

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* & *BURNOUT*  
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BESTARI JAYA PERMAI**

**SKRIPSI**

**FENDY**

**NIM : 15612217**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* & *BURNOUT*  
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BESTARI JAYA PERMAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**FENDY**

**NIM : 15612217**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE & BURNOUT*  
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BESTARI JAYA PERMAI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Fendy

NIM : 15612217

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



**Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.**  
NIDN.1022038001/Lektor



**Imran Ilyas, M.M.**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Mengetahui,  
PLT. Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE & BURNOUT*  
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BESTARI JAYA PERMAI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Fendy  
NIM : 15612217

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas  
Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.**  
NIDN.1022038001/Lektor

Sekretaris,



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.**  
NIDN.1021029102/Asisten Ahli

Anggota,



**Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M.**  
NIDN.1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 14 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN.1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Fendy  
NIM : 15612217  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,48  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance & Burnout* terhadap  
Kinerja Kerja Karyawan di PT. Bestari Jaya  
Permai.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun,



Fendy

NIM : 15612217

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Papa dan Mama tercinta

Tjun Peng dan Leni

Serta

Adikku tercinta

Deryanto

## **HALAMAN MOTTO**

“Life is not a game of luck, If you wanna win, work hard.”- Sora

“A person who never made a mistake never tried anything new.” – Albert Einstein

“Tomorrow is the first blank of a 365 page book. Write a good one.” – Brad Paisley

“When you lose sight of your path, listen for the destination in your heart.” – Allen Walker

“A journey of a thousand miles begin with a single step.” – Lao Tzu

“Change is never easy, but always possible – Barack Obama

## KATA PENGANTAR

Terpujilah Sanghyang Adi Buddha, Sang Tri Ratna, serta Boddhisatva-Mahasatva karena berkat pancaran cinta kasih yang tanpa batas serta dukungan karma baik akhirnya penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance & Burnout* Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT.Bestari Jaya Permai ”.

Dalam proses penulisan skripsi ini, tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang telah memberikan izin dan kesempatan buat penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M, selaku PLT. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M., selaku sekretaris Prodi Manajemen.



6. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng., selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Eriyanto, selaku Direktur PT. Bestari Jaya Permai yang telah memberikan izin dan arahan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen dan tenaga pendidik STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah mendidik dan membekali ilmu pengetahuan.
10. Buat orang tua ku Papa Tjun Peng dan Mama Leni serta keluarga-keluarga yang telah memberikan dorongan serta nasehat kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

**FENDY**

NIM. 15612217

## DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12

2.1.2	<i>Work Life Balance</i> .....	13
2.1.2.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	13
2.1.2.2	Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	14
2.1.2.3	Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	15
2.1.2.4	Faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	16
2.1.2.5	Strategi menciptakan <i>Work Life Balance</i> .....	17
2.1.3	<i>Burnout</i> .....	18
2.1.3.1	Pengertian <i>Burnout</i> .....	18
2.1.3.2	Faktor pendukung terciptanya <i>Burnout</i> .....	20
2.1.3.3	Gejala- gejala <i>Burnout</i> .....	21
2.1.3.3	Dampak <i>Burnout</i> .....	21
2.1.3.3	Indikator <i>Burnout</i> .....	22
2.1.4	Kinerja Kerja Karyawan.....	23
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Kerja Karyawan .....	23
2.1.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan.....	25
2.1.5.3	Karakteristik Kinerja Kerja Karyawan .....	26
2.1.5.3	Indikator Kinerja Kerja Karyawan.....	26
2.2	Kerangka Pemikiran .....	27
2.3	Hipotesis .....	28
2.4	Penelitian Terdahulu.....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	33
3.2	Jenis Data.....	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4	Populasi Dan Sampel.....	36
3.4.1	Populasi .....	36

3.4.2 Sampel .....	37
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	41
3.7 Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	44
3.7.1.1 Uji Validitas .....	45
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.7.2.1 Uji Multikolinearitas .....	46
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.2.3 Uji Normalitas.....	46
3.7.3 Analisis Regresi Berganda .....	47
3.7.4 Uji Hipotesis.....	48
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji-t) .....	48
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji-f).....	48
3.7.4.3 Koefisien Determinasi.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	51
4.1.1 Sejarah PT.Bestari Jaya Permai.....	51
4.1.2 Visi Dan Misi PT.Bestari Jaya Permai .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi PT.Bestari Jaya Permai .....	52
4.2 Karakteristik Responden.....	53
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2.2 Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	53
4.2.3 Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
4.3 Deskripsi Variabel .....	55
4.3.1 Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	55
4.3.2 Variabel <i>Burnout</i> .....	60
4.3.3 Variabel Kinerja Kerja .....	64
4.4 Hasil Pengujian Data .....	70

4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	70
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	72
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	73
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	73
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
4.6 Koefisien Linier Berganda .....	77
4.7 Hasil Uji Hipotesis .....	78
4.7.1 Hasil Uji t Secara Parsial .....	78
4.7.2 Hasil Uji F Secara Simultan .....	80
4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	81
4.8 Pembahasan Kuantitatif .....	82
4.8.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Kinerja Kerja</i> <i>Karyawan</i> Pada PT. Bestari Jaya Permai .....	82
4.8.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Kinerja Kerja Karyawan</i> <i>Pada</i> PT. Bestari Jaya Permai .....	82
4.8.3 Pengaruh <i>Work Life Balance &amp; Burnout</i> Terhadap <i>Kinerja Kerja Karyawan</i> Pada PT. Bestari Jaya Permai .....	83
4.9 Reduksi Data dan Penyajian Data .....	83
4.10 Pembahasan Kualitatif .....	102
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>104</b>
5.1 Kesimpulan .....	104
5.2 Saran .....	105

