

HUBUNGAN SELF REGULATION TERHADAP BURNOUT DENGAN MEDIASI WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA YANG SUDAH MENIKAH DI KABUPATEN BANDUNG

Aubrey Nisrina Az-zahra Swari^{1*}, Benny Bernadus², Pras Rendy³

^{1,2,3} Psikologi, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

Corresponding author: aubreyazahra@student.inaba.ac.id^{1} benny.bernadus@inaba.ac.id² pras.rendi@inaba.ac.id³

Abstrak

Karena tuntutan karir dan rumah mereka, wanita pekerja yang sudah menikah mungkin mengalami kelelahan emosional dan mental. Perempuan pekerja yang sudah menikah di Kabupaten Bandung menjadi fokus penelitian ini, yang bertujuan untuk mengkaji keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan, dan pengaturan diri. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan strategi korelasional. Setelah pemfilteran data, Model Hayes 4 dengan 5.000 sampel bootstrap digunakan untuk melakukan analisis mediasi terhadap 96 responden. Seratus sepuluh peserta mengisi survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan diri dan keseimbangan kehidupan kerja sangat terkait; pengaturan diri secara positif terkait dengan kelelahan dan berkorelasi negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun pengaturan diri tampaknya tidak memiliki korelasi langsung yang cukup besar dengan kelelahan, ada hubungan tidak langsung yang kuat antara kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut temuan tersebut, hubungan antara pengaturan diri dan kelelahan sebagian besar dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja.

Kata Kunci: *self regulation, work life balance, burnout, mediasi, wanita bekerja*

Abstract

Married working women may feel mentally and emotionally drained from juggling home and work responsibilities. This research seeks to investigate work-life balance, burnout, and self-regulation among married working women in Bandung Regency. Quantitative methods and correlational procedures are used in this investigation. Following data filtering, 96 respondents were analyzed using the Hayes 4 Model, which employs 5,000 bootstrap samples. One hundred and ten people took part in the poll. There was a negative correlation between work-life balance and self-regulation, and a positive correlation between weariness and self-regulation, demonstrating a robust relationship between the two. Directly, self-regulation does not seem to be significantly related to burnout, but indirectly, burnout and work-life balance are strongly related. The results show that work-life balance mediates the connection between self-regulation and burnout.

Keywords: *self regulation, work life balance, burnout, mediation, working women*

1. PENDAHULUAN

Dinamika pasar kerja global dan nasional dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan peningkatan signifikan keterlibatan perempuan dalam sektor publik. Fenomena ini didorong oleh akses pendidikan yang semakin membaik, tuntutan ekonomi keluarga, serta pergeseran struktur sosial yang memfasilitasi partisipasi wanita di dunia kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mengonfirmasi bahwa proporsi perempuan yang menduduki posisi profesional di Indonesia terus mengalami kenaikan, di mana partisipasi tenaga kerja wanita di sektor profesional dan teknis berkisar antara 24,01% hingga 59,82%. Hal ini mencerminkan besarnya kontribusi wanita dalam menopang perekonomian keluarga maupun pembangunan nasional. Namun, keterlibatan wanita yang telah menikah dalam dunia kerja membawa konsekuensi psikologis yang kompleks. Wanita pekerja menikah kerap kali dituntut untuk menjalankan

peran ganda (*dual-role requirement*), yaitu memenuhi kewajiban profesional di tempat kerja sekaligus mengelola fungsi-fungsi domestik seperti mengurus rumah tangga, merawat anak, dan mendampingi pasangan (Greenhaus & Beutell, 1985; Kusumawati & Farida, 2021).

Tuntutan simultan antara ranah pekerjaan dan keluarga ini sering kali memicu *work-family conflict*, yang jika terjadi secara berkepanjangan berpotensi menimbulkan *burnout* (Schaufeli & Buunk, 2003; Bakker & Demerouti, 2007). Kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi adalah tiga komponen utama dari kelelahan, menurut Maslach dan Jackson (1981). Ketika orang kelelahan, kesehatan mental dan fisik mereka memburuk dari waktu ke waktu, yang berdampak negatif pada produktivitas mereka di tempat kerja dan kesehatan emosional keluarga mereka. (Maslach et al., 2001). Fenomena *burnout* pada wanita bekerja menjadi isu mendesak, terutama bagi mereka yang bekerja di wilayah pusat industri dan manufaktur seperti Kabupaten Bandung. Karakteristik pekerjaan sektor industri seperti sistem kerja bergilir (*shift work*), tenggat waktu yang ketat, serta tingginya ritme kerja menciptakan tekanan ganda yang sangat rentan memicu kelelahan mental pada pekerja wanita (Azizah & Rahmat, 2020).

