

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA

**Friane Livi Pangemanan
Riane Johnly Pio
Tinneke M. Tumbel**

Abstract. The purpose of this study is to examine the influence of work-life balance and burnout on job satisfaction of the employees in PT. Jasa Raharja (Persero) Branch of Sulawesi Utara. Data were collected from questionnaires completed by 32 participants and analysed using multiple regression analysis. The findings reveal that work-life balance had a positive and significant impact to job satisfaction. Further, burnout had a negative impact to job satisfaction but the result was insignificant. This study recommends the company to keep facilitate the employee in enhancing work-life balance and reducing burnout.

Keywords: *Work-life Balance, Burnout, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung pernyataan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh

yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Kanwar *et al.*, 2009). Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun, dimana berbagai riset mulai membuktikannya (Robbins dan Judge, 2015).

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Singh dan Khanna (2011) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah *burnout*. Burnout adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan

mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan (Pines et al., 1989).

PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara merupakan salah satu cabang PT. Jasa Raharja (Persero), yaitu perusahaan asuransi milik pemerintah yang bergerak khusus untuk memberikan perlindungan kepada seluruh masyarakat terhadap risiko keuangan akibat kecelakaan lalu lintas. Sebagai ujung tombak perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal agar pelayanan prima dapat tercapai bagi masyarakat. Menyadari hal tersebut, maka PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya meningkatkan *work-life balance* serta menghindari *burnout*.

LANDASAN TEORI

Work-life Balance

Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya, 2014). Dundas dalam (Noor, 2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald et al. (2005) terdiri dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. *Involvement balance*

merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Adapun *satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan menurut Lazar et al. (2010), antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) meningkatkan produktivitas; (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) berkurangnya *turn-over* karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain: (1) meningkatnya kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (*job security*); (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Burnout

Konsep mengenai *burnout* pertama kali diperkenalkan pada tahun 1974 oleh seorang psikolog klinis bernama Herbert Freudenberger, dimana ia menggunakan istilah *burnout* pada kondisi stres dan kelelahan luar biasa yang dialami oleh sukarelawan yang ia tangani pada klinik gratis di New York (Lailani et al., 2005). Pada tahun 1981, Maslach dan Jackson dalam (Kanwar et al., 2009) juga mempelajari konsep *burnout*, dimana menurut mereka *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stres kerja berkepanjangan. Leats dan Stolar dalam (Lailani et al., 2005) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat

menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Maslach dan Leiter (1997) membagi tiga dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur *burnout*, yaitu: (1) *Exhaustion* (Kelelahan), ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional; (2) *Cynicism* (Sinisme), ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja; (3) *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan), ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat.

Adapun dampak yang dapat ditimbulkan *burnout* menurut Schaufeli dan Bunk (2003), yaitu dampak mental, dampak fisik, dampak perubahan perilaku, dampak sosial, dampak perubahan sikap, dan dampak organisasi.

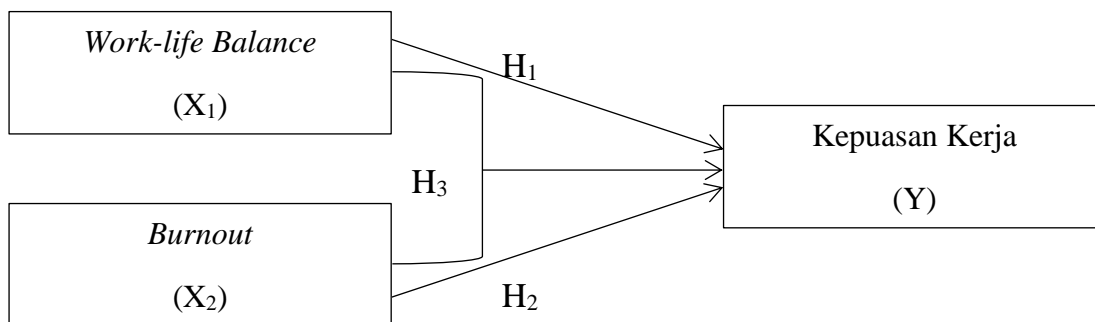
Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) berkaitan dengan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015), merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan,

yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik - karakteristiknya. Seseorang dengan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Hasibuan (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Luthans (2006) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; (2) Gaji, dimana upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi; (3) Kesempatan promosi, dimana terdapat kesempatan untuk maju dalam organisasi; (4) Pengawasan, dimana terdapat penyelia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku; (5) Rekan kerja, dimana terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: (1) *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) *Work-life balance* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work-life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel yang diteliti juga merupakan seluruh anggota populasi, yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara berjumlah 32 orang, yang terdiri dari 87,5% pria dan 12,5% wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 87,75% responden berusia di bawah 25 tahun, 43,75% berusia 26 sampai 35 tahun, 15,62% pada usia 36 sampai 45 tahun, dan sisanya sebanyak 21,87% berusia di atas 46 tahun. Adapun responden yang sudah menikah sebesar 65%, dan sebanyak 34% responden berstatus belum menikah. Berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat sebanyak