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## CURICULUM VITAE

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Daftar Jabatan Karyawan yang akan diwawancarai .....	38
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	38
4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	53
4.2	Responden Menurut Jenjang Pendidikan .....	53
4.3	Responden Menurut Lama Bekerja .....	54
4.4	Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	55
4.5	Variabel <i>Burnout</i> .....	60
4.6	Variabel Kinerja Kerja.....	64
4.7	Hasil Uji Validitas .....	70
4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	72
4.9	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorv-Smirnov</i> .....	74
4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	77
4.12	Hasil Uji T Secara Parsial.....	79
4.13	Hasil Uji F Secara Simultan .....	80
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81
4.15	Rekapitulasi hasil wawancara pada variabel <i>Work Life Balance</i> .....	84
4.16	Rekapitulasi hasil wawancara pada variabel <i>Burnout</i> .....	90
4.17	Rekapitulasi hasil wawancara pada variabel Kinerja Kerja .....	95

## DAFTAR GAMBAR

<b>No Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Pemikiran .....	27
4.1	Struktur Organisasi PT.Bestari Jaya Permai.....	52
4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram .....	73
4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	73
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Olah Data SPSS
Lampiran 4	Pertanyaan Wawancara
Lampiran 5	Jawaban Wawancara
Lampiran 6	Dokumentasi Wawancara
Lampiran 7	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 8	Persentase Plagiat



## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* & *BURNOUT* TERHADAP *KINERJA KERJA KARYAWAN* PADA PT.BESTARI JAYA PERMAI**

Fendy. 15612217. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
fendydy12@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *work life balance* & *burnout terhadap* kinerja kerja karyawan pada PT. Bestari Jaya Permai..

Penelitian ini menggunakan penelitian kombinasi dengan dengan metode sequential explanatory design Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 21 orang pada metode kuesioner, dan menggunakan purposive sampling sebanyak 3 orang pada metode wawancara

Dari hasil analisis data secara kuantitatif menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja, *burnout* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja kerja.

Hasil analisis data kuantitatif kemudian diperkuat lagi dengan analisis data kualitatif yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan *burnout* dapat dikontrol dengan baik maka tidak akan mengganggu kinerja kerja sedangkan jika *work life balance* dan *burnout* sudah tidak teratasi maka akan mengganggu aktivitas dalam pekerjaan dan menyebabkan penurunan kinerja kerja.

Kata kunci : *Work Life Balance*, *Burnout*, Kinerja Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.  
Dosen Pembimbing 2 : Imran Illyas, M.M.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE & BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BESTARI JAYA PERMAI***

Fendy. 15612217. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
fendydy12@gmail.com

*The purpose of this study is to analyze the effect of work life balance & burnout on employee work performance at PT. Bestari Jaya Permai.*

*This study uses a combination of research with the method of sequential explanatory design. Data collection techniques in this study are observation, questionnaires, interviews and literature studies, this study uses a saturated sample of 21 people in the questionnaire method, and uses purposive sampling as many as 3 people in the interview method*

*The results of quantitative data analysis show that work life balance has a significant and positive effect on work performance, burnout has a significant and negative effect on work performance.*

*The results of quantitative data analysis are then strengthened again with qualitative data analysis which shows that work life balance and burnout can be controlled properly so that it will not interfere with work performance while if work life balance and burnout are not resolved it will disrupt activities in work and cause a decrease in work performance .*

*Keywords : Work Life Balance, Burnout, Work Perfomance*

*Adviser Lecturer 1 : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.*

*Adviser Lecturer 2 : Imran Illyas, M.M.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

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 (Sami'an, 2012) 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.

Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Organisasi yang ingin maju tentunya akan mencari karyawan yang berkompeten. Selain itu organisasi juga harus memberikan *training* ke setiap karyawan agar hasil kerja karyawan menjadi lebih baik. Tetapi tidak sedikit karyawan merasa senang dengan kinerja

mereka apabila apa yang mereka lakukan tidak seimbang dengan yang mereka harapkan.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah *work life balance*. Sebagai manusia dan seorang karyawan tentunya juga memiliki kehidupan di luar kehidupan pekerjaannya. Karyawan dihadapkan pada kehidupan yang sangat kompleks antara pekerjaannya, kehidupan pribadinya, keluarga, kehidupan sosial dan tanggung jawab yang membutuhkan pengaturan tertentu agar kesemuanya menjadi seimbang. Oleh karena itu, seorang karyawan sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaannya karena ia harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi dan juga harus memenuhi kebutuhan akan keluarga juga terhadap diri sendiri, misalnya menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya (Yunawati, 2017). Perkembangan teknologi komunikasi saat ini membuat komunikasi dapat dilakukan dimana saja dan melalui berbagai cara, seperti telepon, chatting dan email, sehingga membuat orang-orang tetap bisa berhubungan dengan rekan kerja mereka dan membicarakan tentang pekerjaan meskipun mereka sedang berada di luar kantor. Sehingga pada zaman seperti sekarang ini sulit membedakan antara kehidupan kantor dan rumah.

Dikutip oleh (Vialara et al., 2011) Saravanaraj mengatakan *work life balance* adalah isu yang semakin diakui sebagai hal penting dan strategis bagi perusahaan dan signifikansi kepada karyawan, serta menjadi kunci utama untuk pengembangan sumber daya manusia di antara semua sistem kerja. Karyawan

yang dapat menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar kantor (bersama keluarga dan teman-teman) diprediksi dapat mengerjakan tugas kantornya dengan lebih baik. Beberapa teori peran menunjukkan bahwa *work life balance*, atau pertemuan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga akan menghasilkan konsekuensi yang menguntungkan baik dalam domain pekerjaan dan keluarga. Jika karyawan tidak bisa menyeimbangi antara pekerjaan dan keluarga, maka akan berdampak pada kinerja kerja karyawan itu sendiri. (Tumbel, 2011)

*Work life balance* merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah burnout. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*.

