellbeing</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Employee well being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance has a positive and significant effect on job satisfacti,</i> 2. <i>Work life balance has a positive and significant effect on employee well being</i>
3	Sun (2024) <i>The Influence of Work Life Balance on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City, China</i> Uniglobal of Journal Social Sciences and Humanities	1. <i>Work life balance influence on employee performance</i> 2. <i>Work-life balance on employee well-being</i> 3. <i>Work-life balance on employee engagement</i> 4. <i>Employee well-being on employee performance</i> 5. <i>Employee engagement on employee</i>	1. <i>Work-life balance</i> 2. <i>Employee performance</i> 3. <i>Employee well-being</i> 4. <i>Employee engagement</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Work life balance has a significant and positive influence on employee performance</i> 2. <i>Work life balance positive affects employee well-being</i> 3. <i>Work-life balance significantly influence s employee engagement</i> 4. <i>Employee well-</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 3 Issue 2	6. <i>Employee well-being mediate work-life balance and employee performance</i>	<i>performance</i>		<p><i>being has a significant positive effect on employee performance.</i></p> <p>5. <i>Employee engagement strongly influences employee performance</i></p> <p>6. <i>Employee well-being partially mediates the relationship between work-life balance and employee performance</i></p>
4	<p>Hariri et al., (2024)</p> <p><i>Effect of Work Life Balance on Employees' Well-Being</i></p> <p>Open Journal of Social Sciences</p>	<p>1. <i>Work life balance on employees well-being</i></p> <p>2. <i>Work life balance enhances the overall well-being of employees</i></p>	<p>1. <i>Work-life balance</i></p> <p>2. <i>Employee s' well-being</i></p>	<p>1. <i>Quantitative</i></p> <p>2. SEM PLS</p>	<p>1. <i>Work life balance has a significant influence and plays a positive role in employee well-being</i></p> <p>2. <i>A positive work-life balance significantly improves employee</i></p>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>s' overall well-being</i>
5	Maulana <i>et al.</i> , (2025)  <i>The effect of work life balance on employee wellbeing Mediated by job stress</i>  Jurnal Sejarah, Pendidikan, dan Humaniora  Volume 9 No 1	1. <i>Work life balance oo employee well being</i> 2. <i>Work-life balance on job stress</i> 3. <i>Job stress on employee well-being</i> 4. <i>Job stress mediate work-life balance on employee well-being.</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Employee well being</i> 3. <i>Job stress</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work-life balance has a positive and significant effect on employee well-being</i> 2. <i>Work-life balance has a negative and significant effect on job stress</i> 3. <i>Job stress has a negative and significant effect on employee well-being</i> 4. <i>Job stress mediates the effect of work-life balance on employee well-being</i>
6	Gadzali (2023)  <i>Application of work-life balance in</i>	1. <i>Work life balance on employee well-being karyawan,</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Employee wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work-Life Balance has a significant impact</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	banking: a study of its impact on employee well-being  Study of Economic And Business Managemen Volume 2 No 8	2. Factors contribute to the effectiveness of work-life balance in enhancing employee well-being			on employee well-being  2. Work-Life Balance is influenced by organizational support, workload management, compensation, career development opportunities, social relationships, and personal-spiritual balance
7	Simangunsong <i>et al.</i> , (2025)  Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Msdm: Analisis Literatur Terhadap Pengaruhnya Pada Kesejahteraan Karyawan  Jurnal ilmiah bidang	1. Keseimbangan kerja terhadap kesejahteraan karyawan  2. Keseimbangan kerja dampak terhadap kesejahteraan karyawan	1. Keseimbangan kerja 2. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. Keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan  2. Keseimbangan kerja yang efektif berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja,

