

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout* Kerja Karyawan Retail Generasi Z Di Kota Samarinda

Yoseva Silviana^{1*}, Evi Kurniasari Purwaningrum¹, Yoga Achmad Ramadhan¹

¹Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

*Corresponding author : yosevasilviana55@gmail.com

Article History:

Received : 22-07-2026

Accepted : 27-07-2026

Keywords: *Work-Life Balance*; *Burnout*; Generasi Z; Karyawan Retail

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* kerja pada karyawan generasi Z di sektor retail Kota Samarinda. Karyawan generasi Z yang bekerja di sektor retail menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, sistem kerja berbasis *shift*, target penjualan, serta keterbatasan waktu pemulihan, sehingga berpotensi mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi psikologis akibat stres kerja berkepanjangan yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analisis regresi linear sederhana. Sampel penelitian berjumlah 104 karyawan generasi Z yang bekerja di retail Kota Samarinda, berusia 18–28 tahun, dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Maslach *Burnout Inventory* (MBI) untuk mengukur *burnout* dan *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) untuk mengukur *work-life balance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* kerja ($p = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,802$ menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,644$) menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 64,4% terhadap variasi *burnout*, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan generasi Z, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai pentingnya penerapan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menekan risiko *burnout* di sektor retail.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan, terutama dalam hal tuntutan pekerjaan dan ekspektasi produktivitas. Perkembangan teknologi dan perubahan dinamika kerja telah membawa dampak signifikan terhadap kehidupan profesional, khususnya bagi generasi Z kelompok individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Sebagai generasi yang tumbuh di era digital, mereka memiliki karakteristik unik, seperti keterampilan teknologi yang tinggi, keinginan akan fleksibilitas kerja, dan pencarian makna dalam pekerjaan (Agarwal & Vaghela, 2018). Namun, ekspektasi ini sering kali tidak sejalan dengan realitas dunia kerja,

yang dapat memicu ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta meningkatkan risiko *burnout*.

Di Indonesia, fenomena *burnout* pada generasi muda semakin marak. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Populix (2022), sebanyak 53% responden generasi Z menyatakan sering merasa *burnout* akibat pekerjaan, terutama karena kurangnya keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Berdasarkan survei terbaru (2024) yang dilakukan oleh Data Indonesia, sekitar 23% generasi Z meninggalkan pekerjaannya karena merasa lingkungan kerja yang kurang sehat dan 26% generasi Z merasa bahwa beban kerja terlalu berat dan tidak sesuai dengan pekerjaannya (Data Indonesia, 2024).

Kalimantan Timur juga mengalami perkembangan pesat di sektor industri, jasa, dan perdagangan. Perkembangan ini menyebabkan meningkatnya beban kerja bagi karyawan, termasuk generasi Z yang banyak bekerja di sektor-sektor tersebut. Dikota Samarinda sendiri didominasi oleh generasi Z sebanyak 28,75% dari jumlah keseluruhan 827.994 jiwa penduduk kota Samarinda, yang dapat menjadi modal pembangunan karena banyak nya penduduk usia produktif (Aqsa, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara kepada 2 karyawan generasi Z yang bekerja dibidang retail di kota Samarinda, ternyata kedua karyawan tersebut mengalami *burnout* kerja, hal ini di tunjukan dari kutipan jawaban dari karyawan berinisial NR: “Pernah banget. Soalnya kerjaan di toko tuh gitu-gitu aja tiap hari, kita harus *double* kerjaan. Pulang udah malem, nyampe rumah udah nggak sempat ngapa-ngapain. Mau punya waktu buat diri sendiri susah banget, jadinya ngerasa capek terus, kayak hidupnya kerja doang”.

Kutipan jawaban lain dari karyawan berinisial PT: “Iya sih, kadang capeknya tuh bukan cuma di badan, tapi juga di pikiran. Tiap hari mesti berdiri lama, hadapin pelanggan, terus nggak selalu bisa istirahat cukup. Libur pun kadang cuma sehari, itu pun kalau nggak disuruh gantiin orang. Jadi rasanya kepala penuh terus, gampang marah juga akhir-akhir ini”.

