

MODERASI MODAL PSIKOLOGIS PADA PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT*

Rio Pramono Jati¹, Ririn Handayani², Adolf Bastian³, Didik Siswanto⁴

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹rio.pramonojati@gmail.com, ²ririn@unilak.ac.id, ³adolf@unilak.ac.id,

⁴didik@unilak.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work-family conflict on burnout with psychological capital as a moderating variable. The population of this study consisted of 171 employees of the Representative Office of the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK RI) in Riau. The sample used was 118 respondents, determined based on the Krejcie and Morgan (1970) table. The verification analysis technique in this study was conducted using Structural Equation Modelling (SEM) and Partial Least Square (PLS) as analytical tools. The results of the study indicate that work-family conflict has a positive and significant effect on burnout among BPK RI auditors, implying that the higher the conflict between work and family demands, the higher the level of emotional exhaustion, apathy toward work, and decline in auditors' work productivity. Furthermore, psychological capital was proven to significantly and negatively moderate the effect of work-family conflict on burnout, indicating that auditors with higher levels of psychological capital tend to be more capable of maintaining mental resilience and emotional stability, while also reducing the negative impact of work-family conflict on the emergence of burnout.*

Keywords: *Work Family Conflict, Psychological Capital, Burnout.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* dengan modal psikologis sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini adalah anggota pegawai BPK Perwakilan Riau yang berjumlah 171 orang. Sampel yang digunakan berdasarkan tabel (Krejcie dan Morgan, 1970) yaitu 118 orang. Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji *statistic Structural Equational Modelling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada auditor BPK RI, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional, sikap apatis, dan penurunan produktivitas kerja auditor. Selain itu, modal psikologis terbukti mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* secara negatif dan signifikan, sehingga auditor yang memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga ketahanan mental, stabilitas emosional, serta mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan dan keluarga terhadap munculnya *burnout*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Modal Psikologis, Burnout*

PENDAHULUAN

Eksistensi fenomena kelelahan kerja (*burnout*) kini menjadi perhatian serius para peneliti karena bertindak sebagai determinan kritis dalam profesi-profesi rentan stres (Violanti et al., 2017;

Herrera et al., 2022). Pada peta kelembagaan sektor publik di Indonesia, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) hadir sebagai pilar strategis. Entitas ini mengemban tanggung jawab konstitusional yang masif untuk menegakkan akuntabilitas dan

menjamin mutu pengelolaan keuangan negara. Para auditor BPK RI dituntut untuk bekerja ekstra dalam memastikan setiap rupiah anggaran negara dikelola secara transparan dan bebas dari penyimpangan. Kompleksitas penugasan, tekanan integritas, serta risiko tekanan eksternal yang mungkin muncul dalam proses audit dapat menjadi pemicu stres kerja yang signifikan (Putri & Alhabsji, 2021). Kondisi ini jika berlangsung terus-menerus berpotensi menimbulkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2016).

Penugasan audit yang bersifat jangka panjang dan melibatkan perjalanan dinas ke daerah yang jauh dari keluarga merupakan bagian tak terpisahkan dari pekerjaan auditor pemerintahan (Ridwan & Kadiyono, 2020). Auditor BPK RI seringkali menghadapi tekanan deadline laporan hasil pemeriksaan (LHP), beban kerja musiman yang melonjak tinggi saat periode audit intensif, serta ekspektasi publik yang sangat besar terhadap integritas lembaga pemeriksa negara (Susanti et al., 2023). Situasi seperti ini dapat meningkatkan potensi *work-family conflict*, yaitu kondisi di mana tuntutan pekerjaan mengganggu peran dan tanggung jawab dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985; Nohe et al., 2015). Ketidakmampuan dalam memenuhi peran keluarga secara optimal dapat memicu konflik rumah tangga yang menjadi sumber stres tambahan dan pada akhirnya memperburuk burnout (Zhang et al., 2017; Dong et al., 2021).

Dampak merusak dari konflik antara urusan pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) terhadap peningkatan risiko burnout dapat diredam melalui kepemilikan *psychological capital* (PsyCap) yang bertindak selaku bantalan penahan stres. Sifatnya yang krusial bagi kelangsungan performa auditor ini ditopang oleh empat dimensi inti yang dirumuskan oleh Luthans et al. (2007), yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Berdasarkan kajian

dari Newman et al. (2014) serta Boudrias et al. (2021), individu dengan skor PsyCap yang tinggi menunjukkan kemampuan untuk mengonversi beban kerja menjadi motivasi, menjaga kestabilan emosi positif, dan memulihkan kondisi mentalnya dengan cepat pasca-mengalami tekanan psikologis.