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	sosial,ekonomi,budaya,teknologi dan Pendidikan Volume 4 No 6				kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan
8	Kurnia & Widigdo (2021) <i>Effect of Work Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan</i> <i>Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable</i> Jurnal manajemen dan bisnis eropa Volume 6 No 5	1. <i>Work life balance and job demand on employee performance</i> 2. <i>Work life balance and Employee well-being on Employee performance</i> 3. <i>Job Insecurity on employee well-being</i> 4. <i>Work life balance on employee performance</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Job demand</i> 3. <i>Job insecurity</i> 4. <i>Employee performance</i> 5. <i>Employee well-being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work-life balance and job demand have a positive and significant effect on employee performance</i> 2. <i>Work-life balance and employee well-being have a positive and significant influence on performance</i> 3. <i>Job insecurity has a negative and significant effect on employee well-being.</i> 4. <i>Work life balance has a positive and significant influence on employee</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>performan ce</i>
9	Stankevičienė et al., (2021)  <i>The Mediating Effect Of Work life Balance On The Relationship Between Work Culture And Employee Wellbeing</i>  Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Volume 22 No 4	1. <i>Work life balance mediates the relationship between work culture and employee well-being</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Work culture</i> 3. <i>Employee wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Work life balance has a mediating effect on the relationship between work culture and employee well-being</i>
10	Putri et al., (2025)  <i>The Effect of Work Life Balance and Burnout on Employee WellBeing</i>  Golden Ratio Of Human Resources Management Volume 5 No 2	1. <i>Burnout on employee wellbeing</i> 2. <i>Work life balance and burnout on employee wellbeing</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Burnout</i> 3. <i>Employee wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Burnout has a significant and positive impact on employee well-being.</i> 2. <i>Work life balance and burnout have a simultaneous effect on employee well being</i>
11	Zheng et al., (2016)	1. <i>Individual coping strategie and</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Employee wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Individual coping strategies and</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Impact Of Individual Coping Strategies And Organisational Work Life Balance Programmes On Australian Employee Well-Being</i>  <i>The International Journal of Human Resource Management</i> Volume 27 No 5	<i>organisational work life balance on employee wellbeing</i>			<i>organizational work-life balance impact employee well-being</i>
12	Frisdayanti & Handoyo (2021)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pada Karyawan <i>Work From Home</i>  Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental Volume 1 No 2	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap <i>psychological wellbeing</i> 2. Regulasi Emosi memoderasi hubungan antara <i>work life balance</i> dengan <i>psychological wellbeing</i>	1. <i>work life balance</i> 2. <i>psychological</i> 3. <i>wellbeing</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap <i>psychological wellbeing</i> 2. Regulasi emosi tidak memoderasi antara kesejahteraan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13	Pratiwi & Ayriza (2023) Pengaruh <i>Quality of School Life and Burnout</i> terhadap Kesejahteraan Subjektif Anggota Himpaudi  Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Volume 7 No 2	1. <i>Burnout</i> terhadap kesejahteraan subjektif 2. <i>Quality of school life</i> dan burnout terhadap kesejahteraan subjektif	1. <i>Quality of School Life</i> 2. <i>Burnout</i> 3. Kesejahteraan	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Quality of school life</i> dan burnout berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif
14	Safari et al., (2024)  <i>The Effect of Employee Recruitment and Selection, Management Support, and WorkLife Balance on Individual Performance and Employee Well-Being in the Manufacturing Industry in West Java</i>  Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen	1. <i>Work life balance on employee well-being</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Employee wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance has a positive impact on employee well-being in</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 06 No 01				
15	Rahmi (2021)  Peran <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai yang Bekerja Selama New Normal Covid-19  Jurnal Psikologi Volume 17 Nomor 2	1. Faktor yang dapat memengaruhi hubungan antara <i>work-life balance</i> dan kesejahteraan psikologis 2. <i>Work life balance</i> terhadap kesejahteraan psikologis	1. <i>Work-life balance</i> 2. Kesejahteraan psikologis	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. Kesejahteraan psikologis faktor individu, organisasi, dan sosial 2. <i>Work-life balance</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis
16	Dewo & Dwianto (2025)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Pasca Pandemi Covid-19  Jurnal Manajemen	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap psikologi kesejahteraan karyawan	1. <i>Work life balance</i> 2. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
17	Prasad et al., (2024)  <i>The relationship between work life balance</i>	1. <i>Relationship between work-life balance and psychological wellbeing</i>	1. <i>Work-life balance</i> 2. <i>Psychological wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance has a relationship with psychological wellbeing</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector</i> <i>Journal psychological</i>				
18	Yunita (2018)  Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat (Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Hasan Sadikin Bandung)  Informatika, Sains, Wirausaha, Seni Terapan, Riset, Humanisme  Volume 24 No 1	1. <i>Work life balance</i> berhubungan dengan kesejahteraan psikologis	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Psychological well-being</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work life balance</i> berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
19	Sunaryo <i>et al.</i> , (2024)  Dampak <i>Burnout</i> Terhadap Kesejahteraan Di Mediasi Ketahanan (Studi Pada Dosen Swasta Di Kota Medan)  Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen  Volume 05 No 01	1. <i>Burnout</i> terhadap Kesejahteraan	1. <i>Burnout</i> 2. Kesejahteraan	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap kesejahteraan
20	Wei & Ye (2022)  <i>The Impacts of Work-Life Balance on the Emotional Exhaustion and Well-Being of College Teachers in China</i>  <i>Journal Healthcare</i>	1. <i>Work life balance</i> on well-being 2. <i>Work life balance</i> on emotional exhaustion	1. <i>Work-life balance</i> 2. <i>Emotional exhaustion</i> 3. <i>Well-being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Work life balance</i> has a positive impact on well-being 2. <i>Work-life balance</i> has a negative impact on emotional exhaustion
21	Haq & Fauzan (2025)  Pengaruh Keterlibatan Kerja, <i>Work Life Balance</i> ,	1. <i>Work life balance</i> terhadap kesejahteraan karyawan	1. <i>Work life balance</i> , 2. <i>Kepuasan kerja</i> 3. <i>Kesejahteraan karyawan</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh positif terhadap kesejahteraan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Primatexco Indonesia  Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 7 Nomor 3				raan karyawan
22	Irna (2025)  Pengaruh Konflik Keluarga Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologi Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervensi Pada Karyawati Bank X Wilayah Kerja Pemalang  Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi Volume 5 No 1	1. Konflik keluarga terhadap kesejahteraan psikologi 2. Stres kerja terhadap kesejahteraan psikologi 3. <i>Work life balance</i> mempengaruhi kesejahteraan psikologi	1. Konflik keluarga kerja 2. Stres kerja 3. Kesejahteraan psikologi	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. Konflik keluarga berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologi 3. <i>Work life balance</i> terbukti memediiasi secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
23	Jaelani & Nugraha (2024)  Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh <i>Psychological Well Being</i> Pada Perawat  Tinjauan Psikosentrum Volume 6 No 1	1. <i>Work-life balance</i> terhadap kinerja 2. <i>Work-life balance</i> meningkatkan kinerja melalui <i>psychological well-being</i>	1. <i>Work-life balance</i> 2. Pekerjaan kinerja 3. <i>Psychological well being</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja 2. <i>Work-life balance</i> mampu meningkatkan kinerja melalui <i>psychological well-being</i>
24	Arya Nugraha <i>et al.</i> , (2024)  Pengaruh <i>Job Burnout, Abusive Supervision</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi <i>Psychological Wellbeing</i> pada Komunitas <i>Freelancer</i>  Jurnal Cendekia Ilmiah Volume 4 No 1	1. <i>Job burnout</i> terhadap <i>psychological well-being</i> 2. <i>Abusive supervision</i> terhadap <i>psychological well-being</i> 3. <i>Psychological well-being</i> terhadap <i>turnover intention</i> 4. <i>Job burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> 5. <i>Abusive supervision</i> terhadap <i>turnover intention</i>	1. <i>Job burnout</i> 2. <i>Abusive supervision</i> 3. <i>Turnover intention</i> 4. <i>Psychological wellbeing</i>	1. Kuantitatif 2. AMOS	1. <i>Job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>psychological well-being</i> 2. <i>Abusive supervision</i> berpengaruh positif terhadap <i>psychological well-being</i> 3. <i>Psychological well-being</i> tidak berepengaruh positif