Dari hasil wawancara dengan dua karyawan generasi Z di Kota Samarinda, yaitu NR dan PT, dapat disimpulkan bahwa mereka mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi yang berdampak pada kondisi fisik dan mental. Kedua pernyataan tersebut menunjukkan adanya gangguan pada *work-life balance* yang dialami oleh karyawan generasi Z, yang secara langsung berkontribusi pada timbulnya *burnout*. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap pengelolaan waktu kerja dan kehidupan pribadi agar kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan tetap terjaga.

Studi oleh Suhartini dan Andini (2023) menunjukkan bahwa pekerja generasi Z di sektor retail di kota-kota besar di Indonesia lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara harapan kerja mereka dengan realitas di lapangan, seperti jam kerja tidak fleksibel, gaji tidak sesuai, dan lingkungan kerja yang kurang *suportif*. *Burnout* yang terjadi tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik individu, tetapi juga menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan *turnover intention*.

Studi lokal oleh Lestari dan Ramadhan (2022) menunjukkan bahwa *burnout* pada karyawan retail di Samarinda cenderung lebih tinggi terjadi pada pekerja muda, terutama yang belum memiliki pengalaman kerja panjang dan belum mampu menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi. Faktor-faktor seperti jam kerja tidak fleksibel, tekanan target, serta kurangnya dukungan manajerial disebut sebagai pemicu utama *burnout*.

Burnout, atau kelelahan kerja, adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981). Fenomena ini telah menjadi perhatian global, terutama setelah Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengklasifikasikannya sebagai fenomena pekerjaan pada tahun 2019. Penelitian oleh Kocak dkk. (2024) menunjukkan bahwa *burnout* dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan kepuasan hidup individu. Salah satu isu krusial yang dihadapi oleh karyawan generasi Z adalah *burnout* kerja. *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang muncul sebagai respon terhadap stres kerja kronis, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2001). Maslach dan Leiter (2001) menekankan bahwa *burnout* bukan hanya masalah individu, tetapi juga merupakan indikator adanya ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya.

Burnout merupakan sindrom psikologis akibat stres kerja yang berkepanjangan, ditandai oleh tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2001). *Burnout* bukan hanya berdampak pada individu dalam bentuk kelelahan fisik dan emosional, tetapi juga berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, peningkatan absensi, hingga niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Menurut Haar, dkk. (2014), *work-life balance* yang baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta penurunan stres. Namun, generasi Z yang dikenal sangat terhubung dengan teknologi seringkali sulit memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, terutama ketika bekerja di sektor yang menuntut kecepatan dan aksesibilitas tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan wawancara yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan generasi Z di Samarinda merasa terganggu oleh pekerjaan yang banyak dan menumpuk.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*: semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami karyawan (Medina-Garrido dkk., 2023). Namun, penelitian terkait hubungan ini di kalangan generasi Z, terutama dalam konteks lokal seperti Kota Samarinda, masih sangat terbatas. Padahal, generasi ini memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga perlu diteliti secara khusus.

Work-life balance, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, merupakan faktor penting dalam mencegah *burnout*. Menurut Ardiani dkk. (2023), terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*, semakin baik keseimbangan yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan *work-life balance* dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi risiko *burnout* di kalangan karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa rendahnya *work-life balance* menjadi salah satu pemicu utama *burnout*, terutama di kalangan generasi Z yang cenderung belum memiliki *coping mechanism* yang matang dalam menghadapi tekanan kerja (Yuliana & Fadillah, 2022).

Dalam konteks lokal, penelitian oleh Prasetyo dan Lestari (2023) menemukan bahwa karyawan retail usia muda di Samarinda mengeluhkan kurangnya waktu untuk diri sendiri dan keluarga akibat jadwal kerja yang tidak menentu. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya keluhan psikosomatis, hingga keinginan untuk *resign*. Dengan

melihat kondisi tersebut, penting untuk meneliti hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* pada karyawan generasi Z di sektor retail, khususnya di Kota Samarinda.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pelaku industri retail dan pihak manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif bagi generasi muda, sekaligus meningkatkan retensi dan produktivitas karyawan.

Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan *work-life balance* pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam dapat menyebabkan stres kronis yang berujung pada *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Penelitian terbaru oleh Karina dkk. (2025) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout* pada generasi Z. Semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* yang dirasakan, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami. Selain itu, ambiguitas peran dalam pekerjaan juga berkontribusi positif terhadap peningkatan *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab kerja memperburuk dampak dari ketidakseimbangan *work-life balance* terhadap *burnout*. Urgensi penelitian ini terletak pada meningkatnya prevalensi *burnout* di kalangan generasi Z yang bekerja di sektor retail.