*Burnout* adalah sebuah sindrom psikologis, indikasi yang muncul ketika individu mengalami *burnout* adalah kelelahan fisik, mental dan emosionalnya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh stres dan tekanan-tekanan emosional yang berkepanjangan. (Yuhadi, 2016) menjelaskan, *burnout* merupakan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam jangka panjang dengan situasi yang penuh dengan tuntutan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa burnout adalah kelelahan yang dialami oleh seorang individu yang disebabkan karena adanya tuntutan-tuntutan dan tekanan- tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan tersebut dapat berupa kelelahan fisik, mental dan emosional individu yang dapat menyebabkan adanya

penurunan kinerja kerja dan gangguan pada pencapaian tujuan atau prestasi individu tersebut.

Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, apabila kinerja kerja karyawan tinggi, mereka akan cenderung memiliki motivasi lebih untuk bekerja, sebaliknya penurunan kinerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Sami'an, 2012) mengemukakan kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja kerja karyawan yang baik dapat memengaruhi jalannya kegiatan suatu organisasi perusahaan, di mana semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka akan sangat membantu pula perkembangan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja kerja menjadi permasalahan yang cukup penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, organisasi maupun masyarakat. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja kerja sangatlah banyak. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu *Work Life Balance & Burnout*.

Dengan demikian untuk mempertahankan kinerja kerja karyawan dalam bekerja, maka organisasi perlu memperhatikan aspek *work life balance* dan *burnout* kerja. Hal ini bertujuan agar organisasi dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah – masalah yang menyangkut terhadap kinerja kerja karyawan hampir pernah dialami oleh setiap organisasi. Salah satunya adalah PT. Bestari Jaya Permai.

PT Bestari Jaya Permai adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor yang terletak di Jalan Rawasari No.59 Tanjungpinang. PT Bestari Jaya Permai mendistribusikan barang-barang yang dijual ke market, toko-toko serta warung kecil. Adapun produk yang didistribusikan PT. Bestari Jaya Permai adalah

No	Nama Vendor	Nama Produk
1	PT. Reckitt Benckiser Indonesia	Dettol, Vanish, Harpic, Strepsil, Veet, Tiga Roda
2	PT. Johnson & Johnson Indonesia	Johnson Baby, Carefree, Listerine
3	PT. Vitapharm	Viva & Red A
4	PT. Gloria Origita Cosmetics	Purbasari, New Cell, Kanna
5.	PT. Fabindo Sejahtera	Fanbo & Rivera
6	PT. Sinda Budi Sentosa	Lasegar, Ena'o & Teangin

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti di perusahaan tersebut, didapatkan permasalahannya. Permasalahan yang ada di perusahaan ini adalah jam kerja yan panjang dan sulit untuk dikontrol sebagaimana mestinya. Karena

sulitnya mengontrol jam kerja yang panjang, karyawan menjadi sulit mengatur serta menjalankan aktivitas di rumah. Menurut salah satu karyawan, dia dapat bekerja dari pukul 07.00 hingga pukul 17.30 bahkan tidak jarang juga sampai 18.30 untuk mengkoordinasi stock barang.

Menurut karyawan waktu habis pulang kerja hanya dijadikan waktu untuk beristirahat saja, sedangkan waktu untuk jalan-jalan dan berkumpul sangat minim. Ini disebabkan karena sudah terlalu lelah karyawan bekerja sepanjang hari dengan waktu yang panjang. Lalu adanya pemasukan barang di waktu pulang kerja yang membuat karyawan menyelesaikan tugasnya biar tak terlalu larut pulang. Selain itu adanya masalah keluarga yang dibawa ke pekerjaan yang membuat cenderung murung sehingga membuat kinerja kerja karyawan menjadi kurang maksimal dan sering absen yang berakibat mengganggu proses organisasi suatu perusahaan dan menghambat kinerja kerja karyawan lain. Dikarenakan masalah di atas banyak karyawan yang mengalami kelelahan seperti capek setiap hari, kurang tidur, cepat marah dan kesal, seolah olah hal yang dulu dikerjakan menantang sekarang menjadi membosankan. Adapun *burnout* juga disebabkan terlalu fokus pada pekerjaan yang berkepanjangan seperti pekerjaan yang selalu menumpuk dan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu tanpa adanya ruang istirahat sejenak. Jika semua dikerjakan secara terburu-buru, maka akan timbul *burnout*. Jika hal ini terus terjadi maka akan terjadi yang namanya *turnover intention* atau yang lebih parahnya lagi adalah kerugian bagi perusahaan karena kinerja kerja karyawannya menurun.



Jika kinerja menurun dan keuntungan perusahaan pun menurun , maka dampak yang terjadi selanjutnya adalah pailit perusahaan. Untuk itu perusahaan harus tetap mengontrol segala sesuatu yang ingin dilakukan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* & *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. BESTARI JAYA PERMAI”**.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bestari Jaya Permai ?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bestari Jaya Permai ?
3. Apakah *Work life balance* dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bestari Jaya Permai ?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan dari penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bestari Jaya Permai.
2. Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bestari Jaya Permai.

3. Pengaruh secara bersama-sama *Work life balance* dan *Burnout* terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bestari Jaya Permai.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian.**

##### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

- a. Sebagai pusat pengembangan ilmu mengenai teori-teori yang dinyatakan para ahli khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk mengetahui apakah teori yang dinyatakan oleh para ahli sesuai fakta.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi PT. Bestari Jaya Permai, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan referensi dalam mengetahui mengapa *work life balance* dan *burnout* mempengaruhi kinerja kerja karyawan.
- b. Bagi penulis, dapat digunakan untuk membuktikan teori yang telah dipelajari sesuai dengan realita yang terjadi di lapangan/perusahaan.
- c. Bagi pembaca, dapat dijadikan acuan dalam penulisan skripsi serata dapat dijadikan referensi.

