

# Revisi jurnal dapa 3.pdf

*by* Shironeko

---

**Submission date:** 23-Jan-2025 06:12AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2569712795

**File name:** Revisi\_jurnal\_dapa\_3.pdf (346.25K)

**Word count:** 3295

**Character count:** 20991

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

M. Dava Al Haq

Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

E-mail: [davaalhaq.da@gmail.com](mailto: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 adalah aset penting bagi perusahaan. Diharapkan karyawan dapat menunjukkan kinerja dan etika yang tinggi, seperti menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, disiplin, dan fokus. Motivasi mereka perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, berbagai tuntutan dan tekanan yang dikenakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Tujuan dari studi kuantitatif korelasional ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh regulasi emosional dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kelelahan di antara karyawan PT. Matahari yang terik. Penelitian ini melibatkan 70 responden dari perusahaan, dan metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil data, ditemukan bahwa 60% kelelahan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, dengan korelasi sebesar 0,604 antara regulasi emosi dan keseimbangan kerja-hidup. Regulasi emosi tidak menunjukkan korelasi positif dengan kelelahan, dengan nilai signifikansi 0,252 ( $p > 0,005$ ), sementara keseimbangan kerja-hidup memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,005$ ), menunjukkan korelasi positif. Namun, keseimbangan kerja-hidup tidak berhubungan secara parsial dengan kelelahan. Juga ditemukan bahwa ada hubungan antara regulasi emosional dan kelelahan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai dan mengelola tingkat kelelahan 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 et al., 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 & N. E. Saputra, 2009) ketika seseorang mengalami emosi negatif,

dampaknya cenderung tidak menyenangkan, merugikan, dan sulit. Emosi negatif termasuk perasaan seperti kesedihan, kekecewaan, putus<sup>13</sup> 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

<sup>24</sup> Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu menekankan analisisnya dengan data statistik atau numeral (angka). Penelitian menggunakan perhitungan statistik yang dilakukan dengan menggunakan pencatatan analisis dengan data penelitian, dimana rancangan penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan, mengkaji, dan memperkirakan untuk menguji suatu hubungan antar variabel yang selanjutnya akan diolah menggunakan metode *Statistical Package For Science* (SPSS).<sup>15</sup>

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, dengan dua di antaranya merupakan variabel independen dan satu merupakan variabel dependen. Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini mencakup regulasi emosi dan keseimbangan kerja-hidup, sementara variabel dependen (Y) adalah kelelahan. Regulasi emosi diukur berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Thompson (2007), yaitu memantau emosi, mengevaluasi emosi, dan memodifikasi emosi. Keseimbangan kerja-hidup dinilai melalui aspek-aspek yang dijelaskan oleh McDonald et al. (2005), yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Sementara itu, kelelahan diukur dengan merujuk pada tiga aspek yang diusulkan oleh Maslach dan Leither dalam Riolli & Savicki (2014), yaitu kelelahan fisik, sinisme, dan ketidakefektifan.

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan pemasaran PT. Dwi Surya Perkasa yang memiliki 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut (Sugiyono, 2016), total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampelnya sama dengan populasi. Alasan mengapa sampel total diambil adalah karena populasinya kurang dari 100. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

Adapun kriteria partisipan adalah :

- a) karyawan yang bekerja di bagian pemasaran PT. Dwi Surya Perkasa.
- b) karyawan yang sudah berkeluarga.
- c) bekerja minimal satu tahun.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner atau skala yang didistribusikan secara online. Skala yang digunakan disiapkan berdasarkan model skala Likert, yang terdiri dari pernyataan mendukung dan tidak mendukung, sehingga dapat membantu responden dalam menjawab, termasuk mendukung atau menolak setiap indikator yang ada. Model skala Likert ini menyediakan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada skala burnout menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,945, dengan 37 item valid dan 8 item yang tidak lolos. Untuk skala regulasi emosional, uji reliabilitas menghasilkan skor Cronbach's Alpha sebesar 0,895, di mana terdapat 18 item valid dan 8 item tidak valid. Sementara itu, pada skala keseimbangan kerja-hidup, diperoleh skor Cronbach Alpha sebesar 0,917 dengan 20 item valid dan 2 item tidak valid. Ketiga variabel ini menunjukkan bahwa skala yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Setelah melakukan uji prasyarat melalui uji normalitas, hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan analisis parametrik dengan menerapkan teknik Shapiro-Wilk. Teknik ini dipilih karena jumlah responden yang terlibat relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Hasil uji Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,866 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sementara itu, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel adalah linear. Uji linearitas ini dilakukan menggunakan Uji Linearitas, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk kedua variabel X.

