



Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap *Employee Performance* Dimoderasi oleh *Employee Engagement* pada Analis Laboratorium Wanita di Jabodetabek

Salsa Bila Rahayu^{1*}, Jatmiko²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Indonesia

Alamat: Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

Korespondensi penulis: salsablrhy22@student.esaunggul.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the influence of work-life balance and job burnout to employee performance moderated by employee engagement on female laboratory analysts in the Jabodetabek area. This study was based on social exchange theory, which explains that the interaction between employees and the organization is reciprocal, where work life balance and level job burnout can affect employee performance. Data were collected through a survey using a questionnaire online distributed to 291 respondents. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with LISREL software. The results of the study showed that job burnout has a negative influence on employee performance, whereas organizational support negatively affects job burnout. However, work-life balance does not have a significant effect on job burnout and also employee performance. Besides that, employee engagement proven to strengthen the negative relationship between job burnout and employee performance. This finding indicates that work life balance does not always contribute to improvement employee performance. On the other hand, the level job burnout high can decrease employee performance, especially in employees with high involvement in their work. Organizational support has been shown to be an important factor in reducing job burnout and maintain employee motivation and productivity. The implications of this study can be used by companies in developing human resource management strategies to improve employee performance through improvement employee engagement and better organizational support.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance, Job Burnout, Organizational Support, Work Life Balance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job burnout* terhadap *employee performance* yang dimoderasi oleh *employee engagement* pada analis laboratorium wanita di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini didasarkan pada *social exchange theory*, yang menjelaskan bahwa interaksi antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik, di mana *work life balance* serta tingkat *job burnout* dapat mempengaruhi *employee performance*. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner online yang disebarkan kepada 291 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*, sedangkan *organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job burnout*. Namun, *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job burnout* maupun *employee performance*. Selain itu, *employee engagement* terbukti memperkuat hubungan negatif antara *job burnout* dan *employee performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work life balance* tidak selalu berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*. Sebaliknya, tingkat *job burnout* yang tinggi dapat menurunkan *employee performance*, terutama pada karyawan dengan keterlibatan tinggi dalam pekerjaan mereka. Dukungan organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam mengurangi *job burnout* dan mempertahankan motivasi serta produktivitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan *employee performance* melalui peningkatan *employee engagement* dan dukungan organisasi yang lebih baik.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Kelelahan Kerja, Dukungan Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Perekonomian di Indonesia terus bertumbuh seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi. Di mana wanita memiliki peranan penting dalam kemajuan perekonomian tersebut. Berdasarkan data dari (Badan Pusat Statistik 2024, 2024) terdapat 56,21 juta wanita yang bekerja di Indonesia. Data tersebut meningkat sebanyak 1,59 juta wanita yang bekerja dari tahun 2023. Peningkatan kontribusi wanita dalam dunia kerja menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan dan kehidupan pribadi wanita tersebut (Iswari & Pradhanawati, 2018). Analis laboratorium merupakan salah satu pekerjaan yang menjadi tantangan agar wanita dapat bekerja dengan baik di perusahaan dan menjalani kehidupan pribadinya dengan baik. Analis laboratorium merupakan profesi yang mempunyai tugas dalam melakukan analisa pada suatu sampel. Melakukan analisa pada sampel menjadi penting karena analis laboratorium perlu memastikan bahwa hasil data yang didapatkan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. (Lane et al., 2022) menjelaskan bahwa bekerja di laboratorium dapat mencakup pekerjaan dengan bahan kimia yang memiliki risiko bagi analis laboratorium.

Risiko yang terdapat di laboratorium akan menjadi berbahaya apabila wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium memiliki tantangan yang dihadapi. Tantangan yang dijumpai yakni ketika wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium memiliki peran ganda serta tanggung jawab dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fathima et al., 2020). Ketika analis sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka berdampak pada kurang fokus dan telitinya analis ketika bekerja dan melakukan kehidupan pribadi. Akibatnya jika dipekerjaan dapat berpengaruh terhadap hasil analisa pengujian sampel yang menjadi tidak akurat dan penurunan *employee performance*. Sedangkan, ketika wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium mampu membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, maka akan terjadi peningkatan *employee performance* dan dapat melaksanakan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini didasarkan pada *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa interaksi sosial dalam suatu organisasi melibatkan pertukaran timbal balik antara individu dan organisasi (Homans, 1958). Karyawan akan berusaha memberikan kontribusi terbaiknya ketika mereka merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang setimpal dari organisasi. Pada saat ini wanita dituntut untuk dapat menjalankan peran gandanya baik di perusahaan maupun kehidupan pribadi (Amruloh & Pamungkas, 2021). Oleh karena itu wanita yang bekerja di suatu perusahaan dituntut memiliki *employee performance* yang

baik (Paloniemi, 2006). *Employee performance* merupakan tingkat komitmen yang dibuat dengan melibatkan karyawan dalam suatu organisasi untuk berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan secara berkesinambungan (Anindita & Emilia Seda, 2018). Selaras dengan pernyataan (Atatsi et al., 2019) *employee performance* didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai uraian tugas yang ditetapkan dan didukung melalui kontribusi aktif karyawan. Wanita yang bekerja di laboratorium dituntut agar tetap fokus dan menjaga ketelitiannya. Hal ini dikarenakan analis laboratorium memiliki pekerjaan untuk memastikan ketersediaan kebutuhan di laboratorium, melakukan pengujian sampel sesuai dengan prosedur yang ditentukan, memastikan pembaharuan metode kerja, dan mencatat data hasil pengujian (Hartley & Tansey, 2014). Maka dari itu wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium harus mampu menjaga kinerjanya dengan baik walaupun memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan. Ketika wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki fokus dan ketelitian yang kurang maka dapat berpengaruh terhadap hasil pengujian yang dilaporkan tidak akurat, kurangnya kesadaran dalam keselamatan kerja sehingga menyebabkan kecelakaan di laboratorium dan kredibilitas laboratorium menurun akibat kinerja analis yang buruk. Sedangkan apabila analis mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun memiliki tanggung jawab diluar pekerjaan, maka analis laboratorium wanita tersebut mempunyai *employee performance* sehingga dapat meningkatkan produktivitas laboratorium.

Faktor yang dapat memengaruhi *employee performance* ketika produktivitas meningkat salah satunya yaitu *work life balance* (Liana & Hartono, 2024). *Work life balance* merupakan indikator kemampuan individu dalam membagi waktu dengan seimbang dan efektif pada waktu, tenaga, dan sumber daya terhadap tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Haar et al., 2014). *Work life balance* memiliki peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Ketika analis laboratorium mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka analis laboratorium dapat meningkatkan produktivitas dan *employee performance*. Namun, apabila wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium tidak mempunyai *work life balance* antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka akan berpengaruh negatif pada *employee performance*. Hal ini dapat menurunkan kualitas kerja wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium dan berdampak pada timbulnya *job burnout* akibat pekerjaan yang rutin dilakukan tanpa adanya modifikasi (Prianto & Bachtiar, 2020).

