

Regulasi Emosi dan *Work-life Balance* dengan *Burnout* pada Karyawan Bagian Pemasaran

M. Dava Al Haq¹

Fakultas Psikologi, Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Diah Sofiah²

Fakultas Psikologi, Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Etik Darul Muslikah³

Fakultas Psikologi, Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

E-mail: davaalhaq.da@gmail.com

Abstract

Employees are an important asset in a company. Employees are required to have high performance and ethos such as doing work in total, working according to deadlines, high time discipline, and are required to have high concentration, it is hoped that increased employee motivation in achieving targets according to the standards set by the company. Various tasks and pressures given by the company to employees will have an impact on mental and physical employees. The purpose of this quantitative correlational research is to find out how emotion regulation and work life balance affect burnout in employees of PT Dwi Surya Perkasa. The participants of this study were 70 respondents at PT Dwi Surya Perkasa. Multiple regression analysis is the analysis method used. According to the data, there is an impact of 60% of burnout and a relationship of 0.604 between emotion regulation and work life balance. Emotion regulation was not correlated with burnout with a significance value of 0.252 ($p < 0.005$) and work life balance was correlated with burnout with a significance level of 0.000 ($p < 0.005$) indicating a partial favorable relationship between work life balance and burnout while no partial correlation was found between emotion regulation and burnout. The findings of this study can serve as a basis for developing and assessing burnout levels in employees.

Keywords: *Emotion regulation, WLB, Burnout, Employee Company.*

Abstrak

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Para karyawan dituntut memiliki kinerja serta etos yang tinggi seperti melakukan pekerjaan secara total, bekerja sesuai dengan deadline, disiplin waktu yang tinggi, dan dituntut memiliki konsentrasi yang tinggi diharapkan meningkatnya motivasi karyawan dalam mencapai target sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai tugas dan tekanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada mental dan fisik karyawan. Tujuan dari penelitian korelasional kuantitatif ini adalah untuk mengetahui bagaimana regulasi emosi dan work life balance mempengaruhi burnout pada karyawan PT. Dwi Surya Perkasa. Partisipan penelitian ini sebanyak 70 responden yang terdapat pada PT. Dwi Surya Perkasa. Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang digunakan. Menurut data, terdapat dampak sebesar 60% dari burnout dan hubungan sebesar 0,604 antara regulasi emosi dan work life balace. Regulasi emosi tidak berkorelasi dengan burnout dengan nilai signifikansi 0,252 ($p < 0,005$) dan work life balance berkorelasi dengan

burnout dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,005$) menunjukkan hubungan yang menguntungkan secara parsial antara work life balance dengan burnout sedangkan tidak ditemukan korelasi parsial antara regulasi emosi dengan burnout. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan dan menilai tingkatan burnout pada karyawan.

Kata kunci: *Regulasi emosi, WLB, Burnout, Karyawan. Perusahaan.*

Pendahuluan

Karyawan adalah elemen strategis dalam mendukung kesuksesan sebuah perusahaan. Mereka diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang unggul dengan melaksanakan tugas secara menyeluruh, mematuhi tenggat waktu, menjaga disiplin tinggi, dan fokus pada pencapaian target yang telah ditentukan. Namun, beban kerja yang signifikan dan tekanan sering kali berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Berdasarkan data dari CNN Indonesia, sebanyak 77% karyawan di Indonesia melaporkan mengalami *burnout*, dengan sekitar 20% percaya bahwa kelelahan psikologis adalah penyebab utama ketidakhadiran terkait kesehatan. Wawancara yang dilakukan oleh para peneliti dengan beberapa karyawan PT. Dwi Surya Perkasa juga menunjukkan adanya kelelahan kerja, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Maslach & Leiter (2016), mendefinisikan burnout sebagai kondisi psikologis yang muncul akibat stres kerja kronis, yang ditandai dengan gejala kelelahan, sinisme, dan perasaan ketidakcukupan.