Salah satu sumber daya psikologis internal adaptif yang dibutuhkan orang untuk mengatasi dan menghindari kejenuhan adalah pengaturan diri. Kapasitas seseorang untuk mengamati, mengarahkan, mengatur, dan menyesuaikan tindakan, perasaan, dan pikirannya untuk mencapai tujuannya dikenal sebagai pengaturan diri, menurut teori pengaturan diri yang dikemukakan oleh Carey, Neal, dan Collins (2004). Orang yang sangat mandiri mampu mengendalikan emosinya, merencanakan ke depan, dan tetap kuat secara mental saat menghadapi kesulitan. (Baumeister & Vohs, 2004). Meskipun secara teoritis *self-regulation* berperan penting dalam mereduksi ketegangan psikologis, beberapa kajian ilmiah terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh langsungnya terhadap *burnout* (Kanfer et al., 2010). Temuan yang tidak konsisten ini mengindikasikan keberadaan mekanisme variabel perantara (*mediating variable*) yang menjelaskan bagaimana *self-regulation* dapat memitigasi *burnout* secara lebih komprehensif (Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2018).

Konsep keseimbangan kehidupan kerja merupakan elemen perantara yang penting ketika membahas wanita yang sudah menikah yang bekerja. Menurut Hayman (2005), keseimbangan kehidupan kerja seseorang dapat digambarkan sebagai sejauh mana partisipasi dan kepuasan mereka dalam pekerjaan dan tanggung jawab non-kerja mereka seimbang. Artinya, tuntutan di satu bidang tidak bertentangan dengan tuntutan di bidang lain. Kemampuan untuk mengatur diri sendiri dianggap penting bagi perempuan pekerja untuk menetapkan batasan waktu, tenaga, dan tanggung jawab mereka. (*role boundaries*) secara bijaksana, yang pada akhirnya membentuk *work-life balance* (Clark, 2000; Allen et al., 2012). Ketika keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal tercapai, tingkat stres psikologis akan menurun, sehingga potensi terjadinya *burnout* dapat ditekan secara signifikan (Fisher et al., 2009; Haar et al., 2014).

Banyak penelitian telah melihat kelelahan, pengaturan diri, dan keseimbangan kehidupan kerja; Namun, sebagian besar penelitian ini menargetkan pendidik atau profesional medis dan hanya melihat variabel secara terpisah (Pradhan et al., 2016; Sari & Indrawati, 2021). Secara khusus, studi yang mengkaji perempuan pekerja yang sudah menikah di kawasan

industri daerah seperti Kabupaten Bandung belum cukup memasukkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediator lengkap yang menghubungkan pengaturan diri dengan kejenuhan. Di tengah dinamika ketenagakerjaan sektor industri yang selalu berubah, penelitian ini unik karena menguji model mediasi terintegrasi yang menyelidiki proses internal di mana pekerja perempuan mengelola berbagai tanggung jawab.

Berdasarkan dinamika masalah, penelitian ini menggunakan analisis mediasi jalur, pendekatan sebab-akibat kuantitatif, untuk mengatasi masalah tersebut. Studi ini bertujuan untuk menjelaskan pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) bagaimana pengaturan diri memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja? (2) apa sifat hubungan antara kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja? (3) bagaimana pengaturan diri secara langsung memengaruhi kejenuhan? (4) bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara pengaturan diri dan kejenuhan di kalangan perempuan pekerja di Kabupaten Bandung yang sudah menikah. Tujuan menyeluruh studi ini adalah untuk mendukung HRM dalam mengejar kebijakan yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja bagi perempuan dengan mengatasi kesenjangan pengetahuan dalam psikologi industri dan organisasi dan memberikan konsekuensi praktis.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan desain penelitian kausal (cross-sectional). Mencari tahu apakah kelelahan (variabel dependen) dan keseimbangan kehidupan kerja (variabel yang dimediasi) terkait dengan pengaturan diri (variabel independen) adalah kekuatan pendorong di balik penelitian ini. Penelitian dilakukan di kawasan industri Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

Wanita menikah yang tinggal atau bekerja di Kabupaten Bandung merupakan populasi keseluruhan dari survei ini. Data yang digunakan adalah catatan asli yang dikumpulkan dari orang-orang yang meluangkan waktu untuk mengisi survei online. Strategi pengambilan sampel non-probabilitas berdasarkan pendekatan purposive sampling digunakan untuk proses pengambilan sampel. Pertama, perempuan harus sudah menikah; kedua, mereka harus bekerja penuh waktu di bidang industri / manufaktur di Kabupaten Bandung; ketiga, mereka harus berusia minimal 21 tahun; dan keempat, mereka harus telah bekerja minimal satu tahun agar dapat dimasukkan dalam sampel. Seratus sepuluh peserta merupakan sampel pertama.