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		6. <i>Job burnout terhadap turnover intrntion yang dimediasi psychological well-being</i>			dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
		7. <i>Abusive supervision terhadap turnover intrntion yang dimediasi psychological well-being</i>			4. <i>Job burnout</i> berepengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
					5. <i>Abusive supervision</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
					6. <i>Job burnout</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intrntion</i> yang dimediasi <i>psychological well-being</i>
					7. <i>Abusive supervision</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					terhadap turnover intrntion yang dimedias i <i>psychological well-being</i>
25	Marsenda & Wicaksari (2025)  <i>Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi</i>  Jurnal Manajemen SDM	1. <i>Work life balance</i> terhadap kesejahteraan karyawan	1. <i>Work life balance</i> 2. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan
26	Gultom & Nata Liyas (2023)  <i>Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance Asean International Journal of Business</i> Volume.2 No 2	1. <i>Work life balance on temporary employees performance</i> 2. <i>Burnout temporary employees performance</i> 3. <i>Work life balance and burnout on temporary employees performance</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Burnout</i> 3. <i>Employee performance</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Work life balance has a significant impact on employee performance</i> 2. <i>Burnout has been shown to have no significant impact on employee performance</i> 3. <i>Work life balance and burnout simultane</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>ously have been shown to have no significant effect on employee performance</i>
27	Nursel (2020)  <i>The Relationship between Employee Well-Being, Burnout and Perceived Organizational Support in Healthcare Professionals</i>  <i>Journal of International Health Sciences and Management</i> Volume 6 No 12	1. <i>Relationship between perceived organizational support, burnout, and employee well-being</i>	1. <i>Employee well-being</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> 3. <i>Burnout</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS 24	1. <i>The relationship between employee well-being, burnout and perceived organizational support has a positive and significant effect</i>
28	Ida (2025)  Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan pertunanan artha dharma melalui kesejahteraan	1. <i>Work life balance terhadap kesejahteraan karyawan</i> 2. <i>Work life balance terhadap kinerja karyawan</i> 3. <i>Kesejahteraan karyawan</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Kinerja karyawan</i> 3. <i>Kesejahteraan karyawan</i>	1. <i>Kuantitatif</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan</i> 2. <i>Work life balance berpengaruh positif</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	an karyawan Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 7 No 2	4. terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan			terhadap kinerja karyawan 3. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan
29	Lizano (2015) <i>Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers: A Systematic Review and Synthesis</i>  <i>Human Service Organizations: Management, Leadership &amp; Governance</i>	1. <i>Work fatigue on worker welfare.</i>	1. <i>Job Burnout</i> 2. <i>Well-Being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work fatigue has a negative impact on work well-being</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 39 No 3				
30	Maharani & Hidayah, (2022)  <i>Job burnout and flexible working arrangements on employee wellbeing with perceived organizational support as mediator: a study during pandemic</i>  <i>Journal of applied Management</i> Volume 20 No 3	1. <i>Job burnout on employee well-being</i> 2. <i>Flexible working arrangement on employee well-being</i> 3. <i>Perceived organizational support mediate the relationship between job burnout and perceived organizational support</i>	1. <i>Job burnout</i> 2. <i>Flexible working arrangement</i> 3. <i>Employee wellbeing</i> 4. <i>Perceived organizational support</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Job burnout have a significant negative effect on employee well-being</i> 2. <i>flexible working arrangement have a significant positive effect on employee well-being</i> 3. <i>perceived organizational support mediate the relationship between job burnout and employee well-being</i>
31	Elvis <i>et al.</i> , (2022)  <i>Pengaruh Burnout Dan Employee Engagement Terhadap Employee</i>	1. <i>Burnout terhadap employee well-being</i> 2. <i>Employee engagement terhadap</i>	1. <i>Burnout</i> 2. <i>Employee engagement</i> 3. <i>Employee well-being</i>	1. <i>Kuantitatif</i> 2. SPSS	1. <i>Burnout berpengaruh negatif terhadap employee well-being</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Well-Being Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Argamakmur Bengkulu Utara</i>  <i>Student Journal of Business and Mangement</i> Volume 5 No 3	<i>employee well-being</i>			2. <i>Employee engagement positif terhadap employee well-being</i>