#### **1.5.Sistematika Penulisan**

Penulis membagi bab per bab yang tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab yang lainnya. Maka susunan penulisan adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam Bab ini berisikan Latar Belakang Masalah,Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang konsep dan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

## **BAB III :METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan mengenai hasil penelitian, gambaran umum, analisis data, dan pembahasannya.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen bukan merupakan istilah asing pada masa sekarang. Istilah manajemen berasal dari Bahasa Inggris adalah “*To Manage*” yang berarti memimpin atau mengelola suatu aktivitas sekelompok manusia untuk mencapai sasaran yang sebenarnya sudah ditetapkan secara menyeluruh. Oleh karena itu bila dilihat dari segi perusahaan, sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung kepada pelaksanaan dan pengelolaan manajemen perusahaan tersebut.

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen diharapkan unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut Manulang (Elfrianto, 2016), Manajemen adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

G.R Terry (Purba, 2015) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan - tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran

yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Purba, 2015), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber - sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

#### **2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (Vialara, Johnly, & Rumawas, 2011), Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Berdasarkan The Chartered Institute of Personnel and Development dalam (Vialara, Johnly, & Rumawas, 2011), SDM atau sumber daya manusia adalah suatu strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

### **2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien” Herman Sofyandi (Tumbel, 2011)

Bintoro dan Daryanto (Tumbel, 2011) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (Tumbel, 2011), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 *Work Life Balance***

#### **2.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance***

*Work Life Balance* menurut Hudson dalam (Tumbel, 2011) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Menurut Kirchmayer dalam (Tumbel, 2011) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Salah satunya termasuk prioritas mengurus keluarga, lembur, dan bekerja secara intensif. Setiap pekerja sangat menginginkan adanya waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

Greenhaus et al dalam (Vialara, Johnly, & Rumawas, 2011) mendefinisikan *work life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan.

Menurut Frame dan Hartog dalam (Yunawati, 2017), *Work life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel

untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Carlos et al dalam (Vialara, Johnly, & Rumawas, 2011) mendefinisikan *work life balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran – peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Menurut Schemerhom dalam (Yunawati, 2017), *work life balance* didefinisikan di sini sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work life Balance*) adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh suatu organisasi tempat seseorang tersebut bekerja.

#### **2.1.2.2 Manfaat *Work life Balance***

Menurut (Mayangsari & Amalia, 2018), Manfaat diadakannya program *work life balance* bagi perusahaan menurut para ahli, antara lain:

- (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.
- (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- (4) meningkatnya retensi pelanggan.
- (5) berkurangnya *turn-over* karyawan dalam suatu perusahaan.



Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain:

- (1) meningkatnya kinerja kerja karyawan.
- (2) meningkatnya keamanan kerja (*job security*).
- (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*.
- (4) berkurangnya tingkat stres kerja.
- (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

### **2.1.2.3 Indikator *Work life Balance***

Menurut (Dina, 2018) terdapat empat indikator *work life balance*, yaitu:

1. **Work Interference With Personal Life (WIPL)**. Indikator ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. **Personal Life Interference With Work (PLIW)**. Indikator ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. **Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)**. Indikator ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. Work Enhancement Of Personal Life (WEPL). Indikator ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

#### **2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi *Work life Balance***

Menurut (Dina, 2018), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work life balance* seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-

masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

#### **2.1.2.5 Strategi Menciptakan *Work life Balance***

Menurut (Dina, 2018), terdapat sepuluh strategi perusahaan untuk menciptakan *Work life Balance* bagi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.
6. Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.

8. Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

### **2.1.3. *Burnout***

#### **2.1.3.1. Pengertian *Burnout***

*Burnout* merupakan fenomena baru di dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Pemahaman tentang konsep ini sebenarnya telah ada puluhan tahun lalu, tetapi baru pada tahun 1974 permasalahan *burnout* menjadi bahan kajian para ahli psikologi industri dan organisasi. *Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom psychological stress yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. (Indilusiantari & Meliana, 2015)

Menurut Maslach dalam (Yuhadi, 2016) menjelaskan mengenai definisi *burnout* secara operasional. “*Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do people work of some kind*”, yang berdasarkan definisi tersebut maka dapat ditentukan kapan seseorang telah mengalami *burnout*, dengan meneliti gejala-gejala kekeringan emosional, adanya depersonalisasi dan penurunan rasa keberhasilan dalam melakukan tugas sehari-hari.

Menurut Poerwandari dalam (Yuhadi, 2016) *Burnout* adalah kondisi seorang pekerja yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. *Burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus.

Pines dan Aronson seperti dikutip oleh (Tumbel, 2011) *Burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental, dan emosional. *Burnout* akan dialami oleh seorang pekerja yang terus-menerus bekerja menghadapi tuntutan dari klien atau pelanggan, tingkat keberhasilan pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerjanya.

Merriam-Webster dalam (Yuhadi, 2016), *Burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya system penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Menurut (Handoyo, 2007), *Burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh seorang pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang karyawan, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang karyawan terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi.

### 2.1.3.2 Faktor Pendukung Terciptanya *Burnout*

Menurut (Ananda, 2013), Faktor-faktor pendukung terciptanya kondisi *burnout* di lingkungan kerja tempat terjadinya interaksi antara pemberi dan penerima pelayanan yang menyebabkan kelelahan secara fisik (*depletion*). Selain itu, analisis diperlukan untuk mengkaji faktor-faktor individu yang ada pada pemberi pelayanan yang turut memberikan kontribusi terhadap timbulnya *burnout*. Dengan demikian timbulnya *burnout* tidak semata karena stres namun disebabkan oleh adanya: a. Karakteristik individu, b. Lingkungan kerja, dan c. Keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan.