Menurut Pines & Maslach (1993) dalam (Nengah Weni et al., 2023) menyatakan bahwa *employee performance* dapat dipengaruhi *job burnout*. *Job burnout* ialah sindrom psikologis dengan gejala stres emosional dari pengalaman individu yang saling berkaitan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental akibat bekerja dan kurangnya fokus (Swider & Zimmerman, 2010). Dapat diketahui ketika wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium mengalami masalah dan kelelahan akibat pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka berdampak pada rendahnya *employee performance* pada perusahaan. Apabila *job burnout* terjadi secara berkesinambungan, hal ini dapat memperburuk produktivitas pribadi maupun perusahaan. Menurut data yang disadur dari (Naluri, 2023) oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2021 menyatakan bahwa wanita Indonesia memiliki tingkat *job burnout* yang lebih tinggi dari pria, di mana tingkat *job burnout* wanita sebesar 66,36% sedangkan pada pria sebesar 55,81%. Maka dari itu, untuk mengurangi tingkat *job burnout* pada analis laboratorium wanita, perusahaan perlu memberikan *organizational support* terhadap karyawan agar analis laboratorium tidak mengalami *job burnout* terus menerus.

Penelitian terkait telah dilakukan sebelumnya, di mana *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *job burnout* (Hasan & Muafi, 2023; Irfan et al., 2023; Kim, 2021; Manurung & Bernarto, 2024; Salehi et al., 2020). *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* (Adekanmbi & Ukpere, 2023; Prentice & Thaichon, 2019; Wu et al., 2019). Kemudian, *Organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job burnout* (Moustafa et al., 2024; Prasetya et al., 2021; Tang et al., 2023; Yu et al., 2021; Zeng et al., 2020). Selanjutnya, *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Christin et al., 2022; Isa & Indrayati, 2023; Valery et al., 2023). Selanjutnya variabel *employee engagement* memoderasi *job burnout* terhadap *employee performance* (C. Chen & Kao, 2012).

Berdasarkan studi sebelumnya telah membahas terkait *employee performance*, *work life balance*, *job burnout*, dan *organizational support*. Namun demikian, untuk mengetahui seberapa besar tingkat kenyamanan kerja karyawan dalam perusahaan, maka ditambahkan variabel *employee engagement* (Budiyati & Febriansyah, 2021). Penambahan variabel *employee engagement* sebagai moderasi bertujuan untuk memberikan pendekatan efektif dalam meningkatkan *employee performance* (Imam et al., 2023). Disamping itu penelitian ini menggunakan objek wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium yang mana berbeda dengan penelitian sebelumnya dan masih jarang digunakan sebagai objek penelitian.

Tujuan utama dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *job burnout*, dan *organizational support* terhadap *employee performance*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui peran moderasi *employee engagement* terhadap *job burnout* dan *employee performance*. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca, serta memberikan wawasan serta partisipasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi yang dapat meningkatkan *employee performance* secara optimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

Social exchange theory atau teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh George C. (Homans, 1958) menyatakan bahwa interaksi sosial terjadi sebagai bentuk pertukaran timbal balik antara individu, di mana setiap individu akan mengevaluasi manfaat (*reward*) dan biaya (*cost*) dari suatu hubungan atau tindakan sosial. Homans menekankan bahwa individu cenderung terlibat dalam interaksi yang memberikan keuntungan lebih besar daripada pengorbanan yang harus mereka lakukan. Dalam konteks organisasi, teori ini relevan dalam menjelaskan bagaimana karyawan merespons kebijakan perusahaan, termasuk *keseimbangan*, beban kerja, serta dukungan dan kinerja. (Emerson, 1976) menguatkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik, di mana karyawan yang merasa dihargai akan menunjukkan tingkat keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi.

Work-Life Balance

Menurut (Fisher, 2001) *work life balance* didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan individu untuk melakukan peran ganda atau lebih yang dilakukan berkaitan dengan waktu, energi, dan tujuan. *Work-life balance* dapat diartikan sebagai upaya individu dalam menanggulangi stres dengan mengembalikan kebermaknaan pekerjaan dan non-pekerjaan agar karyawan mampu memperoleh tujuan yang diharapkan (Grawitch et al., 2010). Kemudian, (Nurhasanah et al., 2023) mengungkapkan bahwa *work-life balance* merupakan parameter fenomena psikologis pada individu, yang mencakup pada kemampuan *independent self* dan terjalannya interaksi sosial dengan famili, masyarakat, dan relasi kerja. Sehingga untuk mendukung tercapainya tujuan maka perusahaan perlu menaruh perhatian pada *work-life balance* dan tingkat stres kerja karyawan agar dapat

memberikan kepuasan dan karyawan mampu memberikan pengaruh positif bagi perusahaan (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Mengacu pada uraian sebelumnya, (Fisher et al., 2009) mengemukakan bahwa *work life balance* terdiri dari empat dimensi. Dimensi pertama, WIPL (*Work Interference with Personal Life*) menggambarkan sejauh mana aktivitas pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi. Kedua, PLIW (*Personal Life with Interference Work*) menunjukkan seberapa besar aspek kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Ketiga, WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat memperkaya kehidupan pribadi individu. Terakhir, PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) menggambarkan bagaimana kualitas kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap pekerjaan seseorang.

Job Burnout

Job burnout merupakan gejala kelelahan perasaan dan irasionalitas yang dirasakan individu dalam melaksanakan pekerjaan, terdapat tiga dimensi utama yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* (Maslach & Jackson, 1981). *Emotional exhaustion* merujuk pada perasaan lelah secara emosional karena pekerjaan. Sedangkan, *depersonalization* merupakan sikap mengabaikan seseorang dalam hal pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial yang dinamis. Kemudian, *personal accomplishment* merupakan bentuk prestasi yang dimiliki individu dalam memberikan partisipasi pada perusahaan. *Job burnout* didefinisikan sebagai keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dihasilkan dari keterlibatan jangka panjang dalam situasi kerja yang menuntut secara emosional (Schaufeli & Greenglass, 2001). *Job burnout* terjadi apabila adanya ketegangan yang luas dan kelelahan psikologis yang dihadapi oleh karyawan (Griffin et al., 2007). Ketika karyawan menghadapi banyak tekanan pekerjaan, maka karyawan dapat memiliki perasaan negatif, seperti kelelahan emosional, sinisme, kinerja kerja yang rendah, dan peningkatan *job burnout* (Wu et al., 2019). Timbulnya *Job burnout* dikarenakan kondisi kelelahan kerja akibat stres kerja yang tidak diobati, sehingga mengakibatkan penurunan prestasi, perubahan sikap, dan masalah baik fisik maupun psikologis pada seorang pekerja (Sumirat & Indradewa, 2023).

