

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.XYZ
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR *PRECAST*)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Sarjana Manajemen

Program Studi S1 Manajemen

FERRA ADHIANTY PERMATA

A10200144



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS

BANDUNG

2025

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR *PRECAST*)**

FERRA ADHIANTY PERMATA

A10200144

Bandung, 12 Maret 2025

Pembimbing

Dr. Deddy Rusyandi, SE.,M.Si

Mengetahui,

Ketua STIE EKUITAS

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Prof. Mokhamad Anwar, SE., M.Si., Ph.D Mirza Hedismarlina Yuneline, ST., MBA., QWP., CRA

Tanggung Jawab Yuridis ada Pada Penulis

PERNYATAAN
PROGRAM SARJANA

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang sudah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandung, 12 Maret 2025

Yang membuat pernyataan,

(Ferra Adhianty Permata)

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ
(PERUSAHAAN MANUFAKTUR PRECAST)**

Disusun Oleh:
Ferra Adhianty Permata

Dibimbing Oleh:
Dr.Deddy Rusyandi, SE., Msi

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, sebuah perusahaan manufaktur . Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Studi ini dimotivasi oleh meningkatnya pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat di lingkungan kerja yang serba cepat saat ini, serta efek merugikan dari kelelahan pada kinerja karyawan. Metodologi ini mencakup pendekatan kuantitatif, memanfaatkan survei untuk mengumpulkan data dari karyawan mengenai pengalaman mereka dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang hubungan antara variabel-variabel ini dan kinerja karyawan, berkontribusi pada praktik manajemen yang lebih baik dalam organisasi. Hasilnya akan dianalisis menggunakan metode statistik, termasuk uji-t, untuk menentukan signifikansi hubungan yang diidentifikasi. Penelitian ini sangat penting bagi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan mengatasi keseimbangan kehidupan kerja dan masalah kelelahan.

Kata Kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, Kelelahan, Kinerja

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT
ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. XYZ
(PRECAST MANUFACTURING COMPANY)**

Written by:
Ferra Adhianty Permata

Preceptor:
Dr.Deddy Rusyandi, SE., Msi

ABSTRACT

The study investigated the impact of work-life balance and burnout on employee performance at PT XYZ, a manufacturing company. This study aims to analyze how these two factors affect the effectiveness and overall productivity of employees. The study is motivated by the growing importance of maintaining a healthy work-life balance in today's fast-paced work environment, as well as the detrimental effects of burnout on employee performance. The methodology includes a quantitative approach, utilizing surveys to collect data from employees regarding their experience with work-life balance and burnout. These findings are expected to provide insight into the relationship between these variables and employee performance, contributing to better management practices within the organization. The results will be analyzed using statistical methods, including t-tests, to determine the significance of the identified relationships. This research is essential for organizations that aim to improve employee satisfaction and performance by addressing work-life balance and burnout issues.

Keywords: *Work-life balance, Fatigue, Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim Assalamualaikum wr. wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, ridha, dan Karunia-Nya yang telah memberikan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini dengan judul **“PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ (PERUSAHAAN MANUFAKTUR PRECAST)”**

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Strata 1 (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen di STIE EKUITAS.

Penelitian dan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat terwujud karena bimbingan dan bantuan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung selama ini. Khususnya, Allah Subhanahu Wa Ta’ala yang selalu melimpahkan kasih sayang-Nya kepada penulis, memberikan segala pertolongan, kemudahan, dan kebahagiaan penulis di setiap detiknya keadaan apapun.

Ucapan terimakasih dan penghargaan ini penulis sampaikan dengan penuh hormat kepada:

1. Prof. Mokhamad Anwar, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua STIE EKUITAS.
2. Dr. Dito Rinaldo, SE., MM. selaku Wakil Ketua I STIE EKUITAS.
3. Dr. Hj. Neneng Hayati, SE., MM. selaku Wakil Ketua II STIE EKUITAS.

4. Dr. Ir.Dani Dagustani, MM., CMA selaku Wakil Ketua III STIE EKUITAS.
5. Ibu Mirza Hedismarlina Yuneline, ST., MBA., QWP., CRA., CSF. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE EKUITAS.
6. Ibu Susinah Kuntadi, ST., MM. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen STIE EKUITAS.
7. Dr. Deddy Rusyandi,SE.,M.Si selaku pembimbing yang telah mengarahkan, memberikan motivasi, semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
8. Kedua orang tua penulis Papah Bambang Panji Indra dan Mamah Elly Mulyanti atas dukungan, perhatian, motivasi, kasih sayang dan doa yang tak pernah putus kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini.
9. Kakak tercinta Ferty Nadya Pujianti dan keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Seseorang yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka,yang selalu mendengarkan keluh kesah saya,dan selalu memberikan dukungan terhadap saya. Terima kasih karena sudah bersedia menemani dan mendukung saya hingga saat ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi nya dengan baik.
11. Teruntuk sahabat ku terimakasih telah begitu baik memberikan dorongan untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan sekarang aku memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik

12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi sampai dengan penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Intan Nurhasanah terimakasih telah mensupport peneliti dalam penulisan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada di dalam skripsi ini, dan semoga dapat bermanfaat baik untuk referensi ataupun pihak- pihak yang lain.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Bandung, 12 Maret 2025

Ferra Adhianty Permata

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK iii

ABSTRACT iv

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR ISI..... viii

DAFTAR TABEL..... xi

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah..... 8

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian 8

1.4 Kegunaan Penelitian 8

1.4.1 Kegunaan Teoritis 9

1.4.2 Kegunaan Praktis 9

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian..... 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN..... 11

2.1 Tinjauan Pustaka..... 11

2.1.1 *Worklife balance* 11

2.1.2 *Burnout*..... 15

2.1.3 Kinerja Karyawan 19

2.2 Penelitian Terdahulu 24

2.3 Kerangka Pemikiran 31

2.4 Hipotesis Penelitian 31

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN..... 34

3.1 Objek Penelitian..... 34

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk..... 34

3.1.2 Visi Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk 35

3.1.3	Misi Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk	35
3.1.4	Logo Perusahaan	36
3.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan	36
3.2	Metode Penelitian	36
3.2.1	Metode yang digunakan	36
3.2.2	Operasional Variabel.....	37
3.2.3	Populasi dan Penentuan Teknik Sampel	39
3.2.4	Jenis dan Sumber Data	40
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	40
3.2.6	Pengujian Instrumen Penelitian	41
3.2.7	Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.2	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Usia	50
4.1.3	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.1.4	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.2	Analisis Deskripsi Variabel penelitian	51
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Worklife balance</i>	52
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Burnout</i>	63
4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	73
4.3	Analisis Data.....	83
4.3.1	Uji Validitas	83
4.3.2	Uji Reliabilitas	85
4.3.3	Uji Normalitas.....	86
4.3.4	Uji Autokorelasi	87

4.3.5	Uji Multikolinieritas.....	87
4.3.6	Uji Hetrokedastisitas	88
4.3.7	Uji Regresi Linier Berganda	88
4.3.8	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	89
4.3.9	Uji Parsial (t-test)	90
4.3.10	Uji Simultan (uji F)	91
4.4	Pembahasan	92
4.4.1	Pengaruh <i>Work life balance</i> (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	92
4.4.2	Pengaruh <i>Burnout</i> (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)...	93
4.4.3	Pengaruh <i>Work life balance</i> (X1) dan <i>Burnout</i> (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		96
5.1	Kesimpulan	96
5.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN.....		106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.	Hasil <i>Prasurvey</i> Kinerja Karyawan PT. XYZ	2
Tabel 1. 2.	Laporan Produksi Perusahaan PT. XYZ.....	3
Tabel 1. 3.	Hasil <i>Prasurvey</i> Tentang <i>Worklife balance</i> PT. XYZ.....	4
Tabel 1. 4.	Hasil <i>Prasurvey</i> Tentang <i>Burnout</i> PT XYZ	6
Tabel 1. 5.	Waktu Penelitian	10
Tabel 2. 1.	Definisi <i>Worklife balance</i>	11
Tabel 2. 2.	Perbandingan Dimensi dan Indikator <i>Worklife balance</i>	13
Tabel 2. 3	Definisi <i>Burnout</i>	15
Tabel 2. 4.	Perbandingan Dimensi dan Indikator <i>Burnout</i>	18
Tabel 2. 5.	Definisi Kinerja Karyawan.....	20
Tabel 2. 6.	Perbandingan Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 2. 7.	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1.	Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 2.	Skala Likert	41
Tabel 4. 1.	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4. 2.	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia... 50	
Tabel 4. 3.	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4. 4.	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4. 5.	Kelas Interval Penilaian Tanggapan Responden	52
Tabel 4. 6.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Bekerja sesuai dengan Jam Kerja yang sudah Ditentukan Perusahaan	52
Tabel 4. 7.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Tetap Bersemangat untuk Bekerja secara Lebih Efektif meskipun Berbagai hal yang Terjadi dalam Kehidupan Pribadi.....	53
Tabel 4. 8.	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik.	54