Menurut T. Safaria & N. E. Saputra (2009), ketika seseorang mengalami emosi negatif, dampaknya cenderung tidak menyenangkan, merugikan, dan sulit. Emosi negatif termasuk perasaan seperti kesedihan, kekecewaan, putus asa, depresi, ketidakberdayaan, frustrasi, kemarahan, kebencian, dan lainnya. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk memiliki kemampuan mengelola emosi secara efektif. Manajemen ini memungkinkan transformasi emosi negatif menjadi positif sehingga perilaku yang muncul tidak merugikan diri sendiri atau orang lain. Kemampuan ini dikenal sebagai regulasi emosional. Thompson (2007), menjelaskan bahwa individu dengan keterampilan regulasi emosi yang baik mampu mempertahankan atau meningkatkan intensitas emosi positif seperti kebahagiaan dan lebih baik mengelola emosi negatif seperti kemarahan. Selain itu, mereka juga dapat menenangkan dan mengurangi intensitas emosi negatif yang dirasakan. Thompson (2007), menambahkan bahwa regulasi emosional adalah kemampuan untuk mengevaluasi dan memodifikasi respons emosional agar berperilaku sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Seorang karyawan tidak hanya berperan dalam lingkungan kerja tetapi juga menjadi bagian dari sebuah keluarga. Fisher (2001), menyatakan bahwa manusia memiliki berbagai peran dalam hidup, termasuk peran di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Ketika seseorang menjalankan banyak peran, konflik antara peran dapat terjadi, terutama ketika satu peran menghambat pelaksanaan peran lainnya. Jenis konflik ini dapat mengganggu pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai *work-life balance*. Fisher (2009), mengaitkan ketidakseimbangan antara peran kerja dan keluarga dengan konsep ini. Tuntutan kerja yang berlebihan sering kali mengurangi waktu istirahat

dan relaksasi karyawan, yang pada gilirannya dapat memicu stres dan depresi. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga memiliki efek negatif pada kinerja dan produktivitas kerja (Okabe, 2017). Menurut T. Safaria (2009), ketika seseorang mengalami emosi negatif, dampaknya cenderung tidak menyenangkan, merugikan, dan sulit. Emosi negatif termasuk perasaan seperti kesedihan, kekecewaan, putus asa, depresi, ketidakberdayaan, frustrasi, kemarahan, kebencian, dan lainnya. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk memiliki kemampuan mengelola emosi secara efektif. Manajemen ini memungkinkan transformasi emosi negatif menjadi positif sehingga perilaku yang muncul tidak merugikan diri sendiri atau orang lain. Kemampuan ini dikenal sebagai regulasi emosional. Thompson (2007), menjelaskan bahwa individu dengan keterampilan regulasi emosi yang baik mampu mempertahankan atau meningkatkan intensitas emosi positif seperti kebahagiaan dan lebih baik mengelola emosi negatif seperti kemarahan. Selain itu, mereka juga dapat menenangkan dan mengurangi intensitas emosi negatif yang dirasakan. Thompson (1994), menambahkan bahwa regulasi emosional adalah kemampuan untuk mengevaluasi dan memodifikasi respons emosional agar berperilaku sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dikarenakan ingin melihat hubungan antara regulasi emosi dan *work-life Balance* dengan *Burnout* pada karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel *burnout* sebagai variabel dependen dan variabel regulasi emosi serta variabel *work-life balance* sebagai variabel independen. *Burnout* diukur melalui tiga aspek dari Maslach dan Leither (2014), yaitu Kelelahan fisik, Sinisme, dan Ketidakefektifan. Regulasi emosi diukur melalui aspek yang dikemukakan oleh Thompson (2007), yaitu memonitor emosi, mengevaluasi emosi dan memodifikasi emosi. *Work-life balance* diukur melalui aspek yang dikemukakan oleh McDonald dkk (2005), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Dwi Surya Perkasa yang berjumlah 70 karyawan. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 70 dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling. dengan kriteria: karyawan yang bekerja di bagian pemasaran, karyawan yang sudah berkeluarga, dan bekerja minimal satu tahun. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner atau skala dan didistribusikan secara *online*. Skala dalam penelitian ini tersusun dalam skala likert yang didalamnya terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang dapat digunakan untuk menunjang tanggapan responden termasuk mendukung atau tidak mendukung terhadap indikator. Model skala likert terdapat lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak.

Hasil uji reliabilitas skala *burnout* yang berisi 37 aitem dengan diperoleh skor sebesar 0,945 yang dilakukan sebanyak 2 putaran yang menunjukkan bahwa skala *burnout* memiliki reliabilitas dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas skala regulasi emosi yang berisi 18 aitem dengan diperoleh skor sebesar 0,895 yang

dilakukan sebanyak 2 putaran yang menunjukkan bahwa skala regulasi emosi memiliki reliabilitas dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas skala *work life balance* yang berisi 20 aitem dengan diperoleh skor sebesar 0,917 yang dilakukan sebanyak 2 putaran yang menunjukkan bahwa skala perilaku konsumtif memiliki reliabilitas dalam kategori sangat tinggi.