#### a. Karakteristik Individu

Sumber dari dalam diri individu yang memberi kontribusi atas timbulnya *burnout* dapat digolongkan menjadi dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian

#### b. Lingkungan Kerja

Beban kerja atau *overload* yang berlebihan dapat menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien. Hal ini dapat memberikan dorongan bagi pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari untuk terlibat dengan klien

#### c. Keterlibatan Emosional dengan Penerima Pelayanan

Pemberi dan penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional, sehingga secara tidak disengaja dapat menyebabkan terjadinya tekanan emosional karena keterlibatan antar

mereka yang bisa memberikan penguatan positif serta kepuasan bagi kedua belah pihak, atau sebaliknya

#### **2.1.3.3. Gejala - gejala *Burnout***

(Hayati & Fitria, 2018) menyatakan bahwa gejala-gejala seseorang mengalami *burnout* antara lain;

1. Terdapat perasaan gagal di dalam diri.
2. Cepat marah dan sering kesal.
3. Sering merasa bersalah dan menyalahkan.
4. Keengganan dan ketidakberdayaan.
5. Bersikap negatif dan menarik diri.
6. Perasaan capek dan lelah setiap hari.
7. Hilangnya perasaan positif terhadap klien.
8. Menunda kontak dengan klien dan membatasi telepon dari klien.
9. Bersikap sinis dan sering kali menyalahkan klien.
10. Sering sulit tidur bahkan sampai menggunakan obat penenang.
11. Menghindari diskusi mengenai pekerjaan dengan teman kerja.
12. Sering demam dan flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan.
13. Tidak lues berpikir dan resisten terhadap perubahan.
14. Rasa curiga yang berlebihan, *paranoid*.
15. Konflik perkawinan atau keluarga yang berkepanjangan.

#### **2.1.3.4 Dampak *Burnout***

Menurut (Tumbel, 2011) Terdapat beberapa dampak yang akan terjadi jika seorang pekerja mengalami *burnout*, diantaranya adalah sebagai berikut :

### 1. Individu

Dampak *burnout* bagi individu sendiri adalah buruknya kualitas hubungan dengan keluarga dan penurunan kualitas hubungan dengan rekan sekerja. Selain itu, munculnya masalah kesehatan secara fisik menjadi salah satu dampak yang akan dirasakan seorang pekerja yang mengalami *burnout*.

### 2. Organisasi

Dampak *burnout* bagi organisasi adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan, menurunnya keterlibatan kerja dan kontribusi individu pada organisasi. Selain itu, *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

#### **2.1.3.5 Indikator *Burnout***

*Burnout* memiliki tiga indikator yang terdiri atas kelelahan fisik dan mental, depersonalisasi serta penurunan prestasi individu (Hayati & Fitria, 2018).

##### **a. Kelelahan fisik dan mental**

Kelelahan secara fisik merupakan kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya. Serta Kelelahan secara mental merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat Orang yang mengalami kelelahan emosional



atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

### **b. Depersonalisasi**

Depersonalisasi merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain. Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi salah satu faktor dari suatu pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout* (Schaufeli, Maslach & Marek, 1993). Selain itu Santrock (2003) menegaskan bahwa apabila pemberian tugas yang sangat berlebihan berlangsung terus menerus tentu dapat menimbulkan *burnout* pada diri seseorang yang terberdayakan di mana perasaan overload dari kelelahan fisik dan mental merupakan suatu akumulasi stres dalam jangka waktu yang panjang.

### **c. Penurunan Prestasi Individu**

Penurunan Prestasi Individu merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya

#### **2.1.4 Kinerja Kerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Kerja Karyawan**

Kinerja kerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai

oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja kerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja kerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna untuk memenuhi tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja kerja menurut (Vialara, Johnly, & Rumawas, 2011), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya,

Sedangkan (Yuhadi, 2016) menyatakan bahwa kinerja kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Sami'an, 2012) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas (Suprihati, 2014), mengemukakan kinerja kerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil- hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja

kerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya

#### **2.1.4.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja antara lain (Sami'an, 2012) :

##### a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

##### b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

##### c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.1.4.3. Karakteristik Kinerja Kerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Sami'an, 2012):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja Kerja Karyawan**

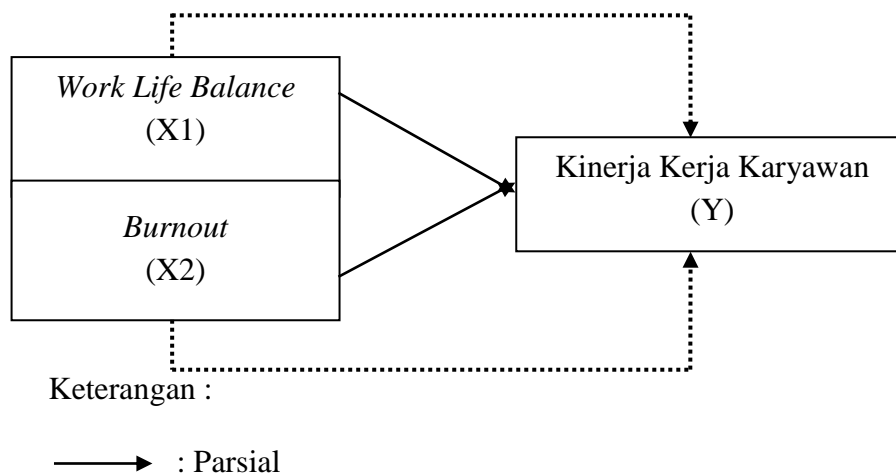
Indikator untuk mengukur kinerja kerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Dina, 2018):

1. Kualitas dari hasil merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dia lakukan.
2. Kuantitas dari hasil merupakan ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian.



.....► : Simultan

### 2.3 Hipotesis

Dugaan sementara dari penelitian ini, penulis merumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

H2 : Diduga bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

H3 : Diduga bahwa *Work Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Dina dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Brondong Lamongan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel *work-life balance*. Kemudian penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah

65,1% yang artinya variabel work-life balance memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Isra Hayati & Suci Fitria dengan judul Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Burnout*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H<sub>0</sub> melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,989 atau 98,9% menunjukkan sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *burnout* (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

Penelitian yang dilakukan Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia dengan judul Keseimbangan Kerja Kehidupan pada Wanita Karir. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir yang ditinjau dari dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah wanita berusia 36 tahun, ibu rumah tangga sekaligus bekerja di salah satu Bank di Banjarmasin. Teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi. Dari hasil penelitian diketahui subjek belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (Work Interference with Personal Life) dan WEPL (Work Enhancement Of Personal Life). Faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan keseimbangan kerja-kehidupan pada subjek antara lain pada karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah, pada karakteristik keluarga ditemukan kurang memperhatikan anak, pada karakteristik pekerjaan ditemukan memiliki target yang harus di capai, dan pada sikap ditemukan terfokus pekerjaan yang menimbulkan stress dan terjadi konflik dirumah.