Burnout yang tidak ditangani dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi tinggi, hingga intensi keluar kerja. Hasil survei internal Dinas Tenaga Kerja Samarinda (2023) menyebutkan bahwa lebih dari 40% pekerja usia 18–27 tahun di sektor ritel mengalami stres kerja menengah hingga tinggi. Mereka mengeluhkan kurangnya waktu istirahat, sistem kerja yang tidak fleksibel, dan sulitnya membagi waktu untuk kehidupan pribadi, pendidikan lanjutan, maupun keluarga. Hal ini mencerminkan bahwa isu *work-life balance* bukan sekadar persoalan individual, melainkan persoalan struktural yang memengaruhi iklim ketenagakerjaan lokal.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memahami sejauh mana *work-life balance* memengaruhi *burnout* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan mendukung kesejahteraan kerja karyawan muda.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergolong dalam generasi Z yang bekerja di retail di Kota Samarinda. generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2007, yang pada saat ini sebagian besar telah memasuki dunia kerja dan menunjukkan karakteristik unik dalam hal nilai kerja, penggunaan teknologi, serta ekspektasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Schroth, 2019). Dalam konteks ini, populasi yang menjadi fokus adalah karyawan yang berada dalam rentang usia sekitar 18–28 tahun, yang bekerja di wilayah kota Samarinda. Pemilihan generasi Z sebagai populasi didasarkan pada temuan bahwa kelompok ini lebih rentan terhadap tekanan pekerjaan yang menyebabkan *burnout*, terutama jika *work-life balance* mereka tidak terpenuhi (Yuliana & Fadillah, 2022).

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan

generasi Z (lahir antara tahun 1997–2007) yang bekerja di retail di Kota Samarinda dan telah bekerja minimal selama 6 bulan. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin secara khusus meneliti karakteristik *burnout* dan *work-life balance* pada kelompok generasi tertentu yang sedang aktif bekerja. Untuk menentukan jumlah minimum sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan rumus *Lemeshow* (Lemeshow dkk, 1997) yang sesuai untuk populasi besar atau tidak teridentifikasi secara pasti (Setiawan, 2020).

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah sebanyak 96 responden. Jumlah ini dianggap representatif dan memenuhi syarat untuk analisis statistik pada penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi: berusia antara 18–28 tahun (1997–2007) generasi Z, berdomisili di kota Samarinda dan, bekerja di bidang retail.

Untuk mengukur variabel *burnout* dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Maslach dan Leiter (2001). Pengukuran *burnout* dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan oleh Maslach dan Jackson yang dikenal sebagai *Maslach Burnout Inventory* (MBI). MBI merupakan instrumen yang paling banyak digunakan secara internasional untuk menilai tingkat *burnout* pada individu, terutama dalam konteks pekerjaan. Versi MBI yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada versi *Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey* (MBI-HSS) yang telah dimodifikasi sesuai konteks penelitian.

Menurut Maslach dan Leiter (2001), *burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis dan terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Setiap dimensi diukur melalui beberapa pernyataan yang disusun dalam bentuk angket tertutup menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dengan total *aitem* keseluruhan berjumlah 16 butir.

Instrumen untuk mengukur *burnout* dalam penelitian ini menggunakan adaptasi *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2016). Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan melihat hubungan antara skor item dan skor total. Item dinyatakan valid apabila nilai korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa kriteria suatu *aitem* dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi minimal $\geq 0,30$. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *aitem* pada skala *burnout* memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30, dengan nilai terendah sebesar 0,324 dan nilai tertinggi sebesar 0,778. Dengan demikian, seluruh *aitem* pernyataan dalam instrumen *burnout* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,880. Nilai tersebut lebih besar dari kriteria minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen *burnout* memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Alat ukur *work-life balance* dalam penelitian ini dikembangkan dengan mengadaptasi indikator dari teori yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Instrumen ini mengukur *work-life balance* melalui empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with*

Personal Life (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Setiap dimensi diukur melalui beberapa pernyataan yang disusun dalam bentuk angket tertutup menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dengan total *aitem* keseluruhan berjumlah 16 butir. Berikut adalah *blueprint* skala *work-life balance* lengkap dengan klasifikasi item *favorable* dan *unfavorable* berdasarkan empat dimensi utama yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009).