Hasil uji prasyarat yakni yang pertama uji normalitas memperoleh signifikansi $p = 0,866 < 0,05$ yang artinya sebaran data berdistribusi normal. Kedua, hasil uji linieritas hubungan antara variabel regulasi emosi dengan *burnout* memperoleh signifikansi 0,000 ($p > 0,05$) yang artinya hubungan antara regulasi emosi dengan *burnout* bersifat linier. Ketiga, Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini antara variabel X1 (regulasi emosi) dan X2 (*work life balance*) memperoleh nilai tolerance = 0,623 $> 0,10$ dan nilai VIF = 1,605 $< 10,00$ yang artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara variabel X1 (regulasi emosi) dan X2 (*work life balance*). Keempat, Hasil uji Heteroskedastisitas pada variabel Kontrol Diri diperoleh signifikansi sebesar 0,125 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan variasi model / Heteroskedastisitas, sedangkan variabel Konformitas memperoleh signifikansi sebesar 0,399 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan variasi model / Heteroskedastisitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan bersamaan dengan variabel terikat. Teknik analisis regresi berganda diolah dengan program Statistic Package For Sosial Science (SPSS) versi 26 IBM for Windows.

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada minggu ke-4 November sampai minggu pertama desember menggunakan google form dan penyebaran data didistribusikan secara *online* menggunakan bantuan kuesioner sesuai dengan kriteria penelitian.

Tabel 1 Data Demografi

Variabel	N=69	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	27,5%
Perempuan	50	72,5%
Usia		
20-25 Tahun	16	23,3%
26-31 Tahun	46	66,6%
>32 Tahun	7	10%
Lama Bekerja		
1-3 Tahun	47	68,1%
4-6 Tahun	19	27,6%
>6 Tahun	3	4,3%
Jumlah Keluarga		
2-4	55	80%
5-7	14	20%

Berdasarkan tabel rekapitulasi partisipan berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan berjumlah 50 orang dengan presentase 72,5% dibandingkan dengan laki-laki yang berjumlah 19 dengan presentase 27,5%. Selanjutnya, berdasarkan distribusi usia, partisipan mayoritas berada dalam rentang usia 26-31 tahun berjumlah 46 orang dengan presentase 66,6%, diikuti oleh usia 20-25 tahun berjumlah 16 dengan presentase 23,3%, lalu diikuti dengan usia >32 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 10%. Dilihat dari pengalaman bekerja, sebagian besar partisipan memiliki pengalaman bekerja selama 1-3 tahun dengan jumlah 47 orang dengan presentase 68,1%. 4-6 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 27,6%. >6 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 4,3%. Berdasarkan jumlah anggota keluarga, sebagian besar partisipan memiliki 2-4 anggota keluarga dengan jumlah 55 orang atau 80% sedangkan partisipan yang memiliki 5-7 anggota keluarga berjumlah 14 orang atau 20%.

Tabel 2 Uji Normalitas regulasi emosi, *work-life balance*, dan *burnout*

Variabel	Shapiro-Wilk		
	N	Sig.	Keterangan
Regulasi emosi - <i>Work-life balance</i> – <i>Burnout</i>	69	0,866	Normal

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan analisis parametrik dengan teknik *shapiro-wilk*. *Shapiro-wilk* digunakan apabila jumlah responden sedikit (kurang dari 100 responden). Berdasarkan hasil dari teknik *Shapiro-wilk* diperoleh skor signifikansi sebesar 0,866 ($p > 0,05$) artinya sebaran data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Linertas

Variabel	Deviation form Linerarity		
	F	Sig.	Keterangan
<i>Burnout</i> – Regulasi Emosi	2,486	0,000	Linier
Perilaku Konsumtif – Konformitas	1,745	0,000	Linier

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Berdasarkan pada uji linearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel bersifat linear. uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *Test of Linierity* dengan nilai Signifikansi 0,000 pada kedua variabel X.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tollarance	VIF	Keterangan
Regulasi Emosi – <i>Work life balance</i>	0,623	1,605	Tidak terjadi multikolinierotas

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Berdasarkan Pada uji kolinieritas menunjukkan Hasil uji multikolinieritas antara variabel X1 (regulasi emosi) dan X2 (*work life balance*) diperoleh nilai tolerance= 0,623 > 0,10 dan nilai VIF= 1,605 < 10,00. Artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara variabel X1 (regulasi emosi) dan X2 (*work life balance*).