Penelitian yang dilakukan Rifky Dwi Ananda dengan judul *Burnout* pada Guru Pendidikan Jasmani Terkait Pengimplementasian Kurikulum 2013 dalam Keprofesionalan Mengajar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran keadaan *burnout* pada guru pendidikan jasmani kurikulum 2013 dan mengetahui apakah ada pengaruh *burnout* terhadap guru pendidikan jasmani



kurikulum 2013. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Populasi dan sampel tidak dinyatakan serta teknik pengumpulan datanya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa masalah yang muncul akibat penerapan kurikulum baru sehingga banyak membuat guru mengalami *burnout* dalam proses mengajar, dalam pelaksanaan tugasnya guru pendidikan jasmani mempunyai beban yang harus dihadapi jauh lebih berat dibandingkan guru mata pelajaran lain yang melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas. Beban kerja yang berat tersebut dan keseharian yang monoton serta ketidakmampuan mendayagunakan perilaku koping membuat guru banyak dihinggapi *burnout* dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Mendis & Weerakkody dengan judul *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model*. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui penelitian industri telekomunikasi di Sri Lanka dan mengetahui dampak dari kehidupan keseimbangan kinerja karyawan.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode area sampling, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi. Dari hasil penelitian diketahui penelitian ini menunjukkan adanya dampak yang signifikan keseimbangan hidup kerja pada kinerja karyawan dalam industri telekomunikasi di Sri Lanka.

Penelitian yang dilakukan Gege Pan dengan judul *The Effects of Burnout on Task Performance and Turnover Intention of New Generation of*

Skilled Workers. Penelitian ini dimaksudkan untuk membahas pengaruh kelelahan terhadap kinerja dan turnover intention pekerja generasi baru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 268 orang. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner..Dari hasil penelitian diketahui penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan karyawan terampil muda berefek negatif langsung pada kinerja tugas mereka.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi (*mixed method*) dengan metode *sequential explanatory design* dimana peneliti melakukan pengumpulan data dan analisis data kuantitatif pada tahap pertama, dan diikuti dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif pada tahap kedua, untuk memperkuat hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahap pertama. (Sugiyono, 2017)

Johnson dan Cristensen (Yusuf, 2017), memberikan definisi tentang metode penelitian kombinasi sebagai suatu penelitian yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Selanjutnya Creswell (Yusuf, 2017) juga memberikan definisi tentang metode penelitian kombinasi sebagai pendekatan dalam penelitian yang mengkombinasikan atau menghubungkan antara metode penelitian kuantitatif dan kualitatif yang mencakup landasan filosofis, penggunaan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, dan mengombinasikan kedua pendekatan dalam penelitian.

Jadi secara keseluruhan, Metode penelitian kombinasi adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan obyektif

## **3.2 Jenis Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Sugiyono, 2016). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui jawaban responden melalui pemberian seperangkat angket atau kuesioner dan wawancara.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder (Sugiyono, 2016) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang didapatkan dari buku dan jurnal.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Observasi, Angket atau Kuesioner, Wawancara dan Studi Pustaka.

### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan (Sugiyono, 2016)

### **2. Angket atau Kuesioner**

Angket atau Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).

### 3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber (Nazir , 2010).

Menurut (Yusuf, 2017), wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, semistruktur, maupun tidak terstruktur.

#### 1. Wawancara terstruktur

Pada wawancara ini, peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan. Dengan menggunakan jenis wawancara ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

#### 2. Wawancara semistruktur

Jenis wawancara ini merupakan wawancara yang termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana pelaksanaannya lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Wawancara ini bertujuan agar menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak narasumber diminta pendapat, dan ide-idenya.

#### 3. Wawancara tidak terstruktur

Berkebalikan dengan wawancara terstruktur, di dalam menggunakan wawancara tidak terstruktur, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara ini sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang responden. Dalam wawancara tidak terstruktur ini, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden. Berdasarkan analisis terhadap setiap jawaban dari responden tersebutlah, peneliti dapat mengajukan berbagai pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan.

#### 4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. (Yusuf, 2017).

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif memiliki perbedaan. Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016)

Sedangkan dalam penelitian kualitatif, tidak menggunakan istilah populasi, melainkan oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu tempat, pelaku dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis.(Sugiyono, 2016)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bestari Jaya Permai sebanyak 21 orang yang terdiri dari 1 Direktur, 2 Admin, 1 *Sales Supervisor*, 1 Kepala Gudang, 1 Asisten Gudang, 5 *Sales Exclusive*, 4 *Sales Mix*, 2 Supir dan 4 *Helper*.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari suatu jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Bestari Jaya Permai ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam membagikan kuesioner adalah teknik sampling jenuh di mana penentuan sampel diambil dari semua jumlah populasi yang ada. Sedangkan peneliti dalam melakukan wawancara menggunakan proses pengambilan sampel *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.. Oleh karena itu, karyawan PT. Bestari Jaya Permai yang dipilih sebagai narasumber merupakan narasumber yang dianggap lebih mengerti dan memahami permasalahan yang diteliti. Peneliti akan mengambil sampel sebanyak 3 orang karyawan yang akan diwawancarai.(Sugiyono, 2016)

**Tabel 3.1**

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	<i>Sales Mix</i>	1
3	Kepala Gudang	1

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel sangat penting di dalam sebuah penelitian. Dimana operasional variabel adalah sebuah petunjuk yang mengajarkan untuk mengukur sebuah variabel sehingga tidak terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam pengumpulan data.