Urgensi penelitian ini bukan hanya menyangkut kesehatan mental pegawai, tetapi juga menyangkut kualitas tata kelola keuangan negara. Burnout di kalangan auditor dapat berdampak sistemik, mulai dari meningkatnya *turnover intention*, menurunnya integritas pemeriksaan, hingga risiko makin rentannya kebocoran keuangan negara. Oleh karena itu, strategi pencegahan burnout yang mempertimbangkan aspek work-family balance dan penguatan PsyCap merupakan agenda penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja BPK RI.

Fokus utama dari kajian ini adalah untuk membedah keterkaitan antara *work-family conflict* dan eksistensi burnout di kalangan auditor BPK RI yang telah membina rumah tangga, sekaligus memvalidasi kapasitas PsyCap sebagai variabel pemoderasi dalam konstelasi tersebut. Secara spesifik, arah penelitian ini dikonsentrasikan pada dua capaian inti: (1) membuktikan dampak langsung dari konflik peran ganda terhadap eskalasi burnout auditor yang ditinjau melalui tiga poros utama, yakni *emotional exhaustion*, *depersonalization*, serta *reduced personal accomplishment*; dan (2) memetakan kontribusi *psychological capital* sebagai instrumen moderasi dalam mendegradasi (memperlemah) tekanan akibat *work-family conflict*, guna membuktikan apakah kepemilikan tingkat PsyCap yang kokoh secara linear mampu mengeliminasi risiko kelelahan kerja meskipun subjek dihadapkan pada friksi domestik. Aksentuasi hasil riset ini diharapkan mampu menyumbang khazanah teoretis maupun aplikatif bagi sistem tata kelola sumber daya manusia di internal BPK RI. Pada tataran praktis, output penelitian dapat dikonversi menjadi cetak biru (*blueprint*) kebijakan

intervensi psikologis, seperti program stimulasi resiliensi serta perancangan regulasi *work-life balance*. Langkah strategis ini krusial untuk memproteksi stabilitas mental aparatur sekaligus mengawal marwah profesionalisme lembaga eksternal audit negara.

METODE

Rancangan Penelitian

Studi ini menyelami realitas di lapangan menggunakan pendekatan berbasis data angka, yang memadukan dua misi utama: memotret kondisi nyata secara apa adanya (deskriptif) sekaligus membuktikan hubungan sebab-akibat antarfenomena yang dialami oleh para pegawai (verifikatif).

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama untuk mengkaji fenomena sosial secara objektif melalui data numerik dan pengolahan statistik.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi yang menjadi sasaran dalam cakupan studi ini adalah seluruh aparatur sipil pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau dengan jumlah total mencapai 171 personel.

Berdasarkan basis data pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau yang mencatat total populasi (N) sebanyak 171 personel, penentuan ukuran sampel (n) dalam studi ini merujuk pada formulasi Tabel Krejcie dan Morgan (1970), sehingga diperoleh acuan sebanyak 118 responden (Handayani, 2020: 77).

Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Informasi dalam studi ini bersumber pada data primer, yaitu jenis data yang dihimpun secara langsung dari sumber pertama oleh peneliti guna memecahkan rumusan masalah maupun memenuhi

tujuan riset, baik dalam desain eksploratif, deskriptif, hingga kausal.

Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menerapkan prosedur yang sistematis dan terstandarisasi demi menjamin validitas informasi yang diperoleh. Proses penghimpunan data diaktualisasikan melalui studi lapangan (*field research*) dengan mengandalkan instrumen kuesioner terstruktur.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam konteks studi ini, struktur operasional dibangun dengan mengombinasikan tiga jenis variabel yang saling berinteraksi, yaitu *Work-Family Conflict* (WFC) yang menempati posisi sebagai variabel bebas (*independen*), *burnout* selaku variabel terikat (*dependen*) yang menjadi muara dampak, serta Modal Psikologis (*Psychological Capital*) yang diposisikan sebagai variabel moderasi untuk menguji efek interaksi di antara keduanya. Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan mengonversikan alternatif jawaban responden ke dalam bentuk skor numerik berdasarkan skala pengukuran yang telah ditetapkan.