32	Aziz (2024)  <i>Impact of Stress on Employee Well-Being: A Review</i>  <i>HR Journal</i> Volume 15 No 1	1. <i>Stress on employee wellbeing</i>	1. <i>Stress</i> 2. <i>Employee well-being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>Work stress is negatively on employee wellbeing</i>
33	Alamsyah & Rachmawati (2023)  Peran <i>Psychological Capital</i> dalam Menurunkan Dampak Negatif <i>Job Insecurity</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Subjective-Wellbeing</i> dan <i>Job Performance</i> Perawat Kontrak	1. <i>Job insecurity terhadap subjective well-being</i> 2. <i>Job insecurity terhadap job performance</i> 3. <i>Burnout terhadap subjective well-being</i> 4. <i>Burnout terhadap job performance</i>	1. <i>Psychological capital</i> 2. <i>Job insecurity</i> 3. <i>Burnout</i> 4. <i>Subjective wellbeing</i>	1. Kuantitatif 2. SEMPLS	1. <i>Job insecurity berpengaruh negatif terhadap subjective well-being</i> 2. <i>Job insecurity berpengaruh negatif terhadap job performance</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Volume 6 No 2	5. <i>Psychological capital</i> menurunkan dampak <i>job insecurity</i> terhadap <i>subjective well-being</i> dan <i>job performance</i>			3. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>subjective well-being</i>
		6. <i>Psychological capital</i> menurunkan <i>burnout</i> terhadap <i>subjective well-being</i> dan <i>job performance</i>			4. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job performance</i>
					5. <i>Psychological capital</i> berperan dalam menurunkan dampak negatif <i>job insecurity</i> terhadap <i>subjective well-being</i> dan <i>job performance</i>
					6. <i>Psychological capital</i> berperan dalam menurunkan dampak negatif <i>burnout</i> terhadap <i>subjective well-being</i> dan <i>job performance</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>performance</i>
34	Sunaryo <i>et al.</i> , (2024)  Dampak <i>Burnout</i> Terhadap <i>Well - Being</i> Di Mediasi <i>Resilience</i> (Studi Pada Dosen Swasta Di Kota Medan)  Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen Volume 05 Nomor 01	1. <i>Burnout</i> terhadap <i>Well-Being</i> 2. <i>Resilience</i> memediasi terhadap <i>burnout</i> 3. <i>Resilience</i> memediasi terhadap <i>Well-Being</i>	1. <i>Burnout</i> 2. <i>Wellbeing</i> 3. <i>Resilience</i>	1. Kuantitatif 2. SEM-PLS	1. <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Well-Being</i> 2. <i>Resilience</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>burnout</i> 3. <i>Resilience</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Well-Being</i>
35	Dewi <i>et al.</i> , (2024)  <i>The Influence Of Role Conflict, Social Support, And Work Life Balance On Psychological Well-being And Women's Career Development At Hope Christian Education Foundation</i>  <i>The Es Economics</i>	1. <i>Role conflict social on psychological well-being</i> 2. <i>Social support psychological well-being</i> 3. <i>Work life balance on psychological well-being</i>	1. <i>Role Conflict</i> 2. <i>Social Support</i> 3. <i>Work Life Balance</i> 4. <i>Psychological Well-being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEMPLS	1. <i>Social role conflict has a positive and significant effect on psychological well-being.</i> 2. <i>Social support has a positive and significant effect on psychological well-being</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>and Entrepreneurship</i> Volume 3 No 01				3. <i>Work-life balance has a positive and significant effect on psychological well-being</i>
36	Salsa & Jatmiko (2025)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Job Burnout</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Dimoderasi oleh <i>Employee Engagement</i> pada Analisis Laboratorium Wanita di Jabodetabek  Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 5 Nomor 3	1. <i>Work life balance</i> terhadap <i>employee performance</i> 2. <i>Job burnout</i> terhadap <i>employee performance</i> 3. <i>Employee engagement</i> memoderasi <i>job burnout</i> dan <i>employee performance</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Job burnout</i> 3. <i>Employee performance</i> 4. <i>Employee engagement</i>	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> 2. <i>Job burnout</i> berdampak negatif terhadap <i>employee performance</i> 3. <i>Employee engagement</i> memoderasi hubungan antara <i>job burnout</i> dan <i>employee performance</i>
37	Ananda <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap	1. Konflik dan stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan	1. Konflik 2. Stres kerja 3. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. Konflik dapat menurunkan motivasi, dan mengham