**Tabel 3.2**

#### Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan Wawancara	Butir Pertanyaan Kuesioner
<i>Work Life Balan</i>	Menurut (Vialara, Johnly, & Rumawas, 2011), keseimbangan	1. Work Interference With Personal Life	1,2,3,4	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10



<i>ce</i>	<p>kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan.</p>	<p>(WIPL) 2. Personal Life Interference With Work (PLIW) 3. Personal Life Enhancement Of Work (PLEW) 4. Work Enhancement Of Personal Life (WEPL) (Dina, 2018)</p>		
<i>Burnout</i>	<p>Menurut (Yuhadi, 2016), <i>Burnout</i> sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, gaji atau upah yang rendah</p>	<p>1.Kelelahan Fisik &amp; Mental 2.Depersonalisasi 3.Penurunan Prestasi Individu (Hayati &amp; Fitria, 2018)</p>	5,6,7,8	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

	dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.			
Kinerj a Kerja	Menurut (Sami'an, 2012), Kinerja kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan	1.Kuantitas dari hasil 2.Kualitas dari hasil 3.Ketepatan waktu 4.Efektifitas 5.Kemandirian 6.Komitmen Kerja (Dina, 2018)	9,10,11,1 2,13,14	21,22,2 3,24,25 ,26,27, 28,29,3 0,31,32 ,33,34, 35

	moral maupun etika.			
--	---------------------	--	--	--

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam teknik pengolahan data terdapat dua jenis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Pengolahan data secara sederhana diartikan sebagai proses mengartikan data-data lapangan sesuai dengan tujuan, rancangan, dan sifat penelitian. Misalnya dalam rancangan penelitian kuantitatif, maka angka-angka yang diperoleh melalui alat pengumpul data tersebut harus diolah secara kuantitatif, baik melalui pengolahan statistik inferensial maupun statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan dengan tujuan mendeskripsikan variabel penelitian melalui pengukuran. Sedangkan statistik inferensial digunakan dengan tujuan menguji hipotesis dan pembuatan generalisasi. Lain halnya dalam rancangan penelitian kualitatif, maka pengolahan data menggunakan teknik non statistik, mengingat data-data lapangan diperoleh dalam bentuk narasi atau kata-kata, bukan angka-angka.

Agar analisis data kuantitatif dapat dikelompokkan secara baik, maka sebaiknya dilakukan kegiatan awal sebagai berikut :

#### 1. *Editing*

*Editing* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah peneliti sudah menyelesaikan penghimpunan data di lapangan. Dengan penggunaan kata-kata maupun bagian dari kata-kata yang sudah ada pada transkrip, maka analisis yang dilakukan terhadap *file* data yang sangat banyak dapat dilakukan dengan lebih mudah serta akurat. Tahap ini sangat penting karena dalam kenyataannya

terkadang data yang terhimpun belum tentu memenuhi harapan peneliti, seperti adanya kekurangan data atau data yang terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Oleh sebab itu, keadaan seperti itu harus diperbaiki melalui *editing* ini (Bungin, 2017).

Dalam penelitian ini, *editing* akan dilakukan setelah angket atau kuesioner dibagikan dan diisi oleh responden lalu dikembalikan kepada pihak yang melakukan penelitian untuk dicek kelengkapan dalam pengisian angket. Apabila ada pernyataan yang belum dijawab dalam pengisian angket maka responden yang bersangkutan dihubungi agar pengisian angket disempurnakan sehingga angket tersebut dikatakan sah.

## 2. *Coding*

Setelah tahap *editing* selesai, kegiatan selanjutnya adalah mengelompokkan data-data tersebut dengan tahapan *coding*. *Coding* disini merupakan data yang telah diedit akan diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis (Bungin, 2017).

*Coding* yang dilakukan setelah *editing* dalam penelitian ini berupa angka kuantitatif seperti responden dengan jenis kelamin laki-laki diberi *coding* 1, dan 2 untuk perempuan.

## 3. *Scoring*

Tahap *scoring* merupakan tahap perubahan data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif (pengeskoran nilai) (Bungin, 2017).

Dalam penentuan skor nilai dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian yaitu sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

#### 4. *Tabulating*

Tabulasi merupakan proses penyusunan data menjadi bentuk tabel. Sampai tahap ini proses pengolahan data telah selesai dan siap digunakan untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menerapkan rumus-rumus tertentu (Bungin, 2017).

Dalam penelitian ini, angket atau kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden kepada peneliti akan dilakukan pengelolaan data dengan memindahkan jawaban yang terdapat dalam angket ke dalam tabulasi atau bentuk tabel untuk dianalisis.

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa dalam analisis data kualitatif terdapat tiga aktivitas yaitu (Sugiyono, 2016) :

##### 1. *Data reduction* (Reduksi data)

Mereduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Oleh karena itu, mereduksi data dapat memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data .

##### 2. *Data display* (Penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, akan mempermudah peneliti untuk memahami apa yang

terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

### 3. *Conclusion Drawing/Verificaction* (Pendarikan kesimpulan/verifikasi)

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan awal masih bersifat sementara, dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Melainkan jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal memiliki bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dalam hal ini, kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, bisa juga tidak, dikarenakan seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang seiring penelitian berada di lapangan.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kuantitatif yaitu sebagai berikut

### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data merupakan uji yang telah disyaratkan dalam penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner, dengan tujuan supaya data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dengan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir pertanyaan dalam pendefinisian suatu variabel (Sugiyono, 2017). Uji validitas sendiri digunakan dengan mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan sah apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat agar dapat dikatakan telah memenuhi syarat adalah apabila  $r$  penghitungan lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga, jika korelasi antara  $r$  penghitungan lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS version 21.00 for Window*. (Hamdi & Saepul, 2014)

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas didefinisikan sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat pengumpul data. Hal ini dikarenakan instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas sendiri dilakukan hanya pada pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menentukan besarnya koefisien *alpha cronbach* ( $\alpha$ ), dengan besarnya nilai  $\alpha > 0,6$ . Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS version 21.00 for Window*. (Hamdi & Saepul, 2014)

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menunjuk pada pengertian persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam menganalisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). (Hamdi & Saepul, 2014)

### 3.7.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan dalam pengujian terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel bebas. Pada matrik korelasi, apabila antar variabel bebas didapatkan korelasi yang cukup tinggi (pada umumnya diatas 0,90), maka dalam hal ini dikatakan indikasi adanya multikolinieritas. Selain itu dapat juga dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF adalah  $\geq 10$  (Manzilati, 2017).