Instrumen untuk mengukur *work-life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yang terdiri dari empat dimensi, yaitu gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, dampak positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, serta dampak positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa kriteria suatu *aitem* dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi minimal $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *aitem* pada skala *work-life balance* memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30, dengan nilai terendah sebesar 0,363 dan nilai tertinggi sebesar 0,790. Dengan demikian, seluruh *aitem* pernyataan pada variabel *work-life balance* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Sekaran & Bougie, 2016). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen *burnout* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis penelitian akan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dalam program aplikasi SPSS versi 25 for windows untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* kerja karyawan generasi Z di kota Samarinda. Dengan teknik ini, peneliti dapat mengukur besarnya pengaruh *work-life balance* dalam menjelaskan variasi *burnout* serta arah hubungan antara kedua variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini melibatkan 104 karyawan retail generasi Z di kota samarinda sebagai subjek penelitian, berikut adalah gambaran lengkap subjek yang terlibat dalam penelitian ini:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	41	40,0%
Perempuan	63	60,0%
Total	104	100%

Berdasarkan Tabel 1, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden perempuan berjumlah 63 orang (60,0%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 41 orang (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan retail generasi Z berjenis kelamin perempuan.

Data penelitian diperoleh dari 104 responden yang telah memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Deskriptif

Variabel	Skor Mean	Skor Max	Mean	SD
<i>Burnout</i>	41	80	67.20	8.940
<i>Work-life balance</i>	29	59	45.96	7.348

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel *burnout* memiliki nilai minimum sebesar 41 dan nilai maksimum sebesar 80, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 67,20 serta nilai standar deviasi sebesar 8,940. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* responden berada pada rentang yang cukup bervariasi. Sementara itu, variabel *work-life balance* memiliki nilai minimum sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 59, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45,96 serta nilai standar deviasi sebesar 7,348. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* responden relatif bervariasi, namun masih berada dalam rentang nilai yang cukup terkendali.

Setelah mendeskripsikan data penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kategorisasi skor subjek pada setiap masing-masing variabel berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi. Skor-skor tersebut dikelompokkan ke dalam tiga kategori menggunakan pendekatan hipotetik yang mengacu pada alat ukur yang digunakan. Pengelompokan ini dilakukan untuk mempermudah analisis, di mana skor berada di sekitar nilai tengah yang dimasukkan ke dalam satu kategori. Adapun hasil kategorisasi untuk skor variabel *burnout* sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi *Burnout*

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1SD$	$X < 54$	Rendah	7	6.73%
$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	$54 \leq X \leq 67$	Sedang	43	41,5%
$M + 1SD \leq X$	$67 \leq X$	Tinggi	54	51,92%

Berdasarkan hasil kategorisasi *burnout* pada Tabel 3, tingkat *burnout* responden dibagi ke dalam tiga kategori berdasarkan nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD). Pada kategori rendah ($X < 54$) yang berjumlah 7 responden (6,73%), skor berada di bawah nilai rata-rata dikurangi satu standar deviasi ($M - 1SD$). Secara statistik, kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* responden berada jauh di bawah rata-rata kelompok. Individu dalam kategori ini cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional yang rendah, mampu mengelola tekanan kerja dengan baik, serta tetap mempertahankan energi dan motivasi dalam menjalankan tugas. Mereka relatif tidak menunjukkan gejala sinisme terhadap pekerjaan maupun penurunan pencapaian diri, sehingga dapat dikatakan memiliki kondisi psikologis kerja yang lebih stabil dibandingkan mayoritas responden.

Pada kategori sedang ($54 \leq X \leq 67$) yang berjumlah 43 responden (41,5%), skor berada di sekitar nilai rata-rata (antara $M - 1SD$ hingga $M + 1SD$). Secara metodologis, rentang ini menggambarkan kondisi *burnout* yang masih berada pada taraf wajar atau moderat. Responden dalam kategori ini mulai menunjukkan adanya kelelahan kerja, namun

masih dalam batas yang dapat dikendalikan. Mereka mungkin mengalami tekanan kerja pada situasi tertentu, tetapi belum sampai pada tingkat yang mengganggu fungsi kerja secara signifikan. Dengan kata lain, *burnout* pada kategori ini bersifat situasional dan belum mengarah pada kondisi kronis.