Analisis Verifikasi

Pembuktian empiris dalam kajian ini diarahkan untuk mengonfirmasi sejauh mana tindak penimbunan pengetahuan (*knowledge hiding*) bertindak sebagai intervensi mediasi dalam menjembatani pengaruh *organizational psychological ownership* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Persepsi Responden

Persepsi responden pada variabel *work family conflict* dapat dilihat melalui

tabel berikut:

Tabel 1 Pernyataan Variabel *Work Family Conflict*

	Jawaban Responden					Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	
WFC1	F 0	9	45	40	24	2.33
	% 00.0%	7.6%	38.1%	33.9%	20.3%	
WFC2	F 0	8	25	57	28	2.11
	% 00.0%	6.9%	21.2%	48.3%	23.7%	
WFC3	F 0	12	31	53	22	2.28
	% 00.0%	10.2%	26.3%	44.9%	18.6%	
WFC4	F 0	7	33	54	24	2.19
	% 00.0%	5.9%	28.0%	45.8%	20.3%	
	SS	S	N	TS	STS	
WFC5	F 0	12	39	40	27	2.31
	% 00.0%	10.2%	33.1%	33.9%	22.9%	
WFC6	F 0	3	33	49	33	2.05
	% 00.0%	2.5%	28.0%	41.5%	28.0%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2 Pernyataan Variabel Modal Psikologis

		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
MP1	F	36	56	26	0	0	4.08
	%	30.5%	47.5%	22.0%	00.0%	00.0%	
MP2	F	35	55	26	0	0	4.04
	%	29.7%	46.6%	22.0%	00.0%	00.0%	
MP3	F	45	58	14	1	0	4.25
	%	38.1%	49.2%	11.9%	08.0%	00.0%	
MP4	F	33	58	27	0	0	4.05
	%	28.0%	49.2%	22.9%	00.0%	00.0%	
MP5	F	45	43	30	0	0	4.13
	%	38.1%	36.4%	25.4%	00.0%	00.0%	
MP6	F	44	54	18	3	0	4.17
	%	37.3%	44.9%	15.3%	2.5%	00.0%	
MP7	F	52	50	15	1	0	4.30
	%	44.1%	42.4%	12.7%	08.0%	00.0%	
MP8	F	46	52	17	2	1	4.19
	%	39.0%	44.1%	14.4%	1.7%	08.0%	

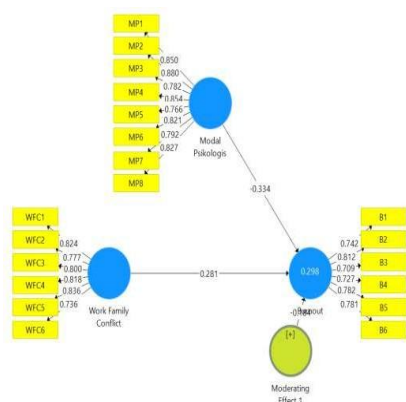
Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3 Pernyataan Variabel *Burnout*

		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
B1	F	0	1	18	52	47	1.77
	%	00.0%	00.8%	15.3%	44.1%	39.8%	

B2	F	0	2	14	41	61	1.64
	%	00.0%	1.70%	11.9%	34.7%	51.7%	
B3	F	0	9	23	54	32	2.08
	%	00.0%	7.60%	19.5%	45.8%	27.1%	
B4	F	0	2	21	45	50	1.79
	%	00.0%	1.70%	17.8%	38.1%	42.4%	
B5	F	0	2	24	39	53	1.79
	%	00.0%	1.70%	20.3%	33.1%	44.9%	
B6	F	0	1	17	49	51	1.73
	%	00.0%	00.8%	14.4%	41.5%	43.2%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Analisis Data**Gambar 1 Diagram Jalur****Measurement Model****Tabel 4 Outer Loadings**

	<i>Burnout</i>	<i>Modal Psikologis</i>	<i>Work Family Conflict</i>
B1	0,742		
B2	0,812		

B3	0,709		
B4	0,727		
B5	0,782		
B6	0,781		
MP1		0,850	
MP2		0,880	
MP3		0,782	
MP4		0,854	
MP5		0,766	
MP6		0,821	
MP7		0,792	
MP8		0,827	
WFC1			0,824
WFC2			0,777
WFC3			0,800
WFC4			0,818
WFC5			0,836
WFC6			0,736

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5 Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Burnout</i>	0,855	0,861	0,891	0,577
<i>Modal Psikologis</i>	0,934	0,953	0,943	0,676
<i>Moderating Effect 1</i>	1,000	1,000	1,000	1,000
<i>Work Family Conflict</i>	0,887	0,894	0,914	0,639

Sumber : Data Primer Diolah, 2026).