### 3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk pengujian apakah terjadi ketidaksamaan varians atau residual dalam sebuah model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Manzilati, 2017).

### 3.7.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk pengujian apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Seperti yang diketahui dimana uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan pendekatan grafik histogram dan *Normal P-P of regression standardized residual* untuk menguji normalitas data serta pendekatan melalui uji statistik *Kormogolov-Smirnov*. Dalam pendekatan grafik apabila data menyebar disekitar garis diagonal ataupun grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi norma, maka model regresi telah memenuhi asumsi



normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik dari histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Tjiptono, 2014)

### 3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya, analisis regresi linear berganda sama dengan analisis regresi sederhana. Hal yang membedakan antara regresi berganda dengan sederhana terletak pada jumlah variabel independen yang digunakan. Variabel independen pada regresi sederhana hanya satu sedangkan variabel independen pada regresi ganda lebih dari satu. Penambahan variabel independen dimaksudkan agar prediksi yang dihasilkan semakin baik, dengan tujuan untuk memperbesar variansi regresi yang dapat dihasilkan dan pada saat yang sama juga memperkecil variansi residu yang tidak dapat dijelaskan dari variansi total dependennya. Variabel dependen merujuk pada pengertian variabel yang variasinya ditujukan untuk diramalkan. Sedangkan variabel independen diartikan sebagai variabel yang digunakan dalam meramalkan atau untuk menjelaskan variabel dependen (Yudiatmaja, 2013) Dengan menggunakan alat bantu program perangkat lunak SPSS 22.00 maka dapat dilakukan analisis regresi atas variabel independen, yaitu *Work Life Balance & Burnout* dan dependen yaitu Kinerja Kerja Karyawan.

Secara garis besar, persamaan regresi untuk *Work Life Balance, Burnout*, dan Kinerja Kerja Karyawan, yaitu:

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

- Y : Kinerja Kerja Karyawan
- $\alpha$  : Koefisien intersep
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi
- X1 : *Work life Balance*
- X2 : *Burnout*
- e : error

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan sebagai penunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Priyatno, 2013). Pengujian dilakukan dengan penggunaan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

#### 3.7.4.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F dilakukan sebagai penunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2013). Dalam pengujian kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan

dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.7.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merujuk pada pengertian suatu ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data dari sampel (Sugiyono, 2016). Apabila nilai koefisien korelasi telah diketahui, maka dalam mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Di mana :

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Apabila Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan lemah.
2. Apabila Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan kuat.

Sedangkan Teknik analisis data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. (Sugiyono, 2016)

Triangulasi data digunakan sebagai proses memantapkan derajat kepercayaan (kredibilitas atau validitas) dan konsistensi (reliabilitas) data, serta bermanfaat juga sebagai alat bantu analisis data di lapangan. Triangulasi data bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimilikinya. Dari berbagai macam triangulasi, pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber data. Dalam triangulasi sumber, yang terpenting adalah mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan. Dengan demikian, triangulasi sumber berarti membandingkan (cek ulang) informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya, membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum, dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. D. (2013). Burnout Pada Guru Pendidikan Jasmani Terkait Pengimplementasian Kurikulum 2013 Dalam Keprofesionalan Mengajar, 333–344.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri.
- Dina. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan , 184-199.
- Elfrianto. (2016). Manajemen pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/54626-ID-manajemen-pelatihan-sumber-daya-manusia.pdf>
- Hamdi, & Saepul, A. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoyo, R. H. . E. T. (2007). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *prevention*, 2(1), 17–23. Retrieved from <http://jos.unsoed.ac.id>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, 9950(June).
- Indilusiantari, V., & Meliana, I. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Pegawai Di Direktorat Bina Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015, 7(1), 28–33.
- Manzilati, A. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi*. Malang: UB Media.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir, 43–50.
- Pan, G. (2017). The Effects of Burnout on Task Performance and Turnover Intention of New Generation of Skilled Workers, 156–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.53015>
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS (Pengolahan Data & Analisis Data)*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

- Purba, S. D. (2015). Studi Tentang Work Life Balance Dan Kepuasan Karir Pekerja Wanita Di Jakarta. *DeReMa Jurnal Manajemen*.
- Sami'an. (2012). Penilaian Kinerja. *Yogyakarta*. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-15794-8>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Paradigma*, 12(1), 93–112. <https://doi.org/ISSN:1693-0827>
- Tjiptono. (2014). *Analisis Data Penelitian Dengan SPSS 22*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Tumbel, T. M. (2011). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja, 1–8.
- Vialara, I., Johnly, R., & Rumawas, W. (2011). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ( Persero ) wilayah Suluttenggo area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio, 1–9.
- Yudiaatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Yuhadi, A. L. P. (2016). Pengaruh burnout terhadap kinerja (Studi Terhadap Perawat RSUD Kabupaten Sumedang), 1–70.
- Yunawati, R. A. S. I. (2017). Pengaruhwork-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 1–8.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

## **CURICULUM VITAE**



### **BIODATA**

Nama : Fendy

NIM : 15612217

Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 12 Januari 1998

Status : Belum Menikah

Agama : Buddha

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SD Negeri 005 Tanjungpinang Timur 2003 - 2009
2. SMP Negeri 1 Tanjungpinang 2009 - 2012
3. SMK Negeri 1 Tanjungpinang 2012 - 2015
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang 2015  
- 2019