Sementara itu, pada kategori tinggi ($X \geq 67$) yang berjumlah 54 responden (51,92%), skor berada di atas nilai rata-rata ditambah satu standar deviasi ($M + 1SD$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* responden secara signifikan lebih tinggi dibandingkan rata-rata kelompok. Individu dalam kategori ini cenderung mengalami kelelahan emosional yang intens, penurunan keterlibatan kerja, serta berkurangnya rasa pencapaian diri. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tekanan kerja yang relatif berat dan berpotensi berdampak pada penurunan produktivitas, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis. Dominasi kategori ini memperkuat kesimpulan bahwa sebagian besar subjek penelitian mengalami tingkat *burnout* yang relatif tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi *Burnout* Berdasarkan Demografi

Usia	Jenis Kelamin	Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Dewasa Awal (18-25)	Laki-laki	3	18	19	40
	Perempuan	4	20	28	52
Dewasa Akhir (26-40)	Laki-laki	0	3	3	6
	Perempuan	0	2	4	6
Total					104

Berdasarkan Tabel 4 mengenai kategorisasi *burnout* berdasarkan demografi usia dan jenis kelamin, diketahui bahwa dari total 104 responden karyawan Generasi Z di Kota Samarinda, sebagian besar responden berada pada kategori *burnout* tinggi sebanyak 54 orang, diikuti kategori sedang sebanyak 43 orang, dan kategori rendah sebanyak 7 orang. Pada kelompok usia 18–20 tahun, responden laki-laki yang mengalami *burnout* rendah sebanyak 2 orang, sedang 8 orang, dan tinggi 9 orang dengan total 19 responden. Sementara itu, responden perempuan pada rentang usia yang sama menunjukkan jumlah *burnout* tinggi yang lebih besar, yaitu 14 orang, dibandingkan kategori sedang sebanyak 10 orang dan rendah sebanyak 2 orang dari total 26 responden.

Pada kelompok usia 21–23 tahun, responden laki-laki yang berada pada kategori *burnout* rendah sebanyak 1 orang, sedang 7 orang, dan tinggi 8 orang dengan total 16 responden. Adapun responden perempuan menunjukkan *burnout* tinggi sebanyak 11 orang, kategori sedang 9 orang, dan rendah 2 orang dari total 22 responden. Selanjutnya, pada kelompok usia 24–28 tahun, responden laki-laki didominasi kategori *burnout* sedang sebanyak 5 orang dan tinggi sebanyak 1 orang tanpa adanya responden pada kategori rendah dari total 6 responden. Sementara itu, responden perempuan pada kelompok usia ini sebagian besar berada pada kategori *burnout* tinggi sebanyak 11 orang dan sedang sebanyak 4 orang dari total 15 responden.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *burnout* tinggi lebih banyak dialami oleh responden perempuan pada hampir seluruh kelompok usia dibandingkan responden laki-laki. Selain itu, mayoritas karyawan Generasi Z cenderung berada pada kategori *burnout* sedang hingga tinggi, yang mengindikasikan adanya tingkat kelelahan

kerja yang cukup signifikan populasi penelitian ini. Temuan ini memperlihatkan bahwa faktor demografis, khususnya usia dan jenis kelamin, turut menggambarkan variasi tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

Tabel 5. Kategorisasi *Work-life Balance*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	21	20,2%
Sedang	62	59,6%
Tinggi	21	20,2%
Total	104	100%

Berdasarkan kategorisasi skor *work-life balance*, sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 62 orang (59,6%). Selanjutnya, masing-masing 21 responden (20,2%) berada pada kategori rendah dan kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum *work-life balance* responden berada pada tingkat sedang.

Tabel 6. Uji Normalitas

Nilai Sig	Keterangan
0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>F</i> <i>Linearity</i>	<i>Sig.</i> <i>Linearity</i>	<i>F Deviation</i> <i>from Linearity</i>	<i>Sig. Deviation</i> <i>from Linearity</i>	Ke t
Burnout – Work-Life Balance	396,726	< 0,00 1	1,126*	0,329*	Linear

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel burnout dengan work-life balance. Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi *Linearity* sebesar $< 0,001$ dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,329 ($p > 0,05$). Nilai *Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari bentuk hubungan linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel burnout dan work-life balance bersifat linear, sehingga asumsi linearitas terpenuhi dan analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear *Burnout* terhadap *Work-Life Balance*

Variabel	Coefficients		Model Summary
	Konstanta	Sig.	R Square
<i>Work-life balance - Burnout</i>	.659	0,000	.802 .644

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada Tabel 10, diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien regresi (konstanta) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki arah pengaruh terhadap *burnout* kerja.