Tabel 4. 9.	Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Saya Membuat Saya Merasa Siap untuk Bekerja Dihari Berikutnya	55
Tabel 4. 10.	Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Saya Memberikan Kekuatan atau Semangat dalam Bekerja	56
Tabel 4. 11.	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Saya Tidak Mendorong Saya untuk Melakukan Berbagai hal Penting Diluar Pekerjaan	57
Tabel 4. 12.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Puas dengan Keterlibatan Saya terhadap Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Saya yang Seimbang	58
Tabel 4. 13.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Mudah Membagi Waktu antara Pekerjaan dengan Urusan Keluarga/Pribadi	59
Tabel 4. 14.	Frekuensi Mengenai <i>Work life balance</i>	59
Tabel 4. 15.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Sering Merasa Letih Saat Bangun Pagi karena Harus Menghadapi Pekerjaan Hari Ini	63
Tabel 4. 16.	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Menangani Pekerjaan Sepanjang Hari membuat Saya Merasa Tertekan	64
Tabel 4. 17.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tidak Bersemangat dalam Melaksanakan Tugas.....	64
Tabel 4. 18.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tidak Tahu Apalagi yang Harus Saya Perbuat dalam Menghadapi Perkerjaan Ini.....	65
Tabel 4. 19.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Sering Menderita Putus Asa karena Tidak Sanggup lagi Menjalankan Tugas.....	66
Tabel 4. 20.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Mudah Terganggu oleh Masalah-masalah Kecil atau dengan Rekan Kerja dan Tim	67
Tabel 4. 21.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Hubungan yang Kurang Baik dengan Rekan Kerja karena Pekerjaan Saya sehingga ada Hal-hal yang Membuat Saya Terasing dari Lingkungan Kerja.	68
Tabel 4. 22.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tidak Mempunyai Keyakinan Diri dalam Menyelesaikan Tugas.....	68
Tabel 4. 23.	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Mencapai Target.....	69
Tabel 4. 24.	Frekuensi Mengenai Variabel <i>Burnout</i>	70

Tabel 4. 25. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Menyelesaikan Pekerjaan sesuai Target yang Ditetapkan	73
Tabel 4. 26. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu untuk Mengerjakan Pekerjaan dengan Teliti	74
Tabel 4. 27. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Berkerja Tim untuk Mempermudah Pekerjaan yang Sulit Diselesaikan	75
Tabel 4. 28. Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu Mengikuti Aturan-Aturan Didalam Perusahaan	75
Tabel 4. 29. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menemukan Apa yang Seharusnya Dikerjakan terhadap Sesuatu yang ada di Sekitar	76
Tabel 4. 30. Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Serius dan Teliti dalam Menyelesaikan Tugas	77
Tabel 4. 31. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Mempertanggungjawabkan Tugas yang Diberikan	78
Tabel 4. 32. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Bekerja Sama dengan Semua Karyawan	79
Tabel 4. 33. Tanggapan Responden Mengenai Memaksimalkan Keterampilan dalam Melakukan Pekerjaan Saya	80
Tabel 4. 34. Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel 4. 35. Hasil Uji Validitas	84
Tabel 4. 36. Hasil Uji Realibilitas.....	85
Tabel 4. 37. Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4. 38. Hasil Uji Autokorelasi	87
Tabel 4. 39. Hasil Uji Multikolineritas	87
Tabel 4. 40. Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4. 41. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4. 42. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
Tabel 4. 43. Hasil Uji Parsial	90
Tabel 4. 44. Hasil Uji Simultan (Uji F)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 3. 1. Logo Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk	36
Gambar 3. 2. Struktur Organisasi Waskita Beton Precast Tbk	36
Gambar 4. 1. Jarak Interval Garis Kontinum Mengenai <i>Work life balance</i>	62
Gambar 4. 2. Jarak Interval Garis Kontinum Mengenai <i>Burnout</i>	72
Gambar 4. 3. Jarak Interval Garis Kontinum Mengenai Kinerja Karyawan.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing	106
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	115
Lampiran 4 Hasil Output <i>SPSS</i>	121
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	127
Lampiran 6 Surat Keterangan Perubahan Judul.....	129
Lampiran 7 Sertifikat PKKMB	130
Lampiran 8 Sertifikat Kompetensi MSDM.....	131
Lampiran 9 Sertifikat TOEFL	132
Lampiran 10 Riwayat Hidup.....	133
Lampiran 11 Hasil Cek Turnitin	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penentu keberhasilan suatu perusahaan. PT XYZ ini adalah perusahaan manufaktur precast terkemuka yang memegang peranan penting dalam berbagai proyek pembangunan di seluruh Indonesia. Hal ini membuat perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan hasil terbaik agar dapat bersaing dengan industri sejenis. Keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada karyawan dalam menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan konstruksi merupakan komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan.

Maka dari itu, sangat dibutuhkan dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan bertanggung jawab agar dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Manusia salah satu unsur terpenting untuk mempunyai peran aktif dalam kegiatan organisasi. Sebagai manusia berfungsi untuk menjadi perencana, pelaksana, dan penentu suatu keberhasilan untuk tujuan perusahaan.

Tanpa adanya keterlibatan karyawan yang aktif, tujuan perusahaan akan sulit tercapai, meskipun perusahaan sudah memiliki peralatan yang sangat canggih (Wardhani & Hasan, 2024) Kinerja karyawan ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan hasil kerja individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Wardhani & Hasan, 2024), kinerja dapat diartikan sebagai kuantitas dan kualitas penyelesaian tugas, baik secara individu maupun kelompok, yang berhubungan langsung dengan sasaran strategis organisasi.

Penilaian kinerja ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dalam upaya mencapai tujuan, perusahaan melakukan berbagai upaya agar setiap karyawan mampu menghasilkan kinerja yang ditargetkan oleh perusahaan. Hal yang dapat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Maka hal tersebut kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mendorong perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan (Natsir & Triastuti, 2024).

Penelitian awal yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan mengenai kinerja karyawan, *worklife balance* dan *burnout* pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 1. 1. Hasil *Prasurvey* Kinerja Karyawan PT. XYZ

No	Indikator	Pernyataan	Presentase
1.	Kualitas	Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	57%
2.	Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	43%
3.	Disiplin kerja	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam perusahaan	60%
4.	Ketelitian	Saya selalu mengerjakan tugas dengan serius dan penuh ketelitian	53%
5.	Kejujuran	Saya mampu berkerja sama dengan semua karyawan	47%
6.	Kreativitas	Saya memaksimalkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan	70%
Rata-Rata			55%

Sumber : Data diolah, Juni 2024

Terdapat tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki permasalahan. Data terendah mencerminkan bahwa karyawan belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kemudian karyawan belum mampu untuk bekerja sama dengan seluruh karyawan, dan karyawan belum selalu bersikap serius dan cermat dalam menyelesaikan tugas. Permasalahan kinerja karyawan di perusahaan juga didukung oleh data berikut :

Tabel 1. 2. Laporan Produksi Perusahaan PT. XYZ

No	Tahun	Total Volume Produksi	Satuan	Total Kapasitas	% Pencapaian
1	2018	2.368.234	Ton	3.500.000	68%
2	2019	2.595.180	Ton	3.700.000	70%
3	2020	795.436	Ton	3.700.000	21%
4	2021	190.547	Ton	3.700.000	5%
5	2022	546.263	Ton	3.700.000	15%

Sumber: Laporan Tahunan Perusahaan PT. XYZ (2022)

Terdapat pada data diatas dapat disimpulkan bahwa total volume produksi *precast* PT XYZ 2018-2022 tidak memenuhi target pencapaian 100% dari kapasitas produksi yang tersedia. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan, yang tercermin dari ketidakmampuan mereka dalam mencapai kuantitas pekerjaan yang diharapkan.