Organizational Support

Organizational support merupakan dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi di mana hal ini berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap motif organisasi

tersebut (Eisenberger et al., 1986). (Rhoades & Eisenberger, 2002) menganggap bahwa teori *organizational support* merupakan hubungan timbal balik di mana dukungan dari organisasi akan menghasilkan respon positif dari karyawan dalam bentuk komitmen, loyalitas, dan performa kerja yang lebih baik. Dalam *organizational support* karyawan memakai *perceived organizational support* untuk mengevaluasi sejauh mana organisasi menghargai hasil kerja yang telah dilakukan. Sehingga *perceived organizational support* didefinisikan sebagai bentuk kontribusi karyawan kepada organisasi karena dirasa bahwa organisasi tersebut telah memenuhi kebutuhan interpersonal dan afektif karyawan (Z. Chen et al., 2009). Kemudian *Perceived Organizational Support* dimaknai sebagai pemahaman karyawan terkait tingginya intensitas organisasi terhadap karyawan yang mencakup apresiasi dan *well-being* yang dirasakan karyawan (Theodorus et al., 2021).

Employee Performance

Employee performance merupakan sikap dan perilaku karyawan dari suatu aktivitas yang dievaluasi untuk mencapai tujuan organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000). Kesuksesan organisasi dapat ditentukan oleh *employee performance* (Aguinis et al., 2011). *Employee performance* didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan karyawan yang selaras dengan tujuan perusahaan (Koopmans et al., 2014). Kemudian koopmans et al. 2014 menjelaskan kerangka konseptual *employee performance* terdiri dari tiga dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. *Task performance* merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, Selanjutnya, *contextual performance* ialah sikap individu diluar pekerjaan yang berpengaruh positif terhadap perusahaan. Kemudian, *counterproductive work behavior* merupakan tindakan negatif yang dilakukan individu sehingga berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. *Employee performance* dapat diukur melalui pencapaian berbagai tugas dan tanggung jawab dalam organisasi (Fidyah & Setiawati, 2020). Sejalannya dengan pernyataan (Syah et al., 2020) bahwa kinerja ialah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan pada pada jangka waktu tertentu seperti kriteria kinerja. *Employee performance* merupakan *output* pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan selama durasi pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan kriteria baik sebagai individu maupun tim dari suatu organisasi, sepadan dengan kriteria yang telah ditentukan (Syah & Isa, 2021).

Employee Engagement

Employee engagement merupakan kondisi fisik, kognitif, dan emosional pada karyawan ketika melaksanakan pekerjaan secara aktif dan dapat berpengaruh pada peningkatan *employee engagement* terhadap perusahaan (Kahn, 1990). *Engagement* digambarkan sebagai keadaan psikologis individu yang bersifat positif mengarah pada kepuasan, empati, motivasi, dan fokus terhadap pekerjaan, kemudian *employee engagement* memiliki tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002, 2006). *Vigor* merupakan bentuk spirit yang ditandai dengan daya semangat dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemudian *dedication* merupakan partisipasi aktif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan *absorption* merupakan kemampuan karyawan untuk fokus menyelesaikan pekerjaan (Schaufeli et al., 2006). Menurut (Eldor & Vigoda-Gadot, 2017) *employee engagement* adalah gagasan dinamis yang menggambarkan fisik, psikis, dan intelektual karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan. *Employee Engagement* memiliki keterikatan dengan *organizational support*, di mana *organizational support* dapat dipersepsikan oleh karyawan melalui keterlibatannya dalam berbagai kegiatan kerja sehingga karyawan lebih berpartisipasi dan bekerja secara optimal (Utami et al., 2023).

Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan *Work-Life Balance* dan *Job Burnout*

Individu yang berhasil mencapai *work life balance* maka ia mampu memenuhi kewajiban dalam keluarga maupun karir (Kim, 2021). Tercapainya *work life balance* pada seseorang akan menciptakan rasa puas dan setia terhadap perusahaan (Hasan & Muafi, 2023). Namun apabila beban kerja meningkat akan menyebabkan respon emosional berupa stres dan *job burnout* (Salehi et al., 2020). Selaras dengan pernyataan (Kim, 2021) bahwa tingginya intensitas kerja memberikan pengaruh pada *work life balance* dan *job burnout*. Sehingga berdasarkan studi dapat diketahui bahwa *work life balance* memiliki hubungan negatif terhadap *job burnout* (Hasan & Muafi, 2023; Salehi et al., 2020) Dengan demikian, melalui penegasan di atas dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *job burnout*.

b. Hubungan *Job Burnout* dan *Employee Performance*

Job burnout dipandang sebagai dampak dari stres kerja yang berakibat buruk terhadap pekerjaan (Üngüren et al., 2024). *Job burnout* terjadi apabila situasi pekerjaan dalam penuh tekanan sehingga memberikan efek kepada individu seperti kelelahan fisik,

emosional, dan mental (Adekanmbi & Ukpere, 2023). Seseorang yang mengalami *job burnout* tidak mampu menuntaskan pekerjaan dengan baik sehingga memberikan efek pada kinerja individu (Yener et al., 2021). Maka dapat diketahui bahwa individu dengan performa kerja tinggi memiliki risiko rendah terhadap *job burnout*, sebaliknya apabila berkinerja rendah maka berdampak pada meningkatnya *job burnout* pada karyawan tinggi (Prentice & Thaichon, 2019; Wu et al., 2019). Sehingga berdasarkan studi diketahui bahwa *job burnout* berkorelasi negatif dengan *employee performance* (Adekanmbi & Ukpere, 2023; Prentice & Thaichon, 2019; Wu et al., 2019). Dengan demikian, melalui penegasan di atas dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

c. Hubungan *Organizational Support* dan *Job Burnout*

Organizational support memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan, kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Moustafa et al., 2024). Selaras dengan ungkapan (Sheikh, 2023) yakni *organizational support* mampu meningkatkan atensi, meyakinkan, dan memumpuk afektif karyawan melalui tanggapan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Bantuan organisasi berpotensi untuk berperan penting dalam pencegahan dan pengendalian kelelahan karyawan (Moustafa et al., 2024). Apabila karyawan memiliki tingkat stres tinggi akibat pekerjaan maka menyebabkan *job burnout* (Irfan et al., 2023). *Job burnout* ditemukan memiliki efek negatif dan substansial pada dukungan organisasi, yang menyiratkan bahwa tingkat dukungan organisasi yang tinggi terkait dengan tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah (Moustafa et al., 2024; Prasetya et al., 2021; Tang et al., 2023; Yu et al., 2021; Zeng et al., 2020). Maka dari itu, berdasarkan pernyataan di atas dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job burnout*.