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Correlations Sig. (2-tailed)
Regulasi Emosi	0,125
Work life balance	0,399

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Pada Uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil pada variabel regulasi emosi diperoleh signifikansi sebesar 0,125 ($p > 0,05$). Artinya tidak terjadi ketidaksamaan variasi model / Heteroskedastisitas. Adapun hasil uji Heteroskedastisitas pada variabel *work-life balance* diperoleh signifikansi 0,399 ($p > 0,05$). Artinya tidak terjadi ketidaksamaan variasi model / Heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation
<i>Burnout</i>	97,87	18,551
Regulasi Emosi	70,20	7,360
<i>Work-life Balance</i>	71,35	14,047

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Berdasarkan hasil dari data statistik deskriptif adalah rata-rata skor *burnout* subjek penelitian sebesar 97,87, rata-rata regulasi emosi skor subjek penelitian sebesar 70,20 dan rata-rata skor *work life balance* subjek penelitian sebesar 71,35.

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determenasi

Variabel	R-square	Keterangan
Burnout	0,604	Moderat

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Pada tabel uji koefisien determinan diperoleh skor R-Square pada variabel bebas yaitu Regulasi Emosi (X1) dan *Work-life Balance* (X2) secara bersamaan terhadap *Burnout* (Y), *Work Life Balance* dan OCB bersama-sama memiliki dampak sebesar 60,4% pada kinerja karyawan, menurut nilai R-Square yang diperoleh secara moderat sebesar 60,4%, yang umumnya sederhana. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mungkin bertanggung jawab atas 39,6% sisanya.

Tabel 2 Hasil Uji Simultan

Variabel	F	Sig.
<i>Burnout</i>	50,277	0,000

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Hasil pengujian simultan adalah sebagai berikut. Nilai F sebesar 50,277 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) pada tabel hasil pengujian simultan dengan uji F pada variabel Regulasi Emosi (X1) dan *Work-life Balance* (X2) dengan *Burnout* (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Regulasi Emosi dan *Work-life Balance* dengan *Burnout* adalah benar.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial Variabel X1 dan X2

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Regulasi Emosi	-1,155	0,252	Signifikan
Work life balance	-7,154	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa Regulasi Emosi dan *Burnout* berkorelasi negatif, dengan nilai $t = -1,155$ dan tingkat signifikansi 0,252 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dengan *burnout* berkorelasi negatif dan tidak signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa regulasi emosi dan *burnout* berkorelasi tidak signifikan pada PT. Dwi Surya Kencana tidak dapat diterima karena tingkat signifikan $>0,05$.

Work-life Balance dan *burnout* ditemukan berkorelasi negatif pada uji korelasi parsial, dengan skor $t = -7,154$ dan tingkat signifikansi 0,000 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* berkorelasi negatif namun sangat signifikan. Jika *work-life balance* meningkat, *burnout* pun menurun. Sebaliknya, jika *work-life balance* menurun, *burnout* pun meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dan *burnout* dapat diterima.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi

Variabel	Unstanderize Coefficient		Standerize Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
Constant	184,097	13,858		13,284	0,000
Regulasi Emosi	-0,286	0,247	-0,113	-1,155	0,252

Work-life Balance	-0,927	0,130	-0,702	-7,154	0,000
--------------------------	--------	-------	--------	--------	-------

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Persamaan regresi $Y = 184,097 + (-0,286) (X1) + (-0,26) (X2)$ yang dapat dilihat dari nilai constant 2. 13,858 dengan nilai X1 sebesar 0,247 dan nilai X2 sebesar 0,130, maknanya :

- 1) Tanpa adanya Regulasi Emosi dan *Work-life Balance* maka *Burnout* adalah 13,858
- 2) Setiap penambahan 1 skor Regulasi Emosi, maka akan menurunkan *Burnout* sebesar 0,247.
- 3) Setiap penambahan 1 skor *work-life balance*, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,130.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kelelahan pada karyawan, sementara regulasi emosional tidak memiliki dampak signifikan. Secara bersamaan, kedua variabel ini berkontribusi 60% terhadap kelelahan kerja, sementara 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis, regulasi emosional menunjukkan hubungan negatif tetapi tidak signifikan dengan *burnout* ($t = -1.155$; $p = 0.252$), yang kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor seperti efikasi diri, dukungan sosial, dan manajemen waktu. Di sisi lain, keseimbangan kerja-hidup memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan ($t = -7.154$; $p = 0.000$), di mana karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih rendah.

Beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi & Nurul Suci (2019), dan A. Wicaksana (2022), mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat kelelahan. Namun, penelitian oleh Galis (2022), memberikan hasil yang berbeda, menyatakan bahwa ada hubungan negatif tetapi signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kerja-hidup adalah faktor utama dalam mencegah kelelahan, meskipun regulasi emosi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk literatur yang terbatas yang membahas integrasi dari tiga variabel, yaitu regulasi emosi, *work-life balance*, dan *burnout*, yang menyebabkan tantangan dalam mengembangkan teori. Selain itu, sampel dan populasi yang terbatas membuat hasil penelitian kurang representatif. Penggunaan teknik pengumpulan data online melalui Google Form juga membatasi kemampuan peneliti untuk mengontrol validitas jawaban responden, sehingga hasil data perlu diperiksa dengan lebih teliti. Namun demikian, penelitian ini tetap memberikan wawasan penting tentang hubungan antara regulasi emosi, keseimbangan kerja-hidup, dan kelelahan, serta memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam skala yang lebih luas.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi dan *work-life balance* memainkan peran penting dalam potensi kelelahan pada karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi sangat terkait dengan rendahnya regulasi emosional dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, meningkatkan regulasi emosional dan keseimbangan kerja-hidup dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan. Dengan meningkatkan dua faktor ini, diharapkan kelelahan karyawan dapat diminimalkan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna sebagai panduan untuk membantu perusahaan mengurangi kelelahan di kalangan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, para peneliti memberikan beberapa saran yang dapat berguna:

1. Untuk Karyawan

Sebagai bagian penting dari dunia kerja, karyawan diharapkan dapat bertahan dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Tingkat kelelahan yang tinggi di antara karyawan sering disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat memicu ledakan emosi. Oleh karena itu, para peneliti berharap agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (*work-life balance*), sehingga tingkat kelelahan dapat dikurangi dan kualitas hidup menjadi lebih seimbang.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar yang berguna untuk penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan teori-teori psikologi, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara regulasi emosi, keseimbangan kerja-hidup, dan kelelahan pada karyawan. Para peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat kelelahan, di luar variabel-variabel yang dibahas dalam studi ini.

Referensi

- A. Wicaksana. (2022). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN BURNOUT PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO.
[Http://Repository.Unwidha.Ac.Id:880/Id/Eprint/3148](http://Repository.Unwidha.Ac.Id:880/Id/Eprint/3148).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Galis, E. E., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2022). *The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. 10*(03), 888–898.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12800951-2.00044-3>
- Mcdonald, P. K., And Brown, K., Bradley, & Lisa M. (2005). *Title Organisational Worklife Culture: Five Dimensions Proposed*.
- Okabe, N. (2017). Creating of customer loyalty by cabin crew A study of the relation between emotional labor and job performance. *Transportation Research Procedia, 25*, 149–164. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.05.387>
- Pratiwi, & Nurul Suci. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Burnout Dikalangan Account Officer Bank X.
[Http://Repositori.Usu.Ac.Id/Handle/123456789/24169](http://Repositori.Usu.Ac.Id/Handle/123456789/24169).
- Rioli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally Initiated, Self-Confirming Alienation in the Workplace. *Open Journal of Depression, 03*(04), 164–171. <https://doi.org/10.4236/ojd.2014.34020>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D* (Cet. 23.). Bandung : Alfabeta, 2016.
- T. Safaria, & N. E. Saputra. (2009). *Manajemen emosi: sebuah panduan cerdas bagaimana mengelola emosi positif dalam hidup anda* (Y. Fatna, Ed.; Ed. 1; Cet. 1). Bumi Aksara.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development, 59*(2/3), 25. <https://doi.org/10.2307/1166137>
- Thompson, R. A. (2007). *Emotion Regulation: Conceptual Foundations*. <https://www.researchgate.net/publication/303248970>