Penting untuk meneliti penyebab faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga untuk permasalahan di dapat tidak menghambat operasional perusahaan dan dapat segera diatasi. Salah satu permasalahan yang dapat membahayakan kesejahteraan karyawan dan perusahaan adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Worklife balance atau keseimbangan kerja-hidup merupakan konsep yang menggambarkan hubungan harmonis antara pekerjaan, kehidupan pribadi seorang karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, kesejahteraan psikologis, kecerdasan emosional, posisi di perusahaan, teknologi, dukungan sosial, dan faktor keluarga. Apabila perusahaan tidak dapat mengelola keseimbangan kerja dan hidup dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap efisiensi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya prasurvey dilakukan untuk mengetahui bagaimana *worklife balance* karyawan PT XYZ. Selanjutnya prasurvey dilakukan untuk mengetahui bagaimana *worklife balance* karyawan PT XYZ.

Tabel 1. 3. Hasil Prasurvey Tentang *Worklife balance* PT. XYZ

No	Indikator	Pernyataan	Presentase
1.	Aspek Keseimbangan	Saya menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.	50%
2.	Kesetaraan waktu yang diberikan	Saya mampu mengatur keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik.	43%
3.	Membentuk psikologis individu	Kehidupan pribadi saya memberikan saya rasa persiapan yang baik untuk menghadapi hari kerja esok.	53%
4.	Menyeimbangkan diri sendiri	Pekerjaan saya tidak memberikan dorongan bagi saya untuk melakukan hal-hal yang penting di luar lingkungan kerja.	67%
5.	Kepuasan individu	Saya merasa puas karena komitmen saya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan seimbang.	47%

6.	Keseimbangan diri sendiri, keluarga, karir	Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi	50%
Rata-Rata			51%

Sumber : Data diolah, Juni 2024.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai kategori *worklife balance* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kesulitan untuk menyeimbangkan stres pekerjaan dengan kehidupan rumah tangga mereka. Mereka merasa tidak puas dengan bagaimana pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dapat diintegrasikan secara seimbang. Selain itu, karyawan seringkali mengalami kesulitan membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan keluarga atau pribadi.

Faktor yang harus diperhatikan juga yakni *Burnout* yaitu kelelahan yang luarbiasa akibat tuntutan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. *Burnout* dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan dan terus-menerus dialami oleh karyawan. Hal ini sering kali mengakibatkan tekanan dan frustrasi yang berdampak pada kinerja mereka. Dari sudut pandang psikologis, depresi dapat disebabkan oleh stres berat dan hilangnya fokus di tempat kerja, terutama ketika seseorang mengalami kesulitan memenuhi standar kerja yang ditetapkan, menghasilkan pekerjaan berkualitas buruk, sering melakukan kesalahan, kurangnya akurasi, dan terbatasnya kreativitas dalam memecahkan masalah.

Penelitian awal dilakukan kepada 30 orang karyawan dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 1. 4. Hasil Prasurvey Tentang *Burnout* PT XYZ

No	Indikator	Pernyataan	Presentase
1.	Kelelahan berkepanjangan secara fisik	Berkerja menangani pekerjaan sepanjang hari membuat saya merasa tertekan	47%
2.	Kehilangan energi dalam beraktivitas	Saya sering merasa putus asa karena tidak mampu melaksanakan pekerjaan	43%
3.	Perasaan negatif	Saya merasa terganggu oleh hal-hal kecil yang berkaitan dengan rekan kerja dan tim	40%
4.	Perasaan sensitif dan menarik diri	Saya memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja karena situasi di tempat kerja, dan ada beberapa faktor yang membuat saya merasa terasing dari lingkungan tersebut	63%
5.	Memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri	Saya merasa tidak mempunyai keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas	60%

Sumber : Data diolah, Juni 2024

Tabel 1..4 menunjukkan nilai *Burnout* karyawan cenderung tinggi. Hal ini dibuktikan oleh karyawan yang memiliki hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja karena pekerjaan nya sehingga terdapat hal-hal yang membuat karyawan merasa terasingkan dari lingkungan kerja . Kemudian karyawan juga merasa tidak mempunyai keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, karyawan sering kali merasa terganggu oleh masalah sepele atau oleh interaksi dengan rekan-rekan kerja dan tim. Tingginya tingkat *burnout* juga dipengaruhi oleh tekanan kerja yang sangat besar, yang membuat seseorang merasa kelelahan. Di PT XYZ, tekanan kerja ini mencapai level yang signifikan, terutama pada tahun 2022.

Beban kerja yang berat dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga berdampak negatif pada hasil yang dicapai. Untuk meraih kinerja yang optimal dan berkualitas, setiap pegawai diharuskan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan baik..

Dari hasil uraian latar belakang diatas menunjukkan bahwa *worklife balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT.XYZ belum sepenuhnya optimal.Pada *worklife balance* PT XYZ dinilai belum optimal dalam mengelola keseimbangan keterlibatan.Pada *burnout* PT XYZ dinilai belum optimal dalam mengatasi keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas.Begitu juga dengan kinerja karyawan yang dinilai rendah. Hal ini memerlukan penelitian lebih lanjut mengenai fenomena yang terjadi di PT.XYZ

Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek yang diteliti, yaitu industri manufaktur. Industri yang memiliki karakteristik khusus, dimana perusahaan berfokus pada proyek dengan jangka waktu terbatas, tidak menjalankan proses yang berkesinambungan, dan memiliki bentuk segmentasi yang bervariasi antara satu proyek dengan proyek lainnya. Karakteristik tersebut dinilai memiliki pengaruh terhadap kondisi *worklife balance* dan *burnout* karyawan.

Berdasarkan pemaparan yang terdapat diatas,maka judul penelitian ini adalah: “Pengaruh *Worklife balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Worklife balance* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
2. Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
3. Bagaimana pengaruh *Worklife balance* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap PT XYZ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memahami dan memperoleh informasi terkait dengan rumusan masalah yang ada. Dengan demikian, tujuan utama penelitian ini mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi, agar mempermudah untuk mendapat solusi yang tepat. Oleh karena itu, berikut adalah tujuan spesifik dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Worklife balance* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Worklife balance* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap PT XYZ

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan yaitu dapat memberikan manfaat yang signifikan kepada berbagai pihak, baik dalam pengembangan ilmu secara teoritis

maupun dalam penerapannya secara praktis. Secara lebih rinci, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi penting kepada penelitian selanjutnya, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang *work-life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan..

1.4.2 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak manapun, serta dapat dijadikan sebagai referensi, hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *worklife balance*, *burnout* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang tepat guna meminimalisir dampak negatif dari kurang efektifnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *worklife balance* dan *Burnout*.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan terkait dengan *Burnout* dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dan dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Tabel 1. 5. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2024				April2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Feb 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Literatur	✓	✓	✓	✓																				
2.	Survey Awal			✓	✓	✓	✓	✓	✓																
3.	Penyusunan Usulan Penelitian								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
4.	Penelitian Lapangan																	✓	✓	✓					
5.	Penyusunan Skripsi											✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6.	Sidang																								✓

Sumber : Data diolah, Juni 2024

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Worklife balance*

Pada awal mulanya istilah *Worklife balance* pertama kali di kenal di inggris pada tahun 1970 dan di pakai sebagai konse dalam menerangkan kesimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan di dalam pekerjaan.

2.1.1.1 Pengertian *Work life balance*

Work life balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Worklife balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama merasa puas dalam waktu dan keterlibatan psikologis antara peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, tidak memiliki konflik diantara kedua peran tersebut. Pada tabel dibawah ini terdapat definisi menurut para ahli:

Tabel 2. 1. Definisi *Worklife balance*

No	Peneliti	Definisi
1	(Berk & Gundogmus, 2018)	<i>Work life balance</i> sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi.
2	(Maharani & Tamara, 2024)	<i>Worklife balance</i> sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat

No	Peneliti	Definisi
		menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi.
3	(Larasati & Hasanati, 2019)	<i>Worklife balance</i> merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.
4	(Laksono & Wardoyo, 2019)	<i>Worklife balance</i> merupakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar.
5	(Harmen, 2024)	<i>Worklife balance</i> adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik di antara keduanya.
6	Kesimpulan	<i>Worklife balance</i> sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu antara kehidupan kerja dan kepuasan individu dalam peran mereka di antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik di antara keduanya.