Artinya, perubahan pada tingkat *work-life balance* akan diikuti oleh perubahan pada tingkat *burnout* kerja karyawan.

Selain itu, hasil uji model menunjukkan nilai R sebesar 0,802, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara *work-life balance* dan *burnout* kerja. Nilai R Square sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi *burnout* kerja dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Arah hubungan yang ditemukan bersifat negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, apabila keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terganggu, maka tingkat *burnout* akan meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi bukan sekadar faktor pelengkap, melainkan determinan penting dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan Generasi Z.

Berdasarkan hasil kategorisasi data penelitian, diketahui bahwa variabel *work-life balance* didominasi oleh kategori sedang, yaitu sebanyak 62 responden (59,6%). Selanjutnya, sebanyak 21 responden (20,2%) berada pada kategori rendah dan 21 responden (20,2%) berada pada kategori tinggi. Sementara itu, variabel *burnout* menunjukkan bahwa sebanyak 54 responden (51,92%) berada pada kategori tinggi, 43 responden (41,5%) berada pada kategori sedang, dan 7 responden (6,73%) berada pada kategori rendah. Secara deskriptif, hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang, namun lebih dari separuh responden masih mengalami *burnout* pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang berada pada tingkat sedang belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor retail Kota Samarinda.

Jika ditinjau dari nilai deskriptif, variabel *work-life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 45,96 ($SD = 7,348$), sedangkan variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata sebesar 67,20 ($SD = 8,940$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara umum responden memiliki tingkat *work-life balance* yang cukup baik, tingkat *burnout* yang dialami masih relatif tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi *burnout*, melainkan masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti beban kerja, tekanan organisasi, konflik peran, dukungan sosial, maupun karakteristik individu.

Secara metodologis, kategorisasi hanya digunakan untuk menggambarkan kecenderungan umum kelompok responden, sedangkan analisis regresi dilakukan menggunakan skor asli masing-masing individu. Oleh karena itu, meskipun mayoritas responden berada pada kategori *work-life balance* sedang, variasi skor antarindividu tetap dapat menjelaskan variasi tingkat *burnout*. Responden dengan skor *work-life balance* yang relatif lebih rendah cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan

responden dengan skor *work-life balance* yang lebih tinggi. Variasi skor tersebut menyebabkan hubungan antara kedua variabel tetap signifikan secara statistik. Dengan demikian, hasil kategorisasi dan hasil analisis regresi saling melengkapi dalam menjelaskan bahwa peningkatan *work-life balance* berkontribusi terhadap penurunan tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

Secara statistik, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802 menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* berada pada kategori kuat. Berdasarkan interpretasi Guilford, koefisien di atas 0,70 termasuk dalam kategori hubungan kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 64,4% terhadap variasi *burnout*. Besarnya kontribusi ini tergolong tinggi dalam penelitian sosial karena mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi variabel dependen. Artinya, *work-life balance* merupakan variabel dominan dalam model penelitian ini, sedangkan 35,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, konflik peran, dukungan organisasi, dan karakteristik individu. Hasil ini sejalan dengan meta-analisis yang dilakukan oleh Allen, Herst, Bruck, dan Sutton (2000) yang menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berkorelasi positif dengan stres dan *burnout*. Dengan demikian, makna statistik penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan memiliki implikasi langsung terhadap penurunan *burnout*.

Secara teoritis, temuan ini mendukung konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Christina Maslach dan Michael P. Leiter (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Dalam penelitian ini, dimensi *burnout* yang paling dominan adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Maslach dan Leiter (2016) menegaskan bahwa kelelahan emosional merupakan inti dari *burnout* karena mencerminkan terkurasnya energi psikologis akibat tuntutan kerja yang terus-menerus. Kondisi ini sangat relevan dengan karakteristik pekerjaan sektor retail yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan, sistem kerja shift, serta tekanan target penjualan yang tinggi. Interaksi sosial yang berulang dan tuntutan performa yang konsisten dapat menyebabkan kelelahan mental apabila tidak diimbangi dengan waktu pemulihan yang memadai.