d. Hubungan *Work-Life Balance* dan *Employee Performance*

Work life balance dapat dikatakan penting dalam keberlanjutan perusahaan (Isa & Indrayati, 2023). Pentingnya *work life balance* mendorong perusahaan untuk memiliki perhatian lebih dalam membangun kondisi kerja kondusif, yang memotivasi karyawan agar mempunyai *work life balance* dan komitmen individual yang berfokus pada peningkatan *employee performance* (Duan et al., 2023). Sejalan dengan pernyataan (Udin, 2023) bahwa karyawan yang memiliki komitmen dan kepuasan kerja tinggi mampu mempunyai *employee performance* yang baik. Maka, berdasarkan studi diketahui bahwa *work life balance* memberikan dampak positif terhadap *employee performance* (Christin et al., 2022;

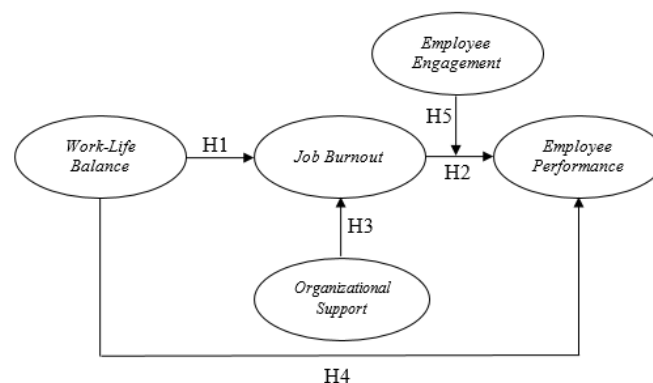
Isa & Indrayati, 2023; Valery et al., 2023). Oleh karena itu, didasari dengan penjelasan di atas maka dirancang hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

e. Hubungan *Employee Engagement* Sebagai Moderasi *Job Burnout* dengan *Employee Performance*

Dewasa ini karyawan yang mempunyai keterlibatan dalam perusahaan akan memberikan performa kerja yang baik dan efektif, di mana karyawan yang terlibat akan mengerahkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Nguyen & Nguyen, 2023). Semakin dinamis karyawan terlibat dalam kegiatan perusahaan maka mereka mampu meningkatkan kinerjanya, sedangkan apabila karyawan tersebut pasif maka menimbulkan kinerja yang buruk (Latifah & Muafi, 2021). Berdasarkan studi ditegaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan *employee performance* (Jindain & Gilitwala, 2024; Ngwenya & Pelser, 2018; Nkansah et al., 2024; Utami et al., 2023). Sehingga ketika karyawan mampu terlibat aktif pada perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki *job burnout* yang rendah (Santhanam & Srinivas, 2020). Namun, apabila karyawan mengalami *job burnout* hal ini berdampak pada rendahnya tingkat *employee engagement* karena beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan (Mehrad, 2019; Rony & Pardosi, 2021). Sehingga, dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan (Latifah & Muafi, 2021)) dan (Fidyah & Setiawati, 2020)) bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*. Maka berdasarkan studi diketahui bahwa *employee engagement* mampu meningkatkan *job burnout* sehingga menurunkan *employee performance* (C. Chen & Kao, 2012). Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Employee engagement* memoderasi hubungan *job burnout* dan *employee performance*.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Dalam studi ini himpunan data yang digunakan memakai desain survei dengan kuesioner *online* menggunakan *google form*. menurut Sugiyono (2020) pengukuran dilakukan menggunakan rasio skala *likert*, dengan kriteria sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1, tidak setuju (TS) diberi skor 2, setuju (S) diberi skor 3, dan sangat setuju (SS) diberi skor 4. Penilaian variabel *work life balance* mengacu dari Fisher *et al.* (2009) terdiri atas 14 pertanyaan. Pengukuran variabel *job burnout* ditentukan dari (Maslach & Jackson, 1981) terdiri atas 12 pertanyaan. Pengukuran variabel *organizational support* diperoleh dari (Eisenberger *et al.*, 2001) terdiri atas 4 pertanyaan. Pengukuran variabel *employee engagement* mengimplementasikan 12 pertanyaan dari (Schaufeli *et al.*, 2006). Pengukuran *employee performance* didapatkan dari (Koopmans *et al.*, 2014) terdiri atas 12 pertanyaan. Sehingga total pengukurannya berjumlah 54 pertanyaan yang dapat dilihat pada lampiran 2.

Studi ini melibatkan wanita karir yang bekerja di Jabodetabek. Kriterianya yaitu karyawan wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium pada wilayah Jabodetabek, dengan masa kerja pada rentang 1-3 tahun, 4-5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Untuk memilih sampel, usia diklasifikasikan menurut Super 1980 dalam (Nuryanti *et al.*, 2023), dan dibagi menjadi tahap eksplorasi (usia 15-24 tahun), tahap pembentukan (usia 25-44 tahun), tahap perawatan (usia 45-64 tahun), dan tahap penurunan (usia 65 tahun ke atas). Selain itu responden diberikan pilihan pada sistem kerja perusahaan yaitu *shift* dan *non shift* untuk mendukung demografi pada penelitian.

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non probability sampling*, di mana pada teknik pengambilan sampel ini tidak membuka kesempatan bagi setiap kelompok populasi (Sugiyono, 2020). Kemudian, dalam penentuan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* berdasarkan pengkajian tertentu (Sugiyono, 2020). Berdasarkan pedoman dalam analisis SEM Lisrel, jumlah responden yang dibutuhkan minimal lima kali lipat dari jumlah item dalam kuesioner ((Hair *et al.*, 2019) sehingga diperlukan setidaknya 270 responden dari total 54 pertanyaan. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *platform Google form*.