Sumber : Data Pustaka, 2024

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator *Work life balance*

Dimensi dan indikator *worklife balance* yang dikaji dalam penelitian dan digunakan untuk memberikan arahan dalam mengukur penelitian yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Pada tabel dibawah ini terdapat dimensi dan indikator *worklife balance* :

Tabel 2. 2. Perbandingan Dimensi dan Indikator *Worklife balance*

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	(Ricardianto et al., 2020)	1. Keseimbangan Waktu	Aspek keseimbangan, kesetaraan, waktu yang diberikan, waktu pada diri sendiri.
		2. Keseimbangan Keterlibatan	Membentuk psikologis individu, menyeimbangkan diri sendiri, kepuasan yang dipilih.
		3. Keseimbangan Kepuasan	Kepuasan individu dan keseimbangan diri sendiri, keluarga, dan karir.
2	(Wicaksana & Suryadi, 2020)	1. Gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi	Sulit menyeimbangkan waktu.
		2. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan	Tidak seimbang dalam menyelesaikan antara masalah keluarga atau kehidupan pribadi.
		3. Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan	Meningkatkan kemampuan individu dalam dunia pekerjaan.
		4. Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi	Meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dalam pekerjaan.
3	(Wardhani & Hasan, 2024)	1. WIPL (Work Interference with Personal Life)	Jumlah jam kerja; Waktu bersama keluarga, waktu untuk kehidupan pribadi.
		2. PILW (Personal Life Interference With Work)	Pengambilan keputusan; Tanggung jawab terhadap keluarga, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, beban pekerjaan atau jobdesk yang

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
			diberikan perusahaan tentu memberikan beban kerja terhadap masing-masing individu.
		3. PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)	Suasana lingkungan kerja: Hubungan dengan atasan atau bawahan, kehidupan sosial di luar pekerjaan.
		4. WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)	Peningkatan kualitas kehidupan individu.
4	(Vaziri et al., 2022)	1. Keseimbangan Waktu (Time Balance)	Sistem jam kerja; Kemampuan dalam membagi waktu, pekerjaan produktif, organisasi tinggi karena keseimbangan kehidupan kerja yang efektif.
		2. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)	Sikap tanggung jawab; Sikap profesional dan pembagian keterlibatan.
		3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)	Kepuasan individu; Kepuasan sendiri, keluarga, karir.
5	(Rumania et al., 2023)	1. Waktu	Jam kerja.
		2. Perilaku	Karakteristik individu.
		3. Lingkungan Pekerjaan	Nilai-nilai budaya.

Sumber : Data Pustaka, 2024

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari (Ricardianto et al., 2020) yaitu aspek kesetaraan membagi waktu antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga, keseimbangan keterlibatan dimana harus membentuk

psikologis individu untuk menyeimbangkan antara diri sendirisi dan kepuasan yang dipilih,keseimbangan kepuasan yang dimaksud seperti kepuasan diri sendiri dalam membagi waktu bersama keluarga.

2.1.2 *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang didalamnya termasuk berkembangnya konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Istilah *burnout* ini diperkenalkan pertama kalinya oleh Hebert Freudenberger pada tahun 1974

2.1.2.1 Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan bentuk stres berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi memengaruhi kesehatan psikologis dan fisik individu secara negatif dan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dijadikan sebagai tantangan utama tentang kesehatan pegawai dan berfungsinya suatu organisasi definisi *Burnout* menurut para ahli dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 3 Definisi *Burnout*

No	Peneliti	Definisi
1	(REGITA, 2019)	<i>Burnout</i> adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada di pekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu.
2	(Ikhrum, 2019)	<i>Burnout</i> suatu bentuk kelelahan fisik, emosional, serta mental disebabkan karena secara emosional memikirkan pekerjaan dalam jangka panjang.
3	(Virgă et al., 2019)	<i>Burnout</i> mencerminkan semakin tinggi kecemasan maka semakin tinggi tingkat <i>burnout</i> sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan.
4	(Arrozak et al., 2020)	<i>Burnout</i> adalah syndrom psikologis seperti halnya kelelahan, depersonalisasi serta kemampuan yang menurun

No	Peneliti	Definisi
		ketika mengerjakan tugas, sehingga mengakibatkan timbulnya rasa takut, tekanan mental ataupun kehilangan jam tidur.
5	(Santi et al., 2020)	<i>Burnout</i> merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami kelelahan baik dari fisik, emosional, dan mental akibat situasi tuntutan emosional dalam waktu yang cukup lama.
6	Kesimpulan	<i>Burnout</i> adalah syndrome psikologis suatu kondisi seseorang yang mengalami kelelahan baik dari fisik, emosional, dan mental akibat situasi tuntutan emosional yang cukup lama dalam memikirkan pekerjaan dalam jangka panjang.

Sumber : Data Pustaka, 2024

2.1.2.2 Karakteristik *Burnout*

Menurut (Hayati & Fitria, 2018) ada 12 karakteristik pada penderita *burnout*, yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan, penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan, penderita *burnout* cenderung menghindari tanggung jawab pekerjaan serta sering membolos kerja.
3. Kebosanan dan sinisme, disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makan dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang menyebabkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung, penderita *burnout* cenderung lebih

mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena perasaannya.

5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan pekerjaan, hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakin merasa sanggup, menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati.
6. Merasa tidak dihargai, hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realita menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
7. Mengalami disorientasi, kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
8. Mengalami disorientasi, kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
9. Keluhan psikosomatis, penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui penyebabnya.
10. Curiga tanpa alasan, penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
11. Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan yang mewarnai seluruh proses berfikir.
12. Penyangkalan, merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator *Burnout*

Dimensi dan indikator *burnout* yang dikaji dalam penelitian dan digunakan untuk memberikan arahan dalam mengukur penelitian yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Pada tabel dibawah ini terdapat dimensi dan indikator *Bunout*.

Tabel 2. 4. Perbandingan Dimensi dan Indikator *Burnout*

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	(Ananta & Bagiartini, 2021)	1. Kelelahan fisik	Keluhan fisik; Kekurangan energi
		2. Kelelahan emosional	Hilangnya perasaan dan perhatian, penurunan rasa percaya diri
		3. Rendahnya motivasi kerja	Keluhan fisik, kekurangan energi
2	(Omar et al., 2022)	1. Reduced Personal Accomplishment	Kurangnya aktualisasi diri
		2. Kesinisan	Depresi, sikap sinis terhadap orang lain
		3. Penurunan Prestasi Pribadi	Kelelahan emosional; kelelahan mental; Kelelahan fisik
3	(Leiter & Maslach, 2024)	1. Kelelahan (exhaustion)	Kelelahan berkepanjangan baik secara fisik maupun emosional, kehilangan energi dan sumber emosi dalam beraktivitas, tidak mampu mengatasi tuntutan atau permasalahan yang ada

		2. Sinisme (cynicism)	Perasaan negatif, sensitif, dan menarik diri
		3. Ketidakefisienan	Memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri
4	(WIDHIANING TANTI & Luijtelaar, 2022)	1. Kelelahan emosional	Kelelahan fisik; psikologis; mental
		2. Kesinisan	Gangguan psikologis
5	(Hutabarat, 2024)	1. Stres pekerjaan	Penurunan kemampuan memecahkan masalah yang timbul
		2. Stres antarpribadi	Peningkatan kelelahan emosional
		3. Stres dalam jangka waktu yang lama	Keterlibatan emosional yang tinggi

Sumber : Data Pustaka, 2024

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari (Leiter & Maslach, 2024) yaitu kelelahan berkepanjangan baik secara fisik maupun emosional sehingga menimbulkan perasaan-perasaan negatif, sensitif sehingga dapat memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil tindakan yang ditampilkan setiap karyawan, guna mencapai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas peran yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan dalam mencapai

tujuan nya, dapat dilihat pada tabel 2.5 definisi kinerja karyawan menurut para ahli:

Tabel 2. 5. Definisi Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Definisi
1	(AFANDI, 2020)	Kinerja adalah output yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan jobdesc masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
2	(Muliawati & Frianto, 2020)	Kinerja karyawan dapat mempegaruhi kinerja individu dan organisasi.
3	(I. P. Sari & Nugraheni, 2019)	Kinerja adalah sebagai kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian tugas secara individual atau kelompok yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan pengukurannya dilakukan dalam kurung waktu tertentu. Agar karyawan dapat menunjukan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan, maka dibutuhkan manajemen kinerja yang efektif.
4	(Sinaga et al., 2021)	Penilaian kinerja adalah dampak pada setiap evaluasi yang sistematis dengan berlandaskan atas sekelompok parameter untuk aktivitas kinerja akan mencakup parameter input dan output serta indikator anggapan, faedah, serta kekurangan.
5	(A. N. Sari & Sholahuddin, 2024)	Kinerja atau performance merupakan bentuk gambaran tentang sejauh mana individu atau kelompok telah berhasil menjalankan program kegiatan atau membuat pengaturan untuk memahami persiapan penting organisasi untuk tujuan sasaran, visi, dan misinya.
6	Kesimpulan	Kinerja adalah sebagai kuantitas dan kualitas dalam penyelesaian tugas secara individual atau kelompok yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

No	Peneliti	Definisi
		organisasi dan pengukurannya dilakukan dalam kurung waktu tertentu.