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kesejahteraan Karyawan  Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik dan Kebijakan Publik Volume 2 No 2				bat produktivitas. Stres kerja berdampak signifikan terhadap kesehatan mental karyawan.
38	Wu <i>et al.</i> , (2025)  <i>Is Well-being Associated With Burnout? From a Multicenter Cross-sectional Study in Taiwan</i>  Jurnal JOEM Volume 67 No 4	1. <i>Well being subscales on burnout</i> 2. <i>Burnout on associated well-being subscales</i>	1. <i>Wellbeing</i> 2. <i>Burnout</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. AMOS	1. <i>Wellbeing subscales significantly related to personal burnout</i> 2. <i>Burnout significantly associated well-being subscales</i>
39	Singh & Dr (2025)  <i>Effect of Burnout Syndrome on Job Satisfaction and Mental Wellbeing of Employees</i>  <i>International Journal of Interdisciplinary</i>	1. <i>Burnout syndrome on employee job satisfaction</i> 2. <i>Burnout syndrome on mental wellbeing</i>	1. <i>Burnout syndrome</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Mental wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEM PLS	1. <i>There is a significant influence of burnout syndrome on employee job satisfaction.</i> 3. <i>There is a significant influence of burnout syndrome on</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Approaches in Psychology</i> Volume 3 No 5				<i>mental wellbeing</i>
40	Putri <i>et al.</i> , (2024)  <i>The Effect of Burnout and Work-Life Balance on Psychological Well-Being in Full-Time Working Women</i>  <i>Jurnal Sains Psikologi</i> Volume 13 No 2	1. <i>Burnout and work life balance on psychological well-being</i>	1. <i>Burnout</i> 2. <i>Work life balance</i> 3. <i>Psychological wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Burnout can have a negative impact on psychological well-being and work-life balance can have a positive impact on psychological well-being</i>
41	Khansa & Azka (2025)  <i>Pengaruh Work-Life Balance Serta Turnover Intention Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rimbo Ilir</i>	1. <i>Work life balance terhadap kepuasan kerja.</i> 2. <i>Turnover intention terhadap kepuasan kerja</i> 3. <i>Work life balance terhadap kesajahteraan karyawan</i> 4. <i>Turnover intention terhadap kesejahteraan karyawan</i> 5. <i>Kepuasan kerja berpengaruh</i>	1. <i>Work-life balance</i> 2. <i>Turnover intention</i> 3. <i>Kesejahteraan karyawan</i>	1. <i>Kuantitatif</i> 2. <i>Smart PLS</i>	1. <i>Work life balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</i> 2. <i>Turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan	uh terhadap kesejahteraan karyawan			kepuasan kerja
	Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis Volume 01 No 04	6. Work-life balance terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja			3. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
		7. turnover intention terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja			4. Turnover intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
					5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
					6. work life balance berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja
					7. Trunover intention berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui kepuasan kerja.
42	Rhimba & Endratno (2025) <i>The Influence of Work Life Balance, Workload, and Work Stress on Employee Performance At PT. Sinar Tambang Arthalestar i</i>	1. <i>Work-life balance affects employee performance</i> 2. <i>Workload affects employee performance</i> 3. <i>Stress affects employee performance</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Workload</i> 3. <i>Work stress</i> 4. <i>Employee performance</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Work-life balance has a positive effect on employee performance.</i> 2. <i>Workload has a negative effect on employee performance.</i> 3. <i>Stress has a negative</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Managemen Studies and Entrepreneurship Journal</i> Volumel 6 No 3				<i>effect on employee performance.</i>
43	Ida (2024)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pertemuan Artha Dharma Melalui Kesejahteraan Karyawan  Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 7 No 2	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan	1. <i>Work life balance</i> 2. Kinerja karyawan 3. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SEM PLS	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan
44	Haq & Fauzan (2025)  Pengaruh Keterlibatan Kerja, <i>Work-Life Balance</i> , dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT.	1. Keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan karyawan 2. <i>Work life balance</i> terhadap kesejahteraan karyawan 3. Kepuasan kerja terhadap kesejahteraan	1. Keterlibatan kerja 2. <i>Work-life balance</i> 3. Kepuasan kerja 4. Kesejahteraan karyawan	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan 2. <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh positif terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Primatexco Indonesia  Jurnal Ekonomi, Keuangan, Bisnis Syariah Volume 7 No 3	aan karyawan			kesejahteraan karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan
45	Oktavia (2020)  Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan Dana Pensiun Bank Mandiri Dan Legacy Serta Rekanan  <i>Library Management System</i>	1. <i>Work-life balance</i> terhadap <i>employee engagement</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Employee engagement</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. Smart PLS	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
46	Prasad et al., (2024)  <i>The relationship between work-life balance and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in</i>	1. <i>Work life balance related to psychological well-being</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Psychological well-being</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SEMPLS	1. <i>Work life balance is directly related to psychological well-being</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>the information technology sector</i>  <i>Journal psychology</i>				
47	Idrus (2024)  Dampak <i>work-life integration</i> terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja : <i>a systematic literature rievew</i>  <i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> Volume 7 Nomor 3	1. <i>Work life integration</i> terhadap kesejahteraan karyawan 2. <i>Work life integration</i> terhadap produktivitas kerja	1. <i>Work life</i> 2. Produktivitas kerja 3. Kesejahteraan karyawan	1. <i>Quantitative</i> 2. SEMPLS	1. <i>Work life integration</i> berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
48	Arya et al., (2024)  Pengaruh <i>Job Burnout, Abusive Supervision</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi <i>Psychological Wellbeing</i> pada Komunitas Freelancer	1. <i>Job burnout</i> berpengaruh terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> 2. <i>Abusive Supervision</i> berpengaruh terhadap <i>Psychological Well-being</i> 3. <i>Psychological Well-being</i>	1. <i>Job Burnout</i> 2. <i>Abusive Supervision</i> 3. <i>Psychological Wellbeing</i>	1. <i>Quantitatif</i> 2. SPSS	1. <i>Job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> 2. <i>Abusive Supervision</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Psychological</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Cendekia Ilmiah Volume 4 No 1	berpengaruh terhadap Turnover Intention			Well-being 3. Psychological Well-being berpengaruh positif terhadap Turnover Intention
49	Jayasekara (2024) <i>Work-Life Balance and its Impact on Employee Wellbeing and Children's Wellbeing: A Study on Office Employees at a Selected Essential Service Organization in Western Province, Sri Lanka</i>  <i>Proceeding of Undergraduate Research Symposium</i>	1. <i>Work-life balance on well-being.</i> 2. <i>Work-life balance On children's well-being</i>	1. <i>Work-life balance</i> 2. <i>Children's wellbeing</i> 3. <i>Employee wellbeing</i>	1. <i>Quantitative</i> 2. SPSS	1. <i>Work-life balance has a positive impact on well-being.</i> 2. <i>Work-life balance has a positive impact on children's well-being.</i>
50	Shafa & Dinda (2023) <i>Pengaruh Work Life Balance</i>	1. <i>Work life balance berpengaruh terhadap employee well-being</i>	1. <i>Work life balance</i> 2. <i>Employee wellbeing</i>	1. Kuantitatif 2. SPSS	1. <i>Work life balance berpengaruh positif terhadap employee</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	terhadap <i>Employee Well-Being</i> pada Guru SLB  Jurnal Riset Psikologi Volume 3 No 2				<i>well-being</i>