Tabel 6 Cross Loadings

	<i>Burnout</i>	<i>Modal Psikologis</i>	<i>Work Family Conflict</i>
B1	0,742	-0,301	0,159

B2	0,812	-0,306	0,150
B3	0,709	-0,310	0,482
B4	0,727	-0,357	0,216
B5	0,782	-0,347	0,245

B6	0,781	-0,296	0,287
MP1	-0,455	0,850	-0,233
MP2	-0,425	0,880	-0,232
MP3	-0,277	0,782	-0,161
MP4	-0,413	0,854	-0,178
MP5	-0,274	0,766	-0,093
MP6	-0,299	0,821	-0,106
MP7	-0,259	0,792	-0,204
MP8	-0,263	0,827	-0,097
WFC1	0,275	-0,195	0,824
WFC2	0,196	-0,110	0,777

WFC3	0,277	-0,156	0,800
WFC4	0,297	-0,106	0,818
WFC5	0,339	-0,155	0,836
WFC6	0,319	-0,251	0,736

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Struktural Model

Tabel 7 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Burnout	0,298	0,279

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 8 Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Work Family Conflict -> Burnout	0,281	0,292	0,080	3,506	0,000
Modal Psikologis -> Burnout	-0,334	-0,350	0,081	4,141	0,000
Moderating Effect 1 -> Burnout	-0,184	-0,187	0,083	2,216	0,027

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan

Work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap burnout

Hipotesis pertama yang mengasumsikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* terbukti sah secara empiris (diterima). Keputusan ini didasarkan pada perolehan parameter statistik berupa nilai koefisien jalur sebesar 0,281, capaian *t-statistics* senilai 3,506, serta indeks *p value* pada angka 0,000. Hubungan kausalitas ini menegaskan bahwa ketidakselarasan dalam mengintegrasikan tanggung jawab profesional dengan kewajiban keluarga bertindak sebagai prediktor kuat yang memperparah akumulasi stres dan kelelahan psikologis para auditor BPK RI.

Moderasi modal psikologis pada pengaruh work family conflict terhadap burnout

Tipologi *quasi moderation* (moderasi semu) ditemukan pada variabel modal psikologis dalam model penelitian ini. Karakteristik ini muncul karena modal psikologis tidak hanya sah beroperasi

sebagai intervensi pemoderasi yang memperlemah dampak *work-family conflict* terhadap *burnout*, melainkan juga memicu efek determinasi langsung yang kuat terhadap penurunan *burnout* itu sendiri dengan koefisien -0,334. Adanya bukti empiris tersebut secara otomatis melandasi diterimanya hipotesis kedua. Secara konseptual, arah interaksi yang negatif mengonfirmasi bahwa tingginya modal psikologis yang diinternalisasi oleh auditor BPK RI akan memitigasi atau meminimalkan daya rusak akibat tumpang tindihnya peran profesi dan keluarga terhadap kemunculan *burnout*. Dinamika ini mempertegas peran modal psikologis sebagai *buffering effect*. Kapasitas psikologis positif tersebut menjadi instrumen penyelamat (*psychological shield*) yang secara simultan menyerap tekanan eksternal organisasi serta menstabilkan kondisi afektif pegawai dari ancaman deplesi motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* dengan modal

psikologis sebagai variabel moderasi pada auditor BPK RI, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada auditor BPK RI. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dirasakan auditor, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami. Konflik peran yang ditandai oleh keterbatasan waktu untuk keluarga, tekanan pekerjaan yang terbawa ke rumah, serta ketidaksesuaian peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan auditor mengalami kelelahan emosional, sikap apatis terhadap pekerjaan, dan penurunan produktivitas kerja.
2. Modal psikologis terbukti mampu memoderasi pengaruh work-family conflict terhadap burnout secara negatif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa modal psikologis berperan sebagai *buffering effect* atau pelindung psikologis yang memperlemah dampak negatif *work-family conflict* terhadap *burnout*. Auditor yang memiliki modal psikologis tinggi tetap mampu menjaga stabilitas emosional dan ketahanan mental meskipun menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga yang tinggi. Dalam penelitian ini, modal psikologis termasuk kategori quasi moderation karena selain berperan sebagai moderator, juga memiliki pengaruh langsung terhadap burnout.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). Meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a focus on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 1–17. [https://doi.org/10.1007/s10869-018-](https://doi.org/10.1007/s10869-018-9532-1)