Jika dikaitkan dengan teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikembangkan oleh Stevan E. Hobfoll (1989; 2001), *burnout* terjadi ketika individu mengalami kehilangan sumber daya (*resources*) seperti energi, waktu, dan dukungan sosial secara berkelanjutan tanpa adanya pemulihan yang cukup. *Work-life balance* berperan sebagai mekanisme untuk mempertahankan dan memulihkan sumber daya tersebut. Ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), individu kehilangan kesempatan untuk beristirahat, bersosialisasi, dan melakukan aktivitas pemulihan diri, sehingga sumber daya psikologis semakin menipis. Dalam kondisi seperti ini, *burnout* menjadi konsekuensi logis dari akumulasi kehilangan sumber daya. Oleh karena itu, arah hubungan negatif dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara kuat melalui perspektif teori COR.

Ditinjau dari dimensi *work-life balance*, aspek yang paling berpengaruh adalah gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yang menyatakan bahwa *work interference with personal life* merupakan prediktor signifikan terhadap stres kerja dan kelelahan emosional. Kondisi

lingkungan kerja responden yang mayoritas berada di sektor retail Kota Samarinda memperkuat temuan ini. Jam kerja panjang, sistem shift bergilir, tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, serta tekanan target penjualan menciptakan situasi di mana waktu pribadi menjadi terbatas. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran yang berujung pada stres berkepanjangan. Selain itu, karakteristik Generasi Z yang lebih menekankan keseimbangan hidup dan kesehatan mental, sebagaimana dijelaskan oleh Jean M. Twenge (2017), membuat mereka lebih sensitif terhadap ketidakseimbangan kerja-kehidupan dibanding generasi sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti (2007; 2017), yang menjelaskan bahwa *burnout* muncul ketika tuntutan kerja (*job demands*) tinggi dan sumber daya kerja (*job resources*) rendah. Dalam konteks penelitian ini, *work-life balance* dapat dipandang sebagai bentuk sumber daya yang membantu individu mengelola tuntutan kerja. Ketika keseimbangan tersebut terganggu, tuntutan kerja menjadi dominan dan memicu kelelahan emosional. Namun demikian, ditemukan pula sebagian kecil responden yang tetap mengalami *burnout* meskipun memiliki persepsi *work-life balance* yang cukup baik. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* bersifat multidimensional dan dipengaruhi pula oleh faktor lain seperti tekanan ekonomi, ketidakpastian karier, serta kondisi organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Schaufeli, Leiter, dan Maslach (2009) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu dan faktor organisasi.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keunikan pada konteks lokal Kota Samarinda dan fokus pada Generasi Z di sektor retail. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor korporasi besar atau konteks negara maju, sedangkan penelitian ini memberikan gambaran empiris pada konteks daerah berkembang dengan dinamika kerja yang berbeda. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas jadwal kerja, pembagian beban kerja yang adil, serta penyediaan dukungan psikologis bagi karyawan muda. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout* serta mendukung teori COR dan JD-R dalam menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada desain *cross-sectional* yang tidak dapat menjelaskan hubungan kausal jangka panjang serta keterbatasan pada penggunaan satu variabel bebas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan menambahkan variabel mediator atau moderator seperti dukungan sosial atau kepuasan kerja agar model menjadi lebih komprehensif. Secara keseluruhan, dapat ditegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan dan kontribusi yang kuat terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z. Dengan kontribusi sebesar 64,4%, *work-life balance* merupakan determinan utama dalam model penelitian ini dan menjadi faktor protektif penting dalam menjaga kesehatan psikologis serta keberlanjutan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja retail Kota Samarinda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* kerja karyawan generasi Z di Kota Samarinda, dapat