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

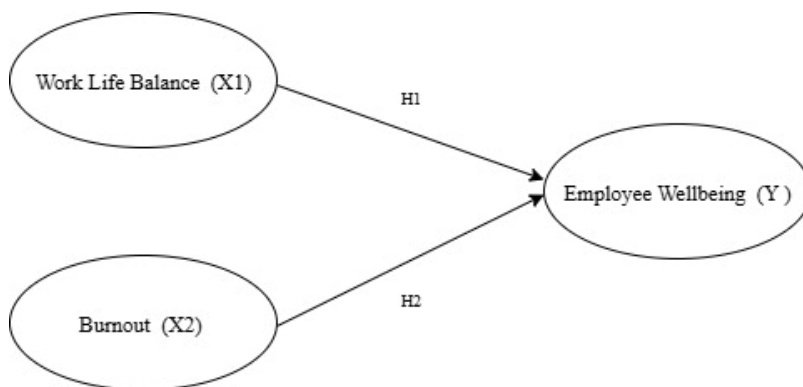
### C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Kerangka ini menggambarkan hubungan antara 2 (dua) variabel independen, yaitu, *work life balance* dan *burnout*. Untuk variabel dependen yaitu *employee wellbeing*. Dalam penelitian oleh Jayasekara (2024) *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee wellbeing*. *Work life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa ketika karyawan mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, mereka cenderung mengalami peningkatan dalam *employee wellbeing* psikologis, kepuasan hidup, serta Kesehatan emosional. *Work life balance* yang baik mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan konflik peran, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dengan demikian menegaskan bahwa upaya organisasi dalam

mendukung keseimbangan kerja kehidupan karyawan sangat penting untuk meningkatkan *wellbeing* secara menyeluruh. Pada penelitian oleh Putri *et al.*, (2025) *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee wellbeing*. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi menyebabkan turunnya tingkat *employee wellbeing* secara menyeluruh.

Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung merasa tidak puas, stres berkepanjangan, kehilangan motivasi, dan kurang mampu menikmati pekerjaannya. Penelitian ini juga menemukan bahwa ketika tingkat *burnout* tinggi, *employee wellbeing* seperti kepuasan kerja, keseimbangan emosional, dan kondisi psikologis karyawan cenderung menurun.



Sumber : Penelitian oleh Jayasekara (2024) dan Putri *et al.*, (2025)

### Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap suatu masalah atau hubungan antar variabel yang dirumuskan secara ilmiah dan akan diuji kebenarannya melalui proses penelitian.

## 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Wellbeing*

Haar *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *work life balance* yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja dan mengurangi risiko kecemasan serta depresi pada karyawan. Yang *et al.*, (2018) menyatakan bahwa individu yang mampu menjaga *work life balance* secara lebih efektif cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikososial yang lebih tinggi, disertai dengan peningkatan kepuasan kerja dan kondisi kesehatan mental yang lebih stabil.

Menurut Fotiadis *et al.*, (2019) meningkatkan rasa kesejahteraan secara keseluruhan di antara karyawan, yang menjadi dasar kuat untuk pentingnya *work life balance* dalam mencapai kesuksesan profesional dan pemenuhan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan individu dan keluarga mereka (Shams & Kadow, 2019). Pada penelitian yang dilakukan oleh Jayasekara (2024) bahwa *work life balance* terhadap *employee wellbeing*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wei & Ye (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

**H1 : Diduga berpengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Wellbeing***

## 2. Pengaruh *Burnout* terhadap *Employee Wellbeing*

*Burnout* ditandai dengan adanya stres organisasi yang bersumber dari beban kerja yang tinggi, kurangnya sumber daya, serta

tekanan yang terus meningkat dari waktu ke waktu (Shbail *et al.*, 2018). Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif dapat menjadi pemicu utama *burnout* dan berpotensi membahayakan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, *burnout* juga dapat terjadi ketika seseorang telah mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja, namun tidak mendapatkan pengakuan yang layak atas usahanya (Vitaningdyah & Sumartik, 2023). Menurut Griffin *et al.*, (2007) *burnout* dapat muncul ketika karyawan mengalami tingkat ketegangan yang tinggi serta tekanan psikologis yang signifikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* di tempat kerja memiliki hubungan yang erat dengan *employee wellbeing*. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan, maka *employee wellbeing* cenderung menurun. Temuan ini selaras dengan Putri *et al.*, (2025) yang juga menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing* . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan *employee wellbeing* di lingkungan kerja.

**H2 : Diduga berpengaruh *Burnout* terhadap *Employee Wellbeing***