9532-1

- Amin, A., Pertiwi, N., & Ramadhan, H. (2022). Burnout and its impact on the performance quality of public auditors. *Journal of Public Sector Accounting*, 8(2), 55–68.
- Boudrias, J. S., Perreault, M., & Savoie, A. (2021). Psychological capital and employee adjustment to organizational change: Role of coping strategies and change information. *Journal of Change Management*, 21(2), 174–195.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Hickmann, M. (2021). Work engagement and job performance: The moderating role of work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 36(5), 375–388.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2023). Psychological capital, job burnout, and well-being among public sector employees. *International Journal of Stress Management*, 30(1), 12–24.
- Dong, X., Wang, S., & Dong, Y. (2021). Work-family conflict and burnout in the public sector: The moderating effect of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 12, 655–662.
- Ferradás, M. del M., Freire, C., Núñez, J. C., & Regueiro, B. (2019). Teacher profiles of psychological capital and burnout: The protective role of vigor and dedication. *Journal of Positive Psychology*, 14(4), 513–521.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- Griffin, M. L., & Sun, I. Y. (2017). Work-family conflict and burnout among police officers. *Policing: An International Journal*, 40(1), 166–181.
- Herrera, R., Salanova, M., & Martínez, I. (2022). Burnout in high-stress professions: A systematic review. *Occupational Health Science*, 6(2),

- 243–268.
- Karakas, & Kose, (2023). Psychological capital as a moderator of the relationship between work stress and burnout. *Management Research Review*, 46(7), 1452–1470.
- Kreiner, G. E., Zorn, M., & Allen, D. G. (2023). The “always-on” culture: Technology, work-family conflict, and work stress. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 207–225.
- Li, L., Li, Y., & Chen, X. (2024). The relationship between work-family conflict and job burnout: The moderating effect of coping strategies. *Current Psychology*, 43(3), 3569–3582.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Nanda, A., Widodo, A., & Hartono, R. (2022). Work-family conflict and audit quality among public sector auditors in Indonesia. *Journal of Government Auditing*, 9(3), 40–55.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of longitudinal studies on the relationship between work-family conflict and stress. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522–536.
- Okechukwu, C. E., et al. (2023). The moderating role of psychological capital on the relationship between work-family conflict and burnout among artisans. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(1), 81–98.
- Putri, A., & Alhabsji, T. (2021). Work-family conflict and job stress among government auditors in Indonesia. *Jurnal Aset Publik*, 5(1), 75–86.
- Ridwan, A., & Kadiyono, A. L. (2020). Audit assignment stress and work-family balance among government auditors. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 22(3), 401–414.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54–61.
- Smith, G., Minor, M., & Brasher, H. (2017). Burnout and work-family conflict in different occupational groups. *Occupational Health Review*, 35(4), 221–234.
- Sonia, S., & Verma, A. (2023). Bidirectional effects of work-family conflict in public service organizations. *Public Organization Review*, 23(1), 181–196.
- Susanti, F., Raharjo, K., & Supriyadi, A. (2023). Audit workload and burnout among Indonesian government auditors. *Jurnal Akuntansi Publik*, 11(1), 77–96.
- Violanti, J. M., et al. (2017). Police stress and burnout: A literature review. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 339–353.
- Wang, Z., Liu, H., & Wang, H. (2022). Psychological capital and employee performance in the public sector. *Public Personnel Management*, 51(4), 572–589.
- Zhang, X., Zhao, L., & Wang, M. (2022). Family-related stressors and work-family conflict: The moderating role of support. *Current Psychology*, 41(3), 1501–1514.
- Zhou, X., Li, L., & Wang, Y. (2021). The effect of work-family conflict on occupational well-being: The mediating role of burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 1–11.