Seperangkat tiga ukuran evaluasi psikologis yang divalidasi dan dapat diandalkan diadaptasi menjadi instrumen kuesioner terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Faktor pengaturan diri dinilai menggunakan Kuesioner Pengaturan Diri Singkat (SSRQ) 31 item dengan Alpha Cronbach sebesar 0,887, yang dibuat oleh Carey, Neal, dan Collins (2004). Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja Hayman (2005), yang mencakup hingga lima belas pertanyaan (Cronbach's Alpha = 0,890), digunakan untuk menilai faktor keseimbangan kehidupan kerja. Maslach dan Jackson's (1981) Maslach Burnout Inventory (MBI) digunakan untuk menghitung variabel burnout; itu termasuk 19 pertanyaan yang valid setelah penyesuaian (Alpha Cronbach = 0,849). Skala Likert 5 poin, dengan 1 sangat tidak tepat dan 5 sangat dapat diterima, digunakan untuk mengevaluasi semua alat.

Analisis deskriptif dan analisis inferensial merupakan dua langkah utama dalam prosedur analisis data penelitian ini. Dengan menggunakan analisis deskriptif, kami dapat mengkarakterisasi demografi responden dan mengklasifikasikan pengaturan diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan tingkat kejenuhan mereka. Untuk memverifikasi model regresi sesuai dengan standar statistik, uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Tes-tes ini termasuk normalitas residual, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dengan nilai Statistik Uji sebesar 0,153 dan Asymp. Sig. nilai (berekor 2) kurang dari 0,001, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan bahwa residual tidak memenuhi asumsi normalitas, setelah dihilangkannya lima titik data pencilan dari sampel akhir (N = 96). Anomali data dalam sampel yang cukup besar tidak selalu mengecualikan analisis regresi dan mediasi, tetapi, ini bukan akhir dari penyelidikan (Gujarati, 2009; Hair et al., 2019). Selain itu, pendekatan bootstrap dari 5.000 sampel ulang digunakan untuk melakukan pengujian efek tidak langsung menggunakan makro PROSES Hayes Model 4. Prosedur ini tidak memerlukan distribusi normal dan menghasilkan interval kepercayaan yang lebih kuat (Hayes, 2018). Ashill dan Rod (2011), Sridadi dkk. (2020), dan Kim dkk. (2022) hanya sedikit dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa data non-normal masih dapat dianalisis.

Untuk menyelidiki hipotesis mediasi, kami menggunakan analisis rute di SPSS dengan bantuan PROCESS Macro Model 4 karya Andrew F. Hayes (2022). Pendekatan bootstrap yang dikoreksi bias digunakan untuk melakukan pengujian dampak tidak langsung dengan interval kepercayaan 95% dan ukuran sampel 5.000. Interval kepercayaan yang tidak termasuk atau melampaui Nol (0) menunjukkan bahwa hipotesis mediasi signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

Kategori	Profil Demografi	Frekuensi	Presentase (%)
Usia	< 25 Tahun	39	38,61%
	25 – 30 Tahun	52	51,49%
	> 30 Tahun	10	9,90%
Status Pernikahan	Menikah	101	100,00%
Jumlah Anak	Belum memiliki anak	41	40,59%
	1 Anak	39	38,61%
	2 Anak	14	13,86%
	3 Anak	3	5,94%
	≥ 4 Anak	1	0,99%
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	25	24,75%
	Lebih dari 1 Tahun	76	75,25%
Sistem Kerja	Shift	62	61,39%
	Non Shift	39	38,61%
Total		101	100,00%

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Sebanyak seratus sepuluh wanita pekerja yang sudah menikah dari Kabupaten Bandung berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebagian besar peserta bekerja penuh waktu atau paruh waktu, telah bekerja selama lebih dari satu tahun (75,25%), dan berada dalam kelompok usia 25-30 tahun (61,39%). Mayoritas responden (40,59%) tidak memiliki anak dan berasal dari beberapa kabupaten di Kabupaten Bandung, antara lain Margahayu, Banjaran, Katapang, dan Soreang. Ciri-ciri ini menunjukkan bahwa wanita yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja dengan banyak tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja.