Penelitian ini memanfaatkan metode SEM Lisrel untuk proses pengolahan dan analisis data. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan melalui analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS, menggunakan acuan nilai *Kaiser Meyer-Okin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Jika nilai KMO dan MSA melebihi angka 0,5 maka analisis faktor dianggap sesuai. Sementara itu, uji reliabilitas ditentukan dengan

melihat nilai *Cronbach's Alpha*, di mana semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas instrumen dinilai semakin baik ((Hair et al., 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

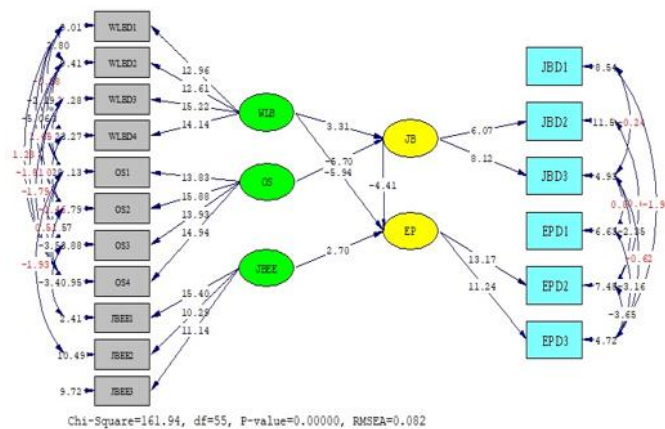
Hasil

Berdasarkan hasil distribusi kuesioner yang dilakukan secara daring menggunakan *Google Form*, berhasil dihimpun 291 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Penelitian ini hanya melakukan penyebaran pada wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium. Usia responden didominasi oleh rentang usia 25 – 44 tahun sebesar 59%, dengan mayoritas status perkawinannya yaitu belum kawin sebesar 61%. Kemudian sebagian besar responden belum memiliki anak dengan persentase 68%. Selanjutnya, rata-rata tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan tingkat pendidikan SMK sebesar 42%. Jenis pekerjaan umumnya bekerja pada instansi swasta sebanyak 60%, dengan sistem kerja *non shift* yang memiliki persentase unggul 79%. Di mana semuanya telah bekerja lebih dari 1 tahun dan mayoritas memiliki pengalaman bekerja pada 1 sampai 3 tahun sebesar 42%. Maka, dapat diketahui bahwa responden tersebar kepada 5 wilayah yaitu Jakarta (32%), Bogor (33%), Depok, (11%), Tangerang (14%), dan Bekasi (28%).

Hasil uji validitas konstruk pada penelitian ini sebagian besar menyatakan bahwa dimensi memiliki nilai *standardized loading factor* (λ) lebih besar dari 0,5 atau idealnya lebih besar dari 0,7. Keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Sementara, untuk dimensi JBD2 memiliki nilai dibawah 0,5 sedangkan JBD1 dan JBD3 seluruhnya valid lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran 6 tabel 8. Kemudian hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *construct reliability* dan *variance extracted* dengan syarat keberterimaan sebesar 0,5 dan idealnya 0,7. Nilai *construct reliability* pada *work life balance* (WLB) 0,84, *job burnout* (JB) 0,64, *organizational support* (OS) 0,89, moderasi *job burnout* terhadap *employee engagement* (JBEE) 0,76, dan *employee performance* (EP) 0,86. Selanjutnya nilai *variance extracted* pada *work life balance* (WLB) 0,56, *job burnout* (JB) 0,38, *organizational support* (OS) 0,68, moderasi *job burnout* terhadap *employee engagement* (JBEE) 0,52, dan *employee performance* (EP) 0,67. Dengan demikian diketahui bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel. Sementara, untuk dimensi *job burnout* memiliki nilai dibawah 0,5 yang berarti variabel masih dapat diterima sebab memiliki nilai *construct reliability* di atas 0,7, lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran lampiran 6 tabel 8.

Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis uji struktural, dapat dilihat melalui nilai R^2 yang terdapat pada persamaan struktural. Hasil estimasi variabel *job burnout* (JB) dipengaruhi oleh *work life balance* (WLB) dan *organizational support* (OS) dengan nilai R^2 adalah 0,67. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa 67% dari variabel *job burnout* (JB) dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* (WLB) dan *organizational support* (OS), sehingga sebanyak 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Kemudian, hasil estimasi *employee performance* (EP) dipengaruhi oleh *job burnout* (JB), *work life balance* (WLB), dan moderasi *employee engagement* (JBEE) dengan nilai R^2 sebesar 0,86. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa 86% dari variabel *employee performance* (EP) dapat dijelaskan oleh variabel *job burnout* (JB), *work life balance* (WLB), dan moderasi *employee engagement* (JBEE), sementara sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dalam pengujian kesesuaian model, hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa indikator seperti *Chi Square*, ECVI, dan AIC berada pada kategori *good fit*. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum model yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai, meskipun terdapat beberapa indikator lain seperti RMSEA, NFI, Critical N, dan *Goodness of Fit* yang hanya menunjukkan kecocokan pada tingkat *marginal fit*. Informasi lebih lanjut mengenai data tersebut dapat dilihat pada Tabel 8, dan visualisasi hasil analisis ditampilkan dalam diagram *T-Values* berikut:



Gambar 2. Path Diagram *T-Values*

Keterangan: *Work Life Balance* (WLB), *Job Burnout* (JB), *Employee Performance* (EP), *Organizational Support* (OS), dan moderasi *Job Burnout Employee Engagement* (JBEE).

Hasil pengujian hipotesis yang didapatkan dalam model penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Values	Keterangan
H1	<i>Work life balance</i> (WLB) berdampak negatif pada <i>Job burnout</i> (JB)	3,31	Data tidak mendukung
H2	<i>Job burnout</i> (JB) berdampak negatif pada <i>Employee Performance</i> (EP)	-4,41	Data mendukung
H3	<i>Organizational Support</i> (OS) memiliki efek negatif pada <i>Job Burnout</i> (JB).	-5,70	Data mendukung
H4	<i>Work-life balance</i> (WLB) berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> (EP)	-5,94	Data tidak mendukung
H5	<i>Employee engagement</i> (EE) memoderasi hubungan antara <i>Job Burnout</i> (JB) dan <i>Employee Performance</i> (EP)	2,70	Data mendukung

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga hipotesis yang dinyatakan diterima yaitu pengujian terhadap hipotesis dua (H2) menunjukkan bahwa *job burnout* (JB) berpengaruh negatif terhadap *employee performance* (EP). Hal ini dibuktikan pada nilai *t-value* yang memiliki nilai negatif $-4,41 < 1,96$. Kemudian pada hipotesis tiga juga memiliki data yang mendukung, di mana *organizational support* (OS) berpengaruh negatif terhadap *job burnout* (JB) dengan nilai *t-value* $-5,70 < 1,96$. Selanjutnya hipotesis lima (H5) juga memberikan hasil positif yang menunjukkan bahwa *employee engagement* (EE) mampu memperkuat hubungan antara *job burnout* (JB) terhadap *employee performance* (EP) dengan didukung oleh nilai *t-value* $2,70 > 1,96$. Disamping itu terdapat dua hipotesis yang datanya tidak mendukung ialah hipotesis satu (H1) dengan nilai *t-value* $1,96 < 3,31$, nilai tersebut berlawanan dengan pernyataan hipotesisnya yang berpengaruh negatif yaitu *work life balance* (WLB) berpengaruh negatif terhadap *job burnout* (JB). Kemudian pada hipotesis empat (H4) diperoleh nilai *t-value* $-5,94 < 1,96$, nilai tersebut bertolak belakang dari pernyataan hipotesis yang memiliki hubungan yang positif yaitu *work life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap *employee performance* (EP).

Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *job burnout*. Temuan ini memiliki kontradiktif dengan penelitian sebelumnya yang

menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara *work life balance* dan *job burnout* seperti yang diungkapkan oleh (Hasan & Muafi, 2023; Salehi et al., 2020). Secara teori *work life balance* menjelaskan keseimbangan yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di mana responden keseluruhan merupakan wanita dengan data demografi yang beragam di mana terlihat mayoritas responden didominasi berusia 25-44 tahun dan sebagian besar belum menikah dan belum memiliki anak. Sehingga wanita tersebut memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai kegiatan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Di samping itu terdapat responden yang sudah menikah dan memiliki anak. Bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki anak, tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga dapat meningkatkan tekanan psikologis dan kelelahan mental. Dalam penelitian ini, responden menyatakan bahwa mereka masih memiliki energi untuk melakukan hal lain dalam kehidupan pribadinya setelah bekerja. Namun, ketika analis laboratorium wanita memiliki *work life balance* yang tinggi seperti membatasi kegiatan pekerjaan dan enggan untuk terlibat aktif dalam laboratorium, maka akan meningkatkan *job burnout*. Selain itu, adanya konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga bisa menyebabkan kehilangan motivasi dan kepedulian terhadap pekerjaan. Hal ini dapat terjadi ketika wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium merasa terlalu nyaman dengan keseimbangan tersebut, sehingga ketika mendapatkan tuntutan kerja yang meningkat dari atasan maka mereka akan mengalami tekanan yang besar dan merasa terbebani. Pada akhirnya, analis laboratorium wanita tersebut melakukan *coping mechanism* dengan menjaga jarak emosional dari pekerjaan dan rekan kerja akibat beban kerja yang tinggi.

Penelitian berikutnya menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance* yang berarti hipotesis diterima. Temuan ini memiliki hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* (Adekanmbi & Ukpere, 2023; Prentice & Thaichon, 2019; Wu et al., 2019). Dalam penelitian ini wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium mampu mengalami *job burnout* cenderung kehilangan motivasi dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan sehingga memengaruhi *employee performance*. Data demografi mampu menunjukkan analis laboratorium wanita yang rentan mengalami *job burnout* berada pada rentang usia 15-24 tahun pada tahap *exploratory*. Usia 15-24 tahun merupakan tahap usia awal dalam memasuki dunia kerja dengan mengeksplorasi minat dan bakat sesuai dengan pilihan karier responden. Kemudian, apabila analis laboratorium memiliki status perkawinan telah menikah dan sudah memiliki

anak mampu memengaruhi tingkat *job burnout*. Responden menyatakan bahwa sejak bekerja sebagai analis laboratorium responden merasa menjadi lebih tidak peka terhadap orang lain. Ketidakpekaan akan muncul apabila situasi pekerjaan memberikan tekanan kerja tinggi, beban kerja berlebih, target yang ketat, dan sistem kerja *shift*. Banyaknya tuntutan pekerjaan di laboratorium dapat berpengaruh terhadap psikologis wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium seperti hilangnya nilai kepedulian karyawan sehingga menciptakan kegagalan komunikasi antar karyawan. Hal ini terjadi karena responden bekerja dengan mengerjakan banyaknya sampel beserta prosedur kerja yang membuat analis laboratorium lebih fokus pada pekerjaan dari pada interaksi sosial. Selain itu, sebagai wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium tentu memiliki perasaan khawatir akan sulitnya mengontrol emosi karena memiliki peran ganda dan tekanan kerja yang memaksa wanita tersebut untuk tetap profesional. Adanya tekanan kerja bahkan pendelegasian tugas atasan kepada karyawan ini terkadang membuat responden tidak fokus dalam melaporkan hasil pekerjaan. hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* yang tinggi pada wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium sehingga dapat menurunkan *employee performance* yang berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja perusahaan.

Hasil lain menunjukkan bahwa *organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job burnout* yang menjelaskan bahwa hipotesis diterima. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Moustafa et al., 2024; Prasetya et al., 2021; Tang et al., 2023; Yu et al., 2021; Zeng et al., 2020) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara *organizational support* terhadap *job burnout*. Dalam penelitian ini ketika wanita memiliki tanggung jawab ganda dan bekerja sebagai analis laboratorium akan memiliki kerentanan mengalami *job burnout*. *Job burnout* terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi yang berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas analis laboratorium wanita, sehingga analis laboratorium wanita perlu mendistribusikan waktu dengan baik. Pada studi ini responden merasa telah mendapatkan *organizational support* selama bekerja. Perusahaan telah menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan bantuan berupa pelatihan untuk pengembangan karir sebagai dasar untuk mengatasi tantangan kerja. Perusahaan telah menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan yang mencakup gaji, tunjangan, fasilitas kerja yang nyaman, dan jaminan sosial dan kesehatan. Perusahaan yang memberikan kesejahteraan dan menghargai kontribusi karyawan merupakan bentuk dukungan perusahaan kepada karyawan dalam mengurangi perasaan lelah bekerja. Meskipun wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium memiliki persepsi *job burnout*, namun hal ini dapat diupayakan

dengan memberikan *organizational support* kepada analis laboratorium wanita dengan harapan dapat meningkatkan kontribusi, motivasi, kinerja, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam penelitian selanjutnya *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Temuan ini bertolak belakang dengan hipotesis sebelumnya yang menjelaskan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Christin et al., 2022; Isa & Indrayati, 2023; Valery et al., 2023). Temuan ini dapat dijelaskan bahwa responden menyatakan bahwa mereka memiliki daya semangat dan suasana hati yang lebih baik untuk melakukan aktivitas kehidupan pribadi, karena pekerjaan di tempat kerja telah tuntas sehingga tidak adanya beban pekerjaan yang tertunda. Sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan mereka justru meningkatkan aspek kehidupan pribadi mereka, seperti keterampilan manajemen waktu dan kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa analis laboratorium masih dapat menjalankan kehidupan pribadi dengan baik. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang tinggi tidak berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa responden melakukan pekerjaan hanya sesuai dengan uraian tugas yang diberikan dan tidak bersedia untuk mengambil tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan utama. Kemudian responden juga memiliki persepsi untuk lebih cepat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target agar dapat kembali menjalankan kehidupan pribadinya. Meskipun analis laboratorium wanita ini mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, namun responden kurang berkontribusi di luar tugas yang dimiliki sehingga *employee performance* analis laboratorium wanita tersebut menurun.