Sumber : Data Pustaka, 2024

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Octavia et al., 2020) karakteristik kinerja karyawan meliputi:

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 yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja yang di lakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan yang dikaji dalam penelitian dan digunakan untuk memberikan arahan dalam mengukur penelitian yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi Pada tabel dibawah ini terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan :

Tabel 2. 6. Perbandingan Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	(AFANDI, 2020)	1. Hasil kerja	Kuantitas, kualitas, efisiensi
		2. Perilaku kerja	Disiplin kerja, inisiatif, ketelitian
		3. Sifat pribadi	Kepemimpinan, kejujuran, kreativitas
2	(Maria et al., 2021)	1. Target	Fokus pada target, menantang dan realistis
		2. Kualitas	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen untuk kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan puas atas kualitas yang dihasilkan
		3. Waktu Penyelesaian	Pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan puas atas waktu penyelesaian
		4. Taat Asas	Dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan
3	(Steven & Prasetyo, 2020)	1. Task Performance (Kinerja Tugas)	Ketepatan kerja
		2. Adaptive Performance (Kinerja Adaptif)	Semangat kerja, kerjasama antara karyawan
		3. Contextual Performance (Kinerja Kontekstual)	Inisiatif dalam bekerja, sikap terhadap sesama karyawan
4	(Fitrah & Prasetyo, 2024)	1. Quality	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
		2. Quantity	Mencerminkan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan
		3. Performing Tasks	Kehadiran kerja dengan perilaku membantu dan akomodatif serta kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu output
		4. Responsibility	Dimotivasi dengan cara yang berbeda untuk mendapatkan output dan produktivitas maksimum, penghargaan ini dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik
5	(Fatmawati et al., 2020)	1. Pengetahuan	Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab
		2. Pendapat	Kebebasan untuk memberi saran, masukan, kritik terhadap organisasi
		3. Pengambilan Keputusan	Adanya keberanian untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan
		4. Perencanaan Kerja	Adanya peran dalam memberikan konsep dan rencana kerja
		5. Organisasi Kerja	Adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu

Sumber : Data Pustaka, 2024

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari (Arfandi & Kasran, 2023) yaitu hasil kerja yang diukur dari kuantitas, kualitas dan efisiensi. Dimensi Perilaku kerja yang diukur oleh disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. Dimensi sifat pribadi yang diukur oleh kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 7. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Lukmiati, 2020)	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Dhaniswari & Sudarnice, 2024)	<i>Worklife balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: Karyawan generasi Gen Z di Kota Denpasar	<i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>burnout</i> berpengaruh negatif.
3	(Romdhon & Putro, 2024)	<i>Worklife balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: Yamaha Bahana Cianjur	<i>Worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Puspita et al., 2023)	Kinerja karyawan (Y) <i>Worklife balance</i>	Objek Penelitian: Karyawan PT.X Bandung	<i>Worklife balance</i> dalam kategori sedang dengan pengaruh terhadap kinerja karyawan lalu <i>Burnout</i> dan <i>Worklife</i>

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		(X1) <i>Burnout</i> (X2)		<i>balance</i> berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
5	(Rahmadani et al., 2023)	<i>Burnout</i> (X2) <i>Worklife balance</i> (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Objek Penelitian: Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu	<i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan <i>Worklife balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
6	(Hayati & Fitria, 2018)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Peneliti menggunakan variabel WLB Objek Penelitian: BMT El Munawar Medan	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,9% sedangkan 1,1% dipengaruhi variabel lain.
7	(Alfia Ranny Poluan, 2018)	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Pegawai (Y)	Beban kerja (X) Gaya Kepemimpinan (X) Objek Penelitian: Karyawan	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8	(Rahayu & Hidayati, 2024)	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Flexible Working Arrangement (X)	Flexible Working Arrangement dan <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9	(Dina, 2018)	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: KUD Minatani Brondong Lamongan	<i>Work life balance</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10	(Ardiansyah & Surjanti, 2020)	<i>Work life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya	<i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
11	(Jaysan et al., 2024)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara tingkat stres kerja dan kepuasan karyawan.
12	(Nurdin et al., 2021)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Pada penelitian ini mengolah data menggunakan perangkat lunak SPSS dan SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menjaga kondisi <i>worklife balance</i> akan mampu menjaga komitmen organisasi dan dapat

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				meningkatkan kinerja yang baik.
13	(Mulang, 2022)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT. Bumi Sarana Beton	Analisis data menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menemukan bahwa keterlibatan karyawan tidak dapat menjadi variabel mediasi.
14	(Rudyanto et al., 2021)	<i>Worklife balance</i> (X) Motivasi kerja (Y)	Objek Penelitian: Guru di Yayasan Pendidikan Cendana	Teknik analisis data menggunakan regresi, koefisien regresi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara beban kerja dan motivasi, sedangkan ada pengaruh negatif antara <i>burnout</i> dan motivasi kerja.
15	(Priyono & Saraswati, 2023)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: Kinerja paramedis di era pandemi	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja paramedis serta QWL berpengaruh signifikan positif, sedangkan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan positif terhadap

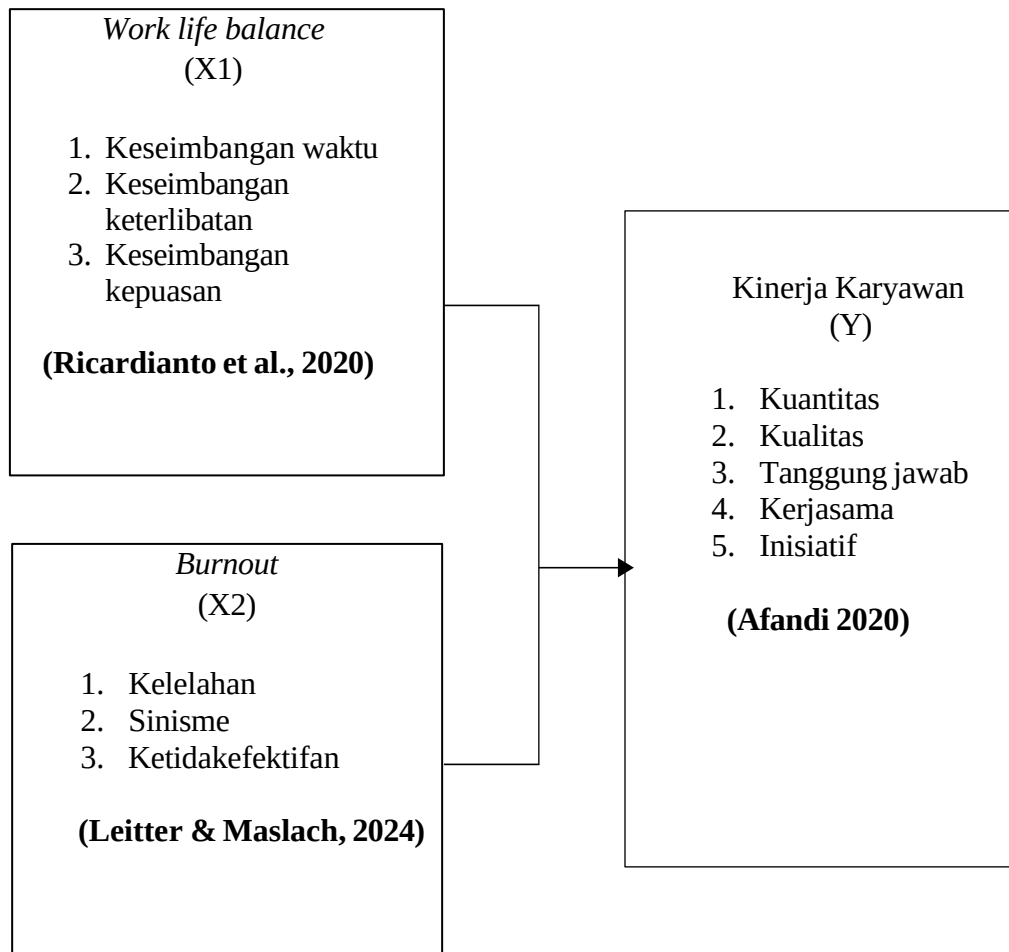
No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				kepuasan kerja paramedis.
16	(Hikmah & Lukito, 2021)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian explanatory dengan metode cross-sectional. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>Worklife balance</i> dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi <i>Worklife balance</i> dan OCB pada karyawan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah sikap OCB dan kinerjanya.
17	(Maulidah et al., 2022)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Objek Penelitian: Staf BPBD Kota Surabaya	Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa variabel <i>burnout</i> (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
18	(Almaududi, 2019)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja	Objek Penelitian: PT. PLN	Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana,