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Self Regulation (X)	101	87	143	113,02	11,597
Work Life Balance (M)	101	31	71	52,11	8,212
Burnout (Y)	101	29	74	51,52	8,582

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Sebanyak seratus sepuluh wanita pekerja yang sudah menikah dari Kabupaten Bandung berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebagian besar peserta bekerja penuh waktu atau paruh waktu, telah bekerja selama lebih dari satu tahun (75,25%), dan berada dalam kelompok usia 25-30 tahun (61,39%). Mayoritas responden (40,59%) tidak memiliki anak dan berasal dari beberapa kabupaten di Kabupaten Bandung, antara lain Margahayu, Banjaran, Katapang, dan Soreang. Ciri-ciri ini menunjukkan bahwa wanita yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja dengan banyak tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Jalur Regresi PROCESS Hayes (Model 4)

Uji Jalur	β	SE	t	p	Keterangan
Self Regulation → Work Life Balance	0.3156	0.0625	5.0473	<0.001	Signifikan
Work Life Balance → Burnout	-0.6335	0.0911	-6.9553	<0.001	Signifikan
Self Regulation → Burnout	0.0625	0.0623	1.0045	0.3178	Tidak Signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Tabel 4. Hasil Uji Total, Direct dan Indirect Effect PROCESS Hayes (Model 4)

Jenis Efek	β	BootSE	BootLLCI	BootULCI	p-value	Keterangan
Total Effect	-0.1374	0.0677	-0.2719	-0.0029	0.0453	Signifikan
Direct Effect	0.0625	0.0623	-0.0611	0.1862	0.3178	Tidak Signifikan
Indirect Effect	-0.2000	0.0756	-0.3687	-0.0773	-	Signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Tabel 3 dan 4 memberikan hasil analisis mediasi Model Hayes makro PROSES 4. Dampak positif dan substansial dari pengaturan diri terhadap keseimbangan kehidupan kerja ditunjukkan oleh analisis jalur ($t=0,3156$; $t = 5,0473$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja responden meningkat seiring dengan peningkatan tingkat pengaturan diri mereka. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kelelahan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja ($\beta = -0,6335$; $t = -6,9553$; $p < 0,001$). Akibatnya, tingkat kejenuhan yang lebih rendah dialami ketika ada keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, setelah memasukkan Work-Life Balance sebagai variabel mediator, dampak langsung Pengaturan Diri terhadap Kejenuhan tidak lagi signifikan ($\beta = 0,0625$; $t = 1,0045$; $p = 0,3178$). Setelah mengendalikan keseimbangan kehidupan kerja, data menunjukkan bahwa pengaturan diri tidak berpengaruh langsung pada kelelahan.

Nilai efek $-0,2000$ dengan interval kepercayaan 95% mulai dari $Bootlci = -0,3687$ hingga $BootULCI = -0,0773$ ditunjukkan oleh temuan pengujian efek tidak langsung menggunakan proses bootstrap yang dikoreksi bias. Signifikansi dampak tidak langsung ditunjukkan oleh fakta bahwa interval kepercayaan tidak termasuk nol. Kami menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja bertindak sebagai mediator antara Pengaturan Diri dan Kejenuhan berdasarkan hasil ini. Selanjutnya, mediasi lengkap (mediasi penuh) dihasilkan sebagai akibat dari dampak langsung yang tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung yang cukup besar, menunjukkan bahwa Pengaturan Diri memengaruhi Kejenuhan dengan meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan diri berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kejenuhan pada perempuan usia kerja yang sudah menikah di Kabupaten Bandung. Namun demikian, pengaturan diri menjadi kurang efektif dalam mencegah kejenuhan ketika keseimbangan kehidupan kerja dimasukkan sebagai mediator. Ada peran mediasi yang kuat untuk keseimbangan kehidupan kerja antara pengaturan diri dan kejenuhan, menurut hasil penelitian mediasi Makro PROSES Model 4 Hayes. Temuan ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa kemampuan pengaturan diri dapat membantu individu tetap sehat dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Berdasarkan temuan ini, para pekerja dapat mencegah diri mereka dari kelelahan dengan berfokus pada keterampilan pengaturan diri dan memanfaatkannya dengan baik dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Kebijakan organisasi yang mendukung pekerja dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja, seperti program bantuan tenaga kerja, keamanan kerja, dan pembagian tugas yang adil, dapat diinformasikan oleh hasil penelitian. Profesional sumber daya manusia dan manajemen tingkat atas adalah target utama dari strategi ini. Beban kerja, dukungan sosial, dan dukungan organisasi yang dirasakan adalah faktor lain yang harus disertakan bersama dengan ukuran sampel yang lebih besar dari berbagai sektor jika peneliti serius menentukan alasan kejenuhan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Benny sebagai pembimbing dan kepada semua yang berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi survei.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Agustiany, L., Murisal, M., & Khair, N. F. (2026). Hubungan self regulation dengan burnout pada guru SD IT Madani Islamic School Payakumbuh. *Al-Afkar: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 2(1), 117–132.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Ashill, N. J., & Rod, M. (2011). Burnout processes in non-clinical health service encounters. *Journal of Business Research*, 64(10), 1116–1127.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Balk, J. A., de Jonge, J., Oerlemans, W. G., & Geurts, S. A. (2018). Physical recovery, self-regulation, and burnout: A longitudinal study among employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new typology of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 515–535.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Dewi, R. R., Purwaningrum, E. K., & Mariskha, S. E. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap psychological wellbeing wanita yang bekerja. *Motivasi: Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 9(1), 53–57.
- Diniawaty, S. A., & Prahawati, W. (2024). Membangun harmoni: Kajian literatur tentang keterkaitan keterlibatan kerja dan work-life balance. *Jurnal Ema*, 9(1), 42–55.
- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi diri dengan burnout pada guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(2), 113–118.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Galis, E. E. (2023). Work-life balance, burnout: Hubungan work-life balance dengan burnout pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.