Hasil berikutnya menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memperkuat hubungan antara *job burnout* dengan *employee performance*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (C. Chen & Kao, 2012) yang menyatakan *employee engagement* mampu meningkatkan *job burnout* sehingga menurunkan *employee performance*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan dalam memperkuat hubungan negatif antara *job burnout* dan *employee performance*. Hal ini bisa dijelaskan dengan fakta bahwa meskipun karyawan merasa terikat dan termotivasi terhadap pekerjaannya, tekanan yang berlebihan menimbulkan rasa ketidakpedulian terhadap rekan kerja sehingga tetap akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada penurunan *employee performance*. Di mana *employee engagement* bukanlah faktor yang menghilangkan dampak buruk *job burnout*, melainkan memperkuat pengaruh negatif tersebut. Dalam

kondisi di mana karyawan memiliki *engagement* yang tinggi tetapi tetap mengalami *job burnout*, dampak terhadap penurunan kinerja masih terjadi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job burnout*, yang berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak secara langsung mengurangi tingkat kelelahan kerja pada analis laboratorium wanita. Namun, ketika keseimbangan ini tidak terjaga, karyawan dapat mengalami tekanan yang berujung pada *job burnout*. *Job burnout* terbukti berpengaruh negatif terhadap *employee performance*, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami, semakin rendah *employee performance* yang ditunjukkan. Hal ini disebabkan oleh menurunnya motivasi, keterlibatan emosional, dan tingkat fokus dalam bekerja, terutama bagi karyawan yang berada dalam tahap eksplorasi karier atau memiliki tanggung jawab ganda di luar pekerjaan.

Selain itu, penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa *organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *job burnout*, yang berarti dukungan organisasi dalam bentuk kesejahteraan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan kerja karyawan. Dukungan ini juga memberikan dampak positif dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *employee performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki *work life balance*, mereka cenderung hanya menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan tanpa berkontribusi lebih jauh, sehingga tidak meningkatkan *employee performance* mereka secara signifikan.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa *employee engagement* memperkuat hubungan negatif antara *job burnout* dan *employee performance*, yang berarti meskipun karyawan merasa terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi tetap dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang berujung pada penurunan kinerja. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan yang tinggi tidak selalu dapat menghilangkan dampak negatif dari *job burnout*, terutama dalam kondisi kerja yang penuh tekanan.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini hanya berfokus pada analis laboratorium wanita di wilayah Jabodetabek, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk profesi lain atau wilayah yang lebih luas. Selain itu, data yang dikumpulkan melalui kuesioner *online* dapat menyebabkan bias persepsi dari responden, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada pemahaman dan pengalaman subjektif masing-masing individu. Penelitian ini juga menggunakan metode *cross-sectional*, yang hanya menangkap data dalam satu periode waktu tertentu, sehingga tidak dapat menggambarkan dinamika perubahan *job burnout*, *work-life balance*, dan *employee performance* dalam jangka panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai profesi dan wilayah yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian. Selain itu, metode penelitian longitudinal dapat digunakan untuk melihat bagaimana perubahan *work-life balance* dan *job burnout* memengaruhi *employee performance* dalam jangka panjang. Penggunaan metode kualitatif seperti wawancara mendalam juga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dan cara mereka mengatasi *job burnout*. Kemudian, perusahaan diharapkan dapat menerapkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan dukungan organisasi dan menjaga *work life balance* karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Implikasi

Implikasi manajerial secara normatif, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance* untuk mengurangi tingkat *job burnout* dan meningkatkan *employee performance*. Kebijakan ini dapat mencakup fleksibilitas jam kerja, regulasi beban kerja yang adil, serta program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. Selain itu, organisasi harus memperkuat sistem dukungan bagi karyawan dengan menyediakan tunjangan kesehatan, pelatihan pengembangan keterampilan, serta sistem penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawan, terutama bagi wanita yang bekerja sebagai analis laboratorium yang memiliki tantangan ganda dalam pekerjaannya.

Sementara itu, dari sisi praktis, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan *employee performance* dengan mengoptimalkan program kesejahteraan dan pengelolaan stres kerja. Salah satu langkah yang dapat diterapkan adalah menyediakan sesi pelatihan manajemen stres dan konseling psikologis untuk membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, penerapan sistem kerja fleksibel atau *hybrid* juga dapat menjadi solusi dalam mendukung *work life balance*, terutama bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab ganda di luar pekerjaan. Perusahaan juga dapat memperkenalkan program *mentoring* dan *coaching* untuk meningkatkan keterampilan serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, pemberian insentif dan penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Evaluasi kesejahteraan karyawan secara berkala melalui survei kepuasan kerja juga penting dilakukan untuk menyesuaikan kebijakan perusahaan dengan kebutuhan aktual karyawan. Dengan menerapkan kebijakan normatif yang kuat dan langkah-langkah praktis yang efektif, perusahaan dapat mengurangi dampak negatif *job burnout*, meningkatkan *employee engagement*, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para analis laboratorium wanita di wilayah Jabodetabek yang telah meluangkan waktu dan memberikan data berharga demi kelancaran penelitian ini. Tidak lupa terima kasih kepada dosen pembimbing, rekan sejawat, serta institusi yang telah memberikan arahan, masukan, dan fasilitas selama proses penyusunan jurnal ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adekanmbi, F., & Ukpere, W. (2023). Sustainable employee performance in the 4IR: Intra-organizational social capital, job burnout, and organizational reward as correlates. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(8), 143–150. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i8.2893>
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2011). Why we hate performance management—and why we should love it. *Business Horizons*, 54(6), 503–507. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.06.001>