18,75% adalah lulusan SMA, 3,12% lulusan D3, 68,75% lulusan S1, dan 9,37% lulusan S2. Berdasarkan masa kerja, terdapat 37,5% responden memiliki masa kerja di bawah 5 tahun, 21,87% responden telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun, 15,62% responden telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun, dan sebanyak 25% memiliki masa kerja di atas 16 tahun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket) dan skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Adapun dalam analisis data digunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas, nilai probability (Sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha). Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas, dihasilkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliable. Adapun dalam uji asumsi klasik didapati kondisi data dapat dipakai dalam penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dulu dihitung berapa besar koefisien korelasi dan determinasi antara variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y), dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.337	.430

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data, 2017

Berdasarkan hasil tabel dengan bantuan program *SPSS version 22*, dapat diketahui hasil koefisien korelasi atau R adalah sebesar 0,616. Angka tersebut berarti bahwa hubungan antara X_1 (*Work – life Balance*) dan X_2 (*Burnout*) terhadap Y (Kepuasan Kerja) adalah kuat yaitu sebesar 61,6%.

Melalui tabel di atas, dapat diketahui juga hasil Koefisien

Determinasi atau *R Square* adalah 0,379 yang menunjukkan bahwa 37,9% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Work – life Balance* dan *Burnout* sementara sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi data, diperoleh hasil yang tertuang pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.884	1.344
Work-life Balance	.636	.221
Burnout	-.272	.241

Sumber: Olahan Data, 2017

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 1,884 + 0,636X_1 - 0,272X_2$$

Nilai constant sebesar 1,884 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Work-life balance*, dan *Burnout* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja sebesar 188,4%. *Work-life balance* (X_1) memberikan nilai positif sebesar 0,636. Artinya setiap 1% perubahan *Work-life*

balance (X_1) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 63,6% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat. *Burnout* (X_2) memberikan nilai negatif sebesar 0,272. Artinya setiap 1% perubahan *Burnout* (X_2) akan mempengaruhi berkurangnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 27,2% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan.

Hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.884	1.344		1.402	.172		
Work-life Balance	.636	.221	.493	2.878	.007	.729	1.371
<i>Burnout</i>	-.272	.241	-.193	-1.130	.268	.729	1.371

T_{tabel} = 1,659

Sumber: Olahan Data, 2017

Work-life balance diperoleh nilai t_{hitung} (2,878) > t_{tabel} (1,659) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t_{hitung} positif mengindikasikan *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kepuasan kerja, yakni semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Burnout diperoleh nilai t_{hitung} (-1,130) < t_{tabel} (1,659) dan nilai signifikansi sebesar $0,268 > 0,05$. Dengan

hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kepuasan kerja, yakni semakin rendah *burnout*, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.279	2	1.640	8.868	.001 ^b
	Residual	5.362	29	.185		
	Total	8.641	31			

$F_{table} = 3,30$

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil perhitungan statistik memperlihatkan F_{hitung} sebesar 8,868 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,30. Hasil tersebut berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,868 > 3,30$). Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk *work-life balance*, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi

peningkatan pada *work-life balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan teori Scholarios & Marks dalam (Malik *et al.*, 2010) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Ganaphati (2016) berjudul “Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dimana *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk *burnout*, didapati bahwa hipotesis alternatif ditolak, dimana *burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa

Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Mariati (2013) yang menemukan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pengaruh negatif yang dihasilkan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada hasil penelitian ini sesuai dengan teori Tsigilis dan Koustelios dalam (Kanwar *et al.*, 2009) yang menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout*, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Adapun *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bisa disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan untuk *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja, didapati bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa *work-life balance* lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatnya *work-life balance* juga dapat mengurangi potensi terjadinya *burnout*, begitupun sebaliknya. Hal ini didukung pernyataan Kanwar *et al.* (2009) bahwa *burnout* tidak hanya terjadi ketika individu tidak dapat mengelola stres, namun juga karena terdapat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk dapat meningkatkan *work-life balance* dan mengurangi *burnout*, agar kepuasan kerja dapat dicapai dimana perusahaan juga harus turut andil memfasilitasi tercapainya itu. Hasil dari

penelitian ini mendukung penelitian Mariati (2013), bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh kesimpulan, antara lain: (1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara; (2) *Burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara; (3) *Work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran yang dapat diajukan melalui penelitian ini, yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan *work-life balance* dan berupaya untuk tidak membuat karyawan mengalami *burnout* yang semakin tinggi. Kemudian penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melalui perspektif karyawan pada bidang pekerjaan yang lain atau bahkan dapat ditambah variabel-variabel lain agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganaphati, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, Vol. 4, No. 1, pp. 125-135.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. 2009. Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12
- Lailani, F. Saputro, Edy P. dan Nurdiana, F. 2005. Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*. Vol. 9, No. 1, pp. 86-96.
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. 2010. The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*. Vol. 13, pp. 201-214.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mariati. 2013. Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Thesis*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. 1997. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Women in Management Review (in press)*.
- Noor, K. M. 2011. Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, No. 11, pp. 240-248.
- Pines, A. Aronson, E. and Elliot. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press, New York.
- Ramya, R. 2014. Work Life Balance Strategies of Woman. *International Journal of Research and Development, A Management Review*. ISSN. 2319-5479, pp. 21-26.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Schaufeli, W. B. Buunk, B.P. 2003. *Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing*. The Handbook of Work and Health Psychology, John Wiley and Sons Ltd.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.