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		karyawan (Y)		menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19	(Firdaus & Thoyib, 2021)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
20	(Susanti & Simatupang, 2022)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Objek Penelitian: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Worklife balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika kepemimpinan strategis dan <i>worklife balance</i> dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja juga akan baik.
21	(Ramdhan, 2020)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT. Vegatyan Inti Prakasa	Metode penelitian yang digunakan deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				kinerja karyawan di PT. Vegatyan Inti Prakasa.
22	(Apriliani, 2023)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui mediasi.
23	(Hutasoit & Hawignyo, 2023)	<i>Burnout</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat perbedaan variabel, salah satunya yaitu motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
24	(Ekhsan & Hidayati, 2022)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT. Patco Elektronik Teknologi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	(Prasetyo & Sukono, 2023)	<i>Worklife balance</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Objek Penelitian: Point Coffee se-Kota Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Pustaka, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah, Juni 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu dugaan yang masih bersifat sementara yang mengarah pada jalan penelitian lebih lanjut untuk menguji dan membuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel *Worklife balance* (X1), *Burnout* (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y).

2.4.1 Pengaruh *Worklife balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Worklife balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan (Sirgy & Lee, 2018). Penelitian lain juga memberikan hasil yang serupa bahwa terdapat pengaruh positif antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan (lukmiati dkk). Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan menghasilkan sikap kerja yang baik dan menyelaraskan nilai-nilai yang ada di perusahaan, sehingga perusahaan akan dapat terus berkembang mengikuti zaman dan target-target pekerjaan dapat tercapai. Dari penjelasan di atas maka dapat dihipotesiskan :

H1 : *Worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Burnout merupakan kondisi kejenuhan kerja yang disebabkan tuntutan lingkungan kerja yang tinggi dalam jangka panjang, kelelahan mental dan kelelahan fisik yang dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya. *Burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. (Hayati & Fitria, 2018). Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *Burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal, penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif sebesar 98% terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Agar karyawan dapat menunjukan

kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan, maka dibutuhkan manajemen kinerja yang efektif untuk menimalisir stress dan kelelahan kerja bagi karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2 : *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian yaitu variabel *Worklife balance* (X1), *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ (Manufaktur Precast).

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk

PT Waskita Beton Precast (WSBP) terbentuk resmi sebagai entitas anak usaha PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT) pada 7 Oktober 2014. WSBP adalah perusahaan manufaktur beton precast dan readymix dengan kapasitas produksi saat ini salah satu terbesar di Indonesia. Perseroan mencatatkan saham perdananya di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 20 September 2016. Setelah IPO 2016, berbagai pencapaian pun berhasil diterima oleh perusahaan, di antaranya meraih Alpha 10th Annual Best Deal & Solution Award Southeast Asia 2016, dengan penyerapan dana IPO sebesar Rp 5,1 triliun.

Kemudian, WSBP juga masuk dalam Index Morgan Stanley Capital Internasional (MSCI) 2017, Index LQ45 pada awal tahun 2018, dan Indeks Kompas 100 pada tahun 2018. Pada tahun 2019 menerima CSA Award dari Asosiasi Analis Efek Indonesia & CSA Research, dan pada tahun 2020 juga mendapatkan Indonesia Construction Safety Award dan CEO Safety Leadership Award dari A2K4 Indonesia. Selain itu, WSBP memperoleh 3 (tiga) sertifikasi sistem manajemen

terintegrasi pada tahun 2017 yaitu ISO 9001: 2015 terkait Quality Management System, 14001:2015 mengenai Environment Management System, dan ISO 45001:2018 mengenai Occupational, Health and Safety Management System sebagai suatu standar internasional untuk Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3. Dan pada tahun 2020 memperoleh Sertifikasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan yaitu SNI ISO37001:2016 dari Sucofindo.

3.1.2 Visi Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk

Menjadi Partner Terpercaya dalam Industri Beton Terintegrasi, Konstruksi, dan Modular di Indonesia.

3.1.3 Misi Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk

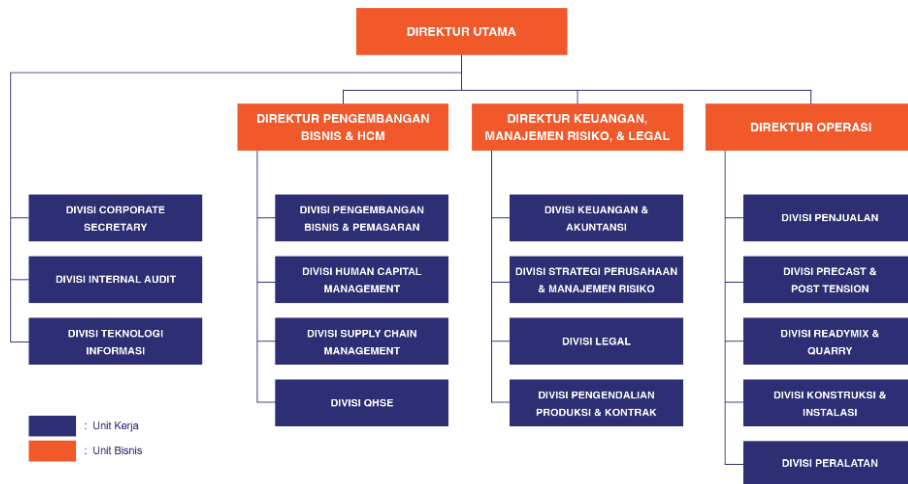
1. Menjadi *one stop solution* di industri beton terintegrasi, konstruksi dan modular serta peralatan pendukung sesuai kebutuhan pelanggan.
2. Membangun tata kelola yang baik dengan menerapkan etika dan kepatuhan terhadap seluruh peraturan yang berlaku dalam setiap proses bisnis perusahaan.
3. Menumbuhkan kompetensi pegawai di industri untuk peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai.
4. Menciptakan healthy profit, growth, dan business sustainability yang dilakukan bersama-sama dengan mitra kerja.
5. Menjalankan sistem manajemen terintegrasi, teknologi tepat guna untuk menumbuhkan inovasi, efektifitas & efisiensi, serta unggul dalam kualitas, keselamatan, keamanan, kesehatan dan lingkungan menuju industri hijau.

3.1.4 Logo Perusahaan



Gambar 3. 1. Logo Perusahaan Waskita Beton Precast Tbk
Sumber : Waskita Beton Precast Tbk

3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. 2. Struktur Organisasi Waskita Beton Precast Tbk
Sumber : Waskita Beton Precast Tbk

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survei, yang bersifat deskriptif dan verifikatif hubungan kausal.

3.2.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terkait, antara lain yaitu:

1. Variabel *Independent* (X)

Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan yaitu :

- a. Variabel *Worklife balance* (X1)
- b. Variabel *Burnout* (X2)

2. Variabel *Dependent* (Y)

Untuk lebih jelasnya variabel dependent tersebut di cantumkan pada tabel

3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuisisioner	Skala
<i>Work life balance</i> (X1)	1. Keseimbangan Waktu	Aspek keseimbangan	K1	Ordinal
		Kesetaraan waktu yang diberikan	K2	Ordinal
		Waktu pada diri sendiri	K3	Ordinal
	2. Keseimbangan Keterlibatan	Membentuk psikologis individu	K4	Ordinal
		Menyeimbangkan diri sendiri	K5	Ordinal
		Kepuasan yang dipilih	K6	Ordinal
	3. Keseimbangan Kepuasan	Kepuasan individu	K7	Ordinal
		Keseimbangan diri sendiri, keluarga, dan karir	K8	Ordinal
		(Ricardianto et al., 2020)		
<i>Burnout</i> (X2)	1. Kelelahan (Exhaustion)	Kelelahan berkepanjangan secara fisik	K9	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuisioner	Skala
		Kelelahan berkepanjangan secara emosional	K10	Ordinal
		Kehilangan energi dalam beraktivitas	K11	Ordinal
		Kehilangan sumber emosi dalam beraktivitas	K12	Ordinal
		Tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dalam jangka panjang	K13	Ordinal
	2. Sinisme (Cynicism)	Perasaan negatif	K14	Ordinal
		Perasaan sensitif dan menarik diri	K15	Ordinal
	3. Ketidakefisienan (Ineffectiveness)	Memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri	K16	Ordinal
		Tidak merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan	K17	Ordinal
		<i>(Leitter & Maslach, 2024)</i>		
Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil Kerja	Kuantitas	K18	Ordinal
		Kualitas	K19	Ordinal
		Efisiensi	K20	Ordinal
	2. Perilaku Kerja	Disiplin kerja	K21	Ordinal
		Inisiatif	K22	Ordinal
		Ketelitian	K23	Ordinal
	3. Sifat Pribadi	Kepemimpinan	K24	Ordinal
		Kejujuran	K25	Ordinal
		Kreativitas	K26	Ordinal

Sumber: Data diolah, 2024

3.2.3 Populasi dan Penentuan Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah umum yang mencakup berbagai subjek dan objek yang telah dimaktubkan oleh peneliti dan memiliki kuantitas serta karakteristik yang sesuai untuk dilakukan pembelajaran serta kemudian dilakukan penarikan kesimpulan atasnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT XYZ yang berkaitan dengan produksiperusahaan berjumlah 300. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria yang sudah ditentukan. Berikut kriteria yang digunakan dalam penggunaan teknik *purposive sampling* di penelitian ini:

1. Karyawan yang bekerja minimal 3 tahun

Pada periode tersebut kinerja seseorang sudah dapat diukur untuk keputusan yang lebih obyektif dan rasional berdasarkan observasi.