Hasil uji kolinearitas menunjukkan bahwa uji multikolinearitas antara variabel X1 (regulasi emosional) dan X2 (keseimbangan kerja-hidup) menghasilkan nilai toleransi sebesar  $0,623 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,605 < 10,00$ . Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau korelasi antara variabel X1 (regulasi emosional) dan X2 (keseimbangan kerja-hidup). Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa variabel regulasi emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,125 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas atau ketidaksamaan dalam variasi model. Sementara itu, untuk variabel keseimbangan kerja-hidup, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,399 ( $p > 0,05$ ), yang juga menunjukkan bahwa tidak ada ketidaksamaan dalam variasi model.

Dalam pengujian analisis data untuk menguji hipotesis pengujian variabel mengenai hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas yaitu regulasi emosi dan keseimbangan kehidupan kerja, menggunakan teknik analisis data simultan, dimana hasil analisis dapat menguji hubungan antar semua variabel bebas pada waktu yang sama dan sebagian. masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kelelahan.

## 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
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	19	27,5%
Perempuan	50	72,5%
<b>Usia</b>		
20-25 Tahun	16	23,3%
26-31 Tahun	46	66,6%
>32 Tahun	7	10%
<b>Lama Bekerja</b>		
1-3 Tahun	47	68,1%
4-6 Tahun	19	27,6%
>6 Tahun	3	4,3%
<b>Jumlah Keluarga</b>		
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		
	Statistic.	df.	Sig.
Regulasi Emosi - <i>Work life Balance</i> - <i>Burnout</i>	0,990	69	0,866

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 Linieritas**

Variabel	Linearity		Keterangan
	F	Sig.	
Regulasi Emosi – <i>Burnout</i>	2,486	0,000	linier
<i>Work Life Balance</i> - <i>Burnout</i>	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	
	Tolerance	VIF
Regulasi Emosi – <i>Work Life Balance</i>	0,623	1,605

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Berdasarkan uji kolinearitas, hasil uji multikolinieritas antara variabel X<sub>1</sub> (pengaturan emosi) dan X<sub>2</sub> (keseimbangan kerja-hidup) memperoleh nilai toleransi sebesar 0,623 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,605 < 10,00. Artinya tidak terdapat multikolinieritas/hubungan timbal balik antara variabel X<sub>1</sub> (pengaturan emosi) dan X<sub>2</sub> (keseimbangan kehidupan dan pekerjaan).

**Tabel 5 Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Correlation
	Sig. (2-tailed)
Regulasi Emosi	0,125
Work Life Balance	0,399

Sumber: Output SPSS for Windows Version 25.0

Uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil untuk variabel regulasi emosi mencapai signifikansi 0,125 ( $p > 0,05$ ). Artinya tidak ada ketidaksetaraan dalam varians/heteroskedastisitas model. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel *work life balance* mencapai signifikansi sebesar 0,399 ( $p > 0,05$ ). Artinya tidak ada ketidaksetaraan dalam varians/heteroskedastisitas model.

Pada hasil uji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan Regresi linier berganda sebagai metode analisis data, dan SPSS for Windows versi 25 digunakan sebagai bantuan. Teknik regresi linier berganda dipilih berdasarkan hasil uji yang diperlukan.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara teratur, hubungan linier tanpa heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Uji t dan F digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Korelasi parsial setiap variabel independen dengan variabel dependen dinilai menggunakan uji t. Selain itu, hubungan simultan antara variabel X1, X2, dan Y diamati menggunakan uji F. Akibatnya, skor R kuadrat yang diperoleh uji koefisien determinasi juga menampilkan proporsi pengaruh simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel.

**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 7** 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 8** 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 9** Hasil Uji Parsial Variabel X1 dan X2

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Regulasi Emosi	-1,155	0,252	Tidak Signifikan
Work-life Balance	-7,154	0,000	Sangat 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 10** Hasil Uji Analisis Regresi

Variabel	Unstanderize		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 penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi dan Nurul Suci (2019) serta A. Wicaksana (2022), mendukung hasil bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat kelelahan. Namun, studi oleh Galis et al. (2022) menemukan hasil yang berbeda, mengungkapkan hubungan negatif tetapi signifikan antara keseimbangan kerja-hidup dan kelelahan. Temuan dalam studi ini mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja-hidup adalah faktor kunci dalam mencegah kelelahan, meskipun regulasi emosional tidak memiliki dampak signifikan terhadap kelelahan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk literatur yang terbatas yang membahas integrasi dari tiga variabel, yaitu regulasi emosi, keseimbangan kerja-hidup, dan kelelahan, 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

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa regulasi emosional dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mempengaruhi potensi kelelahan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi sangat terkait dengan kurangnya regulasi emosional dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Sebaliknya, dengan meningkatkan kemampuan regulasi emosional dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, tingkat kelelahan dapat dikurangi. Diharapkan bahwa perbaikan kedua faktor ini dapat membantu meminimalkan kelelahan di antara karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan sebagai panduan dalam mengurangi kelelahan di lingkungan kerja.