- Amruloh, D. A. G., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis konflik peran ganda, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Anindita, R., & Emilia Seda, A. (2018). How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 276–283. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.27](https://doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.27)
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: A systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Februari 2024*. Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia.
- Budiyati, G. K., & Febriansyah, H. (2021). Using the employee engagement approach to improve employee performance in a small restaurant: A case study of STS Restaurant. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 10(3), 434–450.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Chen, C., & Kao, Y. (2012). Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout–performance among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 25, 61–63. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2012.08.009>
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K., Sucharski, I., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *Journal of Social Psychology*, 149(1), 119–124. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.1.119-124>
- Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir yang dimediasi kelelahan kerja dan dimoderasi dukungan organisasi dan dukungan keluarga. *Business Management Journal*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074>
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: A technology affordance perspective. *Information Technology & People*, 36(5), 2009–2029. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The nature of employee engagement: Rethinking the employee–organization relationship. *International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 526–552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1180312>
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.4324/9781003141372-14>
- Fathima, F. N., Awor, P., Yen, Y. C., Gnanaselvam, N. A., & Zakham, F. (2020). Challenges and coping strategies faced by female scientists: A multicentric cross-sectional study. *PLOS ONE*, 15(9), e0238635. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238635>

- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: Job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal: A construct development study* [Doctoral dissertation, Bowling Green State University]. ProQuest Dissertations and Theses.
- 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>
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Justice, L. (2010). Rethinking the work-life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(2), 127–159. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01023.x>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hartley, J. M., & Tansey, E. M. (2014). White coats and no trousers: Narrating the experiences of women technicians in medical laboratories, 1930–90. *Notes and Records: The Royal Society Journal of the History of Science*, 68(Supplement 1), 25–36. <https://doi.org/10.1098/rsnr.2014.0058>
- Hasan, N. H., & Muafi, M. (2023). The influence of Islamic emotional intelligence and work-life balance on organizational commitment mediated by burnout. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i1.395>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Imam, H., Sahi, A., & Farasat, M. (2023). The roles of supervisor support, employee engagement and internal communication in performance: A social exchange perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(3), 489–505. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-08-2022-0102>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work-life balance as mediation of the effect of work-family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(September), 83–94.

- Jindain, C., & Gilitwala, B. (2024). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *Review of Accounting and Management*, 18(2), 167–179. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-08-2023-0237>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kim, T. G. (2021). A study on work intensity, work-life balance, and burnout among Korean neurosurgeons after the enactment of the special act on Korean medical residents. *Journal of Korean Neurosurgical Society*, 64(4), 644–664. <https://doi.org/10.3340/jkns.2020.0233>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lane, M. K. M., Garedew, M., Deary, E. C., Coleman, C. N., Ahrens-Viquez, M. M., Erythropel, H. C., Zimmerman, J. B., & Anastas, P. T. (2022). What to expect when expecting in lab: A review of unique risks and resources for pregnant researchers in the chemical laboratory. *Chemical Research in Toxicology*, 35(2), 163–198. <https://doi.org/10.1021/acs.chemrestox.1c00380>
- Latifah, Y., & Muafi, M. (2021). Examining the effect of internal branding on employee performance: Job satisfaction and employee engagement as mediation variables. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3(4), 1–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i4.278>
- Liana, E., & Hartono, H. (2024). Factors affecting employee performance: Analysis of work-life balance, competence, employee welfare, and career development. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(2), 331–345.
- Manurung, R. N., & Bernarto, I. (2024). The effect of work-life balance, job burnout, organizational commitment on turnover intention at XYZ Hospital in Bekasi. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 8(1), 83–98. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v8i1.24183>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mehrad, A. (2019). Importance of job burnout effects on employees' attitude and performance at workplace: A review. *International Journal for Research in Educational Studies*, 5(5), 14–19.
- Moustafa, M. A., Elrayah, M., Aljoghaiman, A., Hasanein, A. M., & Ali, M. A. S. (2024). How does sustainable organizational support affect job burnout in the hospitality sector? The mediating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*. (In press)
- Naluri. (2023, August 15). Wanita lebih rentan terhadap burnout menurut studi dari Naluri. <https://www.naluri.life/id/news-and-reports/wanita-lebih-rentan-terhadap-burnout-menurut-studi-dari-naluri>
- Nengah Weni, N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The effect of workload and work stress on employee performance with burnout as a mediation variable (Case study at a

- health laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>
- Nguyen, H. M., & Nguyen, L. V. (2023). Employer attractiveness, employee engagement and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(10), 2859–2881. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2021-0232>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2018). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 1–13.
- Nkansah, D., Gyimah, R., Sarpong, D. A.-A., & Annan, J. K. (2024). Nexus between employee engagement and job performance: A study of MSMEs in Ghana during COVID-19: The moderating roles of job demand and job resources. *Jindal Journal of Business Research*, 13(1), 30–56. <https://doi.org/10.1177/22786821231188026>
- Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisyah, I. (2023). The effect of job satisfaction, work-life balance and psychological well-being on employee performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant.944>
- Nuryanti, S., Taufiqurrahman, M. H., & Asyifa, L. F. (2023). Work from home at new normal, why not? Peran mediator work-life balance pada flexible work arrangement terhadap life satisfaction karyawan. *Jurnal Psikologi Sains & Profesi*, 7(1), 100–110.
- Paloniemi, S. (2006). Experience, competence and workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 18(7–8), 439–450. <https://doi.org/10.1108/13665620610693006>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance. In *AICoBPA 2020* (Vol. 191, pp. 74–79).
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance–burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7), 807–832. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340>
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan kejenuhan kerja (burnout) dengan kepuasan kerja pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15(2), 131–144. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2020.152.131-144>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rony, Z. T., & Pardosi, H. D. (2021). Burnout digital monitoring on employee engagement at the company. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(7), 156–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1412>
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(3), 189–205. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2018-0104>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>

- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501–510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Barker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Sheikh, A. M. (2023). Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: Role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*, 17(1), 79–99. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2021-0071>
- Sumirat, Y., & Indradewa, R. (2023). Relationship of job level, burnout to job satisfaction and task performance in functional officers managing goods and services procurement in government institutions. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 245–268. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i1.4516>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Syah, T. Y. R., & Isa, F. M. B. (2021). The effect of transformational leadership style on employee performance with motivation moderation. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(2), 99–117. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.13082021>
- Syah, T. Y. R., Imron, H., & Indradewa, R. (2020). Compensation effects and organizational climate on employees' performance by organizational commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 300–307.
- Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1099687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687>
- Theodorus, I., Purwati, W. D., & Hilmy, M. R. (2021). Effect of perceived organizational support and organizational justice on nurses' work engagement with intermediate factors of organizational trust. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(3), 241–254.
- Udin, U. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), Article 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Utami, D. L. A., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(5), 151–163. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2679>

- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The influence of work-life balance on employee performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), Article 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, 34(7), 1890–1919. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462>
- Yu, X., Wu, S., Chen, W., Zheng, W., Huang, M., Yang, L., & Zhou, S. (2021). Exploring the associations between perceived organizational support and job burnout among Chinese academic journal editors: A moderated mediation model. *[Publication details incomplete]*
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>