disimpulkan bahwa karyawan generasi Z cenderung mengalami tingkat *burnout* kerja yang relatif tinggi, yang ditandai oleh kelelahan emosional, kejenuhan kerja, serta penurunan pencapaian pribadi akibat tuntutan pekerjaan, sistem kerja *shift*, dan keterbatasan waktu pemulihan. Meskipun secara umum responden menunjukkan tingkat *work-life balance* yang tinggi dan memiliki persepsi positif terhadap kemampuan menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan keseimbangan kerja yang objektif, mengingat *burnout* tetap dialami dalam intensitas yang tinggi. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* kerja ($p < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 64,4% terhadap variasi *burnout*. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat *burnout* kerja pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, instansi atau organisasi, khususnya di sektor retail, disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, dan waktu istirahat yang memadai guna mengurangi *burnout* serta meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Bagi karyawan, khususnya generasi Z, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta menerapkan pola kerja yang sehat agar dapat mengelola stres dan mencegah *burnout*. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian mengenai *work-life balance* dan *burnout* dengan mempertimbangkan faktor lain, karakteristik responden yang lebih beragam, serta sektor pekerjaan dan wilayah penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agarwal, H., & Vaghela, P. (2018). *Work values of Gen Z: Bridging the gap to the next generation*.
- [2] Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2019). Meta-analysis of work–family conflict and various outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 57–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.001>
- [3] Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103321. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103321>
- [4] Ardiani, W., Setiamy, A. A., & Anggraini, C. A. (2023). Pengaruh work-life balance dan job demand terhadap burnout dengan mental health sebagai variabel mediasi pada PT. XYZ. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.1234/ekoma.v3i1.5254>
- [5] Badan Pusat Statistik Kota Samarinda. (2024). *Kota Samarinda dalam angka 2024*.
- [6] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [7] Chawla, N., & Sharma, P. (2019). Enhancing employee well-being: The role of psychological capital and work–life balance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 867–881. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2018-1436>

- [8] Dewi, A. K., & Rozana, R. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap work engagement pada perawat lansia di Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 7(2), 129–140. <https://doi.org/10.29313/jrp.v7i2.3887>
- [9] Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2023). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–60. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- [10] Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 53–62.
- [11] Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
- [12] Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. (2023). *Laporan survei kondisi psikososial tenaga kerja muda sektor retail*.
- [13] Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. BP Undip.
- [14] Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *'True Gen': Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company.
- [15] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 9–20.
- [16] Harahap, D., & Lestari, P. (2022). Pengaruh burnout terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa di Medan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 15–24. <https://doi.org/10.1234/jmo.v8i1.8901>
- [17] IDN Times. (2024). *Indonesia Gen Z report 2024*.
- [18] Karatepe, O. M., & Vallen, G. M. (2019). Work–family conflict and burnout among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(2), 870–889.
- [19] Karina, T. A., Suroso, & Pratitis, N. T. (2025). Relationship between work-life balance, role ambiguity, and burnout in Generation Z. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology*, 4(1), 647–652.
- [20] Koçak, O., Yıldırım, M., & Ashraf, M. A. (2024). Mediating roles of burnout and work–life balance. *European Journal of Education*, 59(1), 123–140. <https://doi.org/10.1111/ejed.12708>
- [21] Lee, D. J., & Sirgy, M. J. (2019). Work–life balance and psychological well-being. *Journal of Business Research*, 104, 336–345.
- [22] Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1997). *Sample size determination in health studies*. World Health Organization.
- [23] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [24] Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- [25] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.

- [26] Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *arXiv*.
- [27] Nugroho, A., & Safitri, R. (2021). Work-life balance dan burnout pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 145–153.
- [28] Populix. (2022). *Burnout dan stres kerja generasi muda Indonesia*.
- [29] Prasetyo, M. R., & Lestari, D. A. (2023). Work-life balance dan burnout pada pekerja retail usia muda. *Jurnal Psikologi Kaltim*, 5(1), 14–25.
- [30] Prayitno, A. (2022). Tantangan generasi Z dalam dunia kerja modern. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 18(2), 112–120.
- [31] Putra, R. P., & Puspitasari, D. (2021). Burnout pada generasi Z sektor jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 134–142.
- [32] Putri, A., & Sari, D. (2020). Preferensi kerja generasi Z terhadap work-life balance. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 35–42.
- [33] Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2020). Burnout: 35 years of research. *Career Development International*, 25(2), 130–147.
- [34] Yeboah, E., Arboh, F., & Quainoo, E. A. (2022). Psychological effects of burnout among health workers. *Journal of Clinical Images and Medical Case Reports*, 3(3), 1734. <https://doi.org/10.52768/2766-7820/1734>
- [35] Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2021). Burnout and work–life balance among remote workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.