<sup>3</sup> 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 untuk bertahan dan menghadapi tantangan di tempat kerja mereka. Tingkat kelelahan yang tinggi di kalangan karyawan sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakseimbangan antara kehidupan kerja, yang dapat memicu ledakan emosi. Oleh karena itu, peneliti<sup>31</sup> berharap karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (work life balance), sehingga tingkat kelelahan dapat dikurangi dan kualitas hidup menjadi lebih seimbang..

#### 2. Untuk Peneliti Selanjutnya<sup>25</sup>

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.

# Revisi jurnal dapa 3.pdf

---

## ORIGINALITY REPORT

---

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
5	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1%

---

10	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	repository.unissula.ac.id Internet Source	1 %
13	sekolahal-falaah.sch.id Internet Source	1 %
14	ejurnal.undana.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.unipdu.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.hanyang.ac.kr Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
19	Arief Maehendrayuga, Arief Setyanto, Kusnawi. "Analisa Prediksi Turnover Karyawan menggunakan Machine Learning", bit-Tech, 2024 Publication	<1 %
20	ranni.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %

21	<a href="http://www.idntimes.com">www.idntimes.com</a> Internet Source	<1 %
22	Feby Azhar Awan, Rama Chandra Jaya. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Labor Turnover (Studi pada CV Rinjani)", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2024 Publication	<1 %
23	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
24	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://repository.usm.ac.id">repository.usm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://eprints.unsri.ac.id">eprints.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://journal.unilak.ac.id">journal.unilak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://lib.ibs.ac.id">lib.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a> Internet Source	<1 %

31 "PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK LIFE BALANCE DAN WORK STRESS DI SATUAN KERJA DINAS PANGAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU PADA SAAT PANDEMI COVID19", Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 2022  
Publication

---

32 Fuzi Narindrani. "Upaya Masyarakat dalam Pencegahan dan Pemberantasan Pembalakan Liar di Indonesia", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018  
Publication

---

33 Selfiana Selfiana, Muhammad Takrim. "Perspektif Kompetensi Dominan di Tingkat Manajerial untuk Pengembangan Organisasi", Anterior Jurnal, 2022  
Publication

---

34 [adoc.pub](http://adoc.pub)  
Internet Source

---

35 [adoc.tips](http://adoc.tips)  
Internet Source

---

36 [eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)  
Internet Source

---

37 [konsultasiskripsi.com](http://konsultasiskripsi.com)  
Internet Source

---

38	<a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://visecoach.com">visecoach.com</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
42	Citra Marhan, Waode Suarni, Yuliastri Ambar Pambudhi, Nur Qolbih. "Regulasi Emosi dan Aggressive Driving Behavior Siswa", Jurnal Sublimapsi, 2021 Publication	<1 %
43	Muhammad Dzulfikar Firdaus, Adang Suherman, Jajat, Surdiniaty Ugelta et al. "Analisis Promosi Gaya Hidup Sehat dan Aktif pada Perguruan Tinggi Negeri di Jawa Barat", JURNAL PENDIDIKAN OLAHRAGA, 2024 Publication	<1 %
44	Sri Ayu Melani, Hasanuddin Hasanuddin, Nina Siti Salmaniah Siregar. "Hubungan kepercayaan diri dengan gangguan makan anorexia nervosa pada remaja di SMAN 4 Kota Langsa", Jurnal SAGO Gizi dan Kesehatan, 2021 Publication	<1 %

45

Reineldis Ina P Hada, Rolland Epafras  
Fanggidae, Ni Putu Nursiani. "FLEXIBLE  
WORKING ARRANGEMENT DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP WORK-LIFE  
BALANCE PADA RESELLERS ONLINE SHOP",  
Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen,  
2020

Publication

---

<1 %

46

Uki Yonda Aseptia, Sekar Harumi Putri  
Maruno. "ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE  
BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG",  
Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off