2. Karyawan Produksi *Precast*

Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel N

N = Ukuran populasi

e = nilai kritis (batas toleransi error = 10%)

Berdasarkan rumus perhitungan diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang.

$$n = \frac{300}{1 + 300 \cdot 0,1^2} = \frac{300}{4} = 75$$

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik dekskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian di PT. XYZ Manufaktur *Precast* terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Data primer

Data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, dan kuesioner yang di berikan kepada karyawan PT. XYZ Manufaktur *Precast*.

2. Data sekunder

Data yang telah dikumpulkan oleh pihaklain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari dan memahami teori pada buku, jurnal dan bahan bacaan yang didapatkan dari media elektronik (internet) dan media cetak yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2022:142) “Kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.” di dalam kuisioner mengandung beberapa pertanyaan yang sesuai dengan variabel dan harus dijawab oleh responden.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.2.6.1 Instrumen Penelitian

Skala Likert digunakan dalam pengukuran, dimana menurut Sugiyono (2018), skala ini digunakan agar dapat melakukan pengukuran atas suatu sikap, pendapat bahkan pengetahuan yang dimiliki oleh responden sebagai individu maupun kelompok, dimana topik yang diangkat dalam penelitian terkait memiliki keterkaitan dengan fenomena sosial. Skala likert memiliki tingkatan jawaban yang selalu digunakan pada setiap item penelitian yang terdiri dari jawaban yang paling negatif hingga paling positif. Berdasarkan pemaparan di atas, berikut disajikan tingkatan jawaban skala likert pada tabel berikut:

Tabel 3. 2. Skala Likert

Skala Pengukuran	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.2.6.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji validitas

Merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Untuk menentukan instrumen valid atau tidak maka ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila pengukuran dilakukan pengulangan maka apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten. Sebuah data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpercaya apabila data tersebut konsisten dengan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran ulang.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, yaitu:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka hasil uji coba memiliki reliabilitas baik (reliabel).

- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik (tidak reliabel).

3.2.7 Analisis Data

3.2.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2021:206) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data melalui cara mendeskripsikan atau menggambarkan hasil data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan mengenai ciri – ciri responden berikut dengan variabel penelitian. Dalam penelitiannya, peneliti menggunakan analisis ini atas variabel independen dan dependen yang setelah itu dilakukan pengklasifikasian pada jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang telah diperoleh lalu disusun kriteria mengenai penilaian untuk satu–persatu item pernyataan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai indeks maksimum} - \text{nilai indeks minimum}}{\text{skor maksimum}}$$

Keterangan :

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \frac{\text{Skor Maksimum} \times \text{Jumlah Pernyataan}}{\text{Jumlah Responden}}$$

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \frac{\text{Skor Minimum} \times \text{Jumlah Pernyataan}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi
---------------	--------	-------	--------	---------------

3.2.7.2 Analisis Statistik Inferensi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat uji yang digunakan yaitu dengan uji Kolmogrov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya (Sujarweni, 2020). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak ada autokorelasi. Peneliti mendeteksi autokorelasi menggunakan nilai *Durbin Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya

variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2020). Kemiripan antar variabel akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat diukur dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan jika $\alpha > 0,05$ maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya jika $\alpha < 0,05$ maka terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2013)

5. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Persamaan umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel kinerja karyawan
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X ₁	= Variabel <i>Work life balance</i>
X ₂	= Variabel <i>Burnout</i>
e	= Standar error

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu maka menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat dan variabel independen yang digunakan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin menjauhi satu atau semakin kecil maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat

terbatas.

7. Uji Signifikan

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar tingkat signifikansi hubungan dan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan uji t dan uji f.

8. Uji Parsial t-test

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

9. Uji Simultan F-test

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel

independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) pembilang = $k-1$, dan df penyebut = $n-k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu:

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian dan analisis data lapangan yang akan dipaparkan oleh penulis pada bab ini. Kajian tentang pengaruh *worklife balance* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ *Precast Manufacturing* akan menjadi dasar pembahasan. Pada bab ini, penulis akan memaparkan hasil penelitian serta menganalisis data yang didapat di lapangan. Pembahasan akan dipandu oleh analisis mengenai pengaruh *Worklife balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT XYZ *Precast Manufacturing*.

Hasil penelitian yang pertama dianalisis ialah terkait karakteristik responden. Karakteristik responden analisis untuk mengetahui persebaran responden, baik dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama berkeja di PT XYZ *Precast Manufacturing*. Berdasarkan hasil pengumpulan data karakteristik responden telah dijelaskan pada sub bab 4.1.1 sampai 4.1.4, sebagai berikut:

4.1.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	70	93%
Perempuan	5	6%
Jumlah	75	100%

Sumber: data diolah

Pada Tabel 4.1 mengindikasikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, di mana laki-laki mendominasi sebagai partisipasi dengan jumlah sebanyak 70 orang (93%), sedangkan proporsi responden perempuan hanya

mencapai 5 orang (6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4.1.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Usia

Tabel 4. 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 25 tahun	5	7%
26 – 35 tahun	40	53%
36 – 45 tahun	22	29%
>46 tahun	8	11%
Jumlah	75	100%

Sumber: data diolah

Distribusi frekuensi responden yang ditunjukkan pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa dari seluruh responden, sebanyak 5 orang atau 7% berada dalam rentang usia 17 hingga 25 tahun. Di sisi lain, proporsi responden berusia 26 hingga 35 tahun mencapai 40 orang atau 53%. Sementara itu, terdapat 22 orang atau 29% responden yang berusia antara 36 hingga 45 tahun. Terdapat juga 8 orang atau 11% responden yang berusia di atas 46 tahun. Untuk pegawai yang sedang bekerja, mayoritas responden berasal dari kelompok usia 26 hingga 35 tahun dengan total 40 orang atau sekitar 53%.

4.1.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/K	5	7%
D3	22	29%
Sarjana	48	64%
Jumlah	75	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui hasil dari jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas merupakan lulusan SMA, yaitu

sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Diikuti oleh responden yang telah menyelesaikan pendidikan D-3, sebanyak 22 orang atau 29%. Sementara itu, responden yang menamatkan pendidikan sarjana mencapai 48 orang dengan proporsi 64%. Data ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat pendidikan yang rata-rata.

4.1.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
3 – 5 tahun	46	61%
6 – 10 tahun	29	39%
Jumlah	75	100%

Sumber: data diolah

Tabel 4.4 menjelaskan distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat mengenai profil responden berdasarkan masa kerja. Pegawai yang memiliki masa kerja 3-5 tahun berjumlah 46 orang atau 61% dari total responden. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 29 orang, dengan persentase mencapai 39%.