- Handayani, A. M., & Pratama, R. M. K. (2022). Konflik peran ganda wanita karir dalam keluarga. *Promotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 131–134.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hwang, E., & Kim, J. (2022). Factors affecting academic burnout of nursing students according to clinical practice experience. *BMC Medical Education*, 22(1), 346.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Iswadi, I., Karnati, N., & Budianto, A. A. (2023). *Studi kasus: Desain dan metode Robert K. Yin*. Penerbit Adab.
- Junaidi, J., & Sukanti, N. D. (2022). Perempuan dengan peran ganda dalam rumah tangga. *Saree: Research in Gender Studies*, 4(1), 25–37.
- Kim, J. S., Kim, S. Y., & Cho, H. (2022). Factors affecting academic burnout of nursing students according to clinical practice experience. *BMC Nursing*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01127-1>
- Lutfiani, M. (2025). Mengelola keseimbangan hidup dan pekerjaan: Dampak burnout dan peran penting kepuasan kerja. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22(2), 205–220.
- Maharani, E. P. (2019). *Konflik peran ganda wanita karier* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Academic Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62–75.
- Moser, C. O. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice, and training*. Routledge.
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik peran ganda dan burnout terhadap kinerja karyawan wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 221–226. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178>
- Nasution, F., Cahya, S. A., Khairuzzakiah, H., Barus, V. A., & Syahputra, M. R. (2025). Peran kecerdasan emosi dalam menghadapi tantangan peran ganda pada wanita dewasa awal. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 37–44.
- Nelma, H. (2019). Gambaran burnout pada profesional kesehatan mental. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 7(2), 12–27.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nurmaulida, D., Nandang, N., & Pranata, R. M. (2026). Pengaruh work-life balance dan social support terhadap burnout pada karyawan PT. Sum Hing Indonesia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 5(2), 212–230.

- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 133–144.
- Parker, K. (2015). *Women, work and family: Changes and challenges*. Pew Research Center.
- Pratiwi, I. W., & Wahyuni, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi self-regulation remaja dalam bersosialisasi. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 7(2), 1–11.
- Putra, R. S. (2020). Work-life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. *Ecopreneur*, 12, 3(2), 119–128.
- Renaldo, R., & Agustiyani, V. P. (2025). Peran work-life balance terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Perbankan*, 2(2), 37–44.
- Rohman, K., Islam, U., Sayyid, N., & Rahmatullah, A. (2023). Peran ganda ibu rumah tangga yang bekerja: Studi pada perempuan pekerja harian di Batik Tulis Jatipelem. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 3(2), 1–10.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- Sridadi, A. R., Eliyana, A., Gunawan, D. R., Kurniawan, M. D., Emur, A. P., & Yazid, Z. (2022). The mediating role of work engagement: A survey data on organizational citizenship behavior. *Data in Brief*, 42, 108243. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2022.108243>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Pustaka Setia.
- Umam, K., & Irfandi, A. S. (2025). Self regulation dan development. In *Kepala sekolah, kurikulum, dan anak didik: Panduan utuh manajemen pendidikan* (p. 99).
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (Eds.). (2016). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932–947.
- Wurangian, B., Tiwa, T. M., & Siregar, D. M. (2025). Analisis burnout pada ibu yang memiliki peran ganda: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(2), 9246–9251. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3138>
- Zheng, C., Sanchez, R. J., & Guo, L. (2015). Work-life balance, stress, and burnout: A study of employees in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1188–1205.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70.