4.2 Analisis Deskripsi Variabel penelitian

Analisi Deskriptif ini untuk mengetahui kondisi dari variabel yang sudah diteliti yaitu *Worklife balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dilakukan analisis deskriptif ini untuk cara analisis dengan mendeksripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini penentuan banyak interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan. Rumus yang digunakan untuk mengetahui kelas interval sebagai berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{N_{max} - N_{min}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Diketahui:

Nilai tertinggi = $5 \times 75 = 375$

Nilai terendah = $1 \times 75 = 75$

$$NJI = \frac{375 - 75}{5} = 60$$

Maka kelas interval dari kriteria penilaian dapat diasumsikan seperti yang tertera pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4. 5. Kelas Interval Penilaian Tanggapan Responden

No.	Interval	Kategori
1	75 – 135	Sangat Rendah
2	136 – 195	Rendah
3	196 – 256	Cukup
4	257 – 317	Tinggi
5	318 – 378	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Worklife balance*

Terdapat hasil penelitian, penulis akan memaparkan mengenai hasil tanggapan responden dari hasil kuesioner yang telah disebar mengenai variabel *Worklife balance* (X1) yang terbagi menjadi 8 indikator dan masing-masing indikator memiliki 1 item pernyataan (total 8 pernyataan) sebagai berikut:

Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Mengenai Saya Bekerja sesuai dengan Jam Kerja yang sudah Ditentukan Perusahaan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sistem jam kerja	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	2	2,6%	8
	Kurang Setuju	31	41,3%	93
	Tidak Setuju	35	46,6%	70
	Sangat Tidak Setuju	6	8%	6
Total		75	100%	182
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah, Juni 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *worklife balance* terhadap item pernyataan terkait indikator sistem jam kerja yaitu berbunyi “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 35 orang atau 46,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengeluhkan jam kerja yang tidak sesuai harapan. Sebab, responden merasakan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang diakibatkan oleh tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Ricardianto et al. (2020)** mengatakan bahwa mereka yang menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga memiliki kualitas kehidupan yang baik daripada mereka yang bahkan menghabiskan waktu yang sama di dua peran tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya kedua peran kerja dan pribadi tersebut bisa saling memberi dampak positif satu dengan yang lain.

Tabel 4. 7. Tanggapan Responden Mengenai Saya Tetap Bersemangat untuk Bekerja secara Lebih Efektif meskipun Berbagai hal yang Terjadi dalam Kehidupan Pribadi

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kemampuan dalam Membagi Waktu	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	7	9,3%	28
	Kurang Setuju	34	45,3%	102
	Tidak Setuju	26	34,6%	52
	Sangat Tidak Setuju	7	9,3%	7
Total		75	100%	194
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *worklife balance* terhadap item pernyataan yang mewakili indikator kemampuan dalam membagi

waktu yaitu berbunyi “Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **kurang setuju** dengan frekuensi sebanyak 34 orang atau 45,3% dari total responden. Ini mendeskripsikan bahwa sebagian besar responden mengalami dampak negatif dari masalah pribadi terhadap kinerja kerja mereka. Keadaan ini kemungkinan besar karena rendahnya dukungan dari lingkungan kerja untuk mengatasi tantangan pribadi. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ricardianto et al, (2020)** bahwa *Worklife balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan.

Tabel 4. 8. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik.

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Keseimbangan kerja yang efektif	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	10	13,3%	40
	Kurang Setuju	25	33,3%	75
	Tidak Setuju	35	46,6%	70
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100%	194
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *work life balance* terhadap item pernyataan yang mewakili indikator keseimbangan kerja yang efektif yaitu berbunyi “Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 35 orang

atau 46,6% dari total responden. Ini menggambarkan bahwa tidak sedikit responden yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh. Ricardianto et al (2020)**, bahwa Ketidakseimbangan adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *worklife balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektivitas kerja dan mengurangi kualitas hidup.

**Tabel 4. 9. Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Saya
Membuat Saya Merasa Siap untuk Bekerja Dihari Berikutnya**

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sikap tanggung jawab	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	12	16%	48
	Kurang Setuju	24	32%	72
	Tidak Setuju	31	41,3%	62
	Sangat Tidak Setuju	7	9,3%	7
Total		75	100%	194
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *worklife balance* terhadap item pernyataan yang mewakili indikator sikap tanggung jawab yaitu berbunyi “Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 31 orang atau 41,3% dari total responden. Ini menggambarkan bahwa tidak sedikit responden yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sipayung et al. (2023)** menyebutkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan

kehidupan kerja seseorang, diantaranya ialah lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, kebutuhan pribadi, kesehatan, nilai dan prioritas, serta gaya hidup.

**Tabel 4. 10. Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Saya
Memberikan Kekuatan atau Semangat dalam Bekerja**

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Sikap profesional	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	10	13,3%	40
	Kurang Setuju	26	34,6%	78
	Tidak Setuju	30	40%	60
	Sangat Tidak Setuju	8	10,6%	8
Total		75	100%	191
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *worklife balance* terhadap item pernyataan mewakili indikator sikap profesional yaitu berbunyi “Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 31 orang atau 41,3% dari total responden. Ini menggambarkan bahwa tidak sedikit responden yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ricardianto et al (2020)** bahwa *Worklife balance* adalah keseimbangan hubungan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dengan pembagian waktu dan usaha yang seimbang supaya tidak ada yang dikorbankan.

Tabel 4. 11. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Saya Tidak Mendorong Saya untuk Melakukan Berbagai hal Penting Diluar Pekerjaan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Pembagian Keterlibatan	Sangat Setuju	2	2,6%	10
	Setuju	4	5,3%	16
	Kurang Setuju	29	38,6%	87
	Tidak Setuju	33	44%	66
	Sangat Tidak Setuju	7	9,3%	7
Total		75	100%	186
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *worklife balance* terhadap item pernyataan mewakili indikator pembagian keterlibatan yaitu berbunyi “Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting diluar pekerjaan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 33 orang atau 44% dari total responden. Ini menggambarkan bahwa tidak sedikit responden yang mengalami pembagian keterlibatan dalam melakukan berbagai hal penting diluar jam kerja. **Hal ini sesuai dengan teori Ricardianto (2020)** seseorang yang memiliki keseimbangan akan lebih produktif sebab seseorang merasakan kondisi yang mendukung dan meningkatkan kepuasannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya seseorang akan lebih kreatif karena memiliki energi, waktu, kesempatan dan modal lain guna melakukan sesuatu yang disenangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak mempunyai keseimbangan yang bagus, kinerjanya cepat menurun dan dapat mengganggu bidang lainnya di kehidupan.

Tabel 4. 12. Tanggapan Responden Mengenai Saya Puas dengan Keterlibatan Saya terhadap Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Saya yang Seimbang

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kepuasan individu	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	3	4%	12
	Kurang Setuju	28	37,3%	84
	Tidak Setuju	39	52%	78
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100	183
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *worklife balance* terhadap item pernyataan mewakili indikator kepuasan individu yaitu berbunyi “Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 39 orang atau 52% dari total responden. Ini menggambarkan bahwa tidak sedikit responden yang memiliki ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. **Hal ini sesuai dengan teori Sipayung et al. (2023)**, menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Tabel 4. 13. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mudah Membagi Waktu antara Pekerjaan dengan Urusan Keluarga/Pribadi

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Keseimbangan diri sendiri, keluarga, dan karir	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	2	2,6%	8
	Kurang Setuju	27	36%	81
	Tidak Setuju	36	48%	72
	Sangat Tidak Setuju	9	12%	9
Total		75	100%	175
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *work life balance* terhadap item pernyataan mewakili indikator keseimbangan diri sendiri, keluarga, dan karir yaitu berbunyi “Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau 48% dari total responden. Ini menggambarkan bahwa adanya tantangan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. **Hal ini sesuai dengan teori Nurhasanah (2021)** bahwa pembagian waktu kerja yang seimbang akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menikmati waktu luangnya dengan kegiatan-kegiatan yang mereka sukai.

Tabel 4. 14. Frekuensi Mengenai *Work life balance*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
Keseimbangan Waktu								
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan	5	8	93	70	6	182	Rendah
2	Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun	5	28	102	52	7	194	Rendah

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
	berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi							
Keseimbangan Keterlibatan								
3	Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik	5	40	75	70	4	194	Rendah
4	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya	5	48	72	62	7	194	Rendah
5	Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja.	5	40	78	60	8	191	Rendah
6	Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan	10	16	87	66	7	186	Rendah
Keseimbangan Kepuasan								
7	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang	5	12	84	78	4	183	Rendah
8	Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi	5	8	81	72	9	175	Rendah
Total							1.499	
Rata-rata							187	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel *work life balance* menunjukkan bahwa skor terendah sebesar 175, hal tersebut berkaitan dengan “*Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan*

dengan urusan keluarga/pribadi”. Sementara, skor tertinggi adalah 194, yang ditemukan pada pernyataan “*Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi*”; “*Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik*”; dan “*Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya*”. Hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel *worklife balance* menunjukkan bahwa nilai total skor sebesar 1,499 dengan rata-rata sebesar 187 yang berada di kategori rendah.

Untuk mendapatkan interpretasi terhadap skor yang diperoleh, maka dilakukan pengkategorian dengan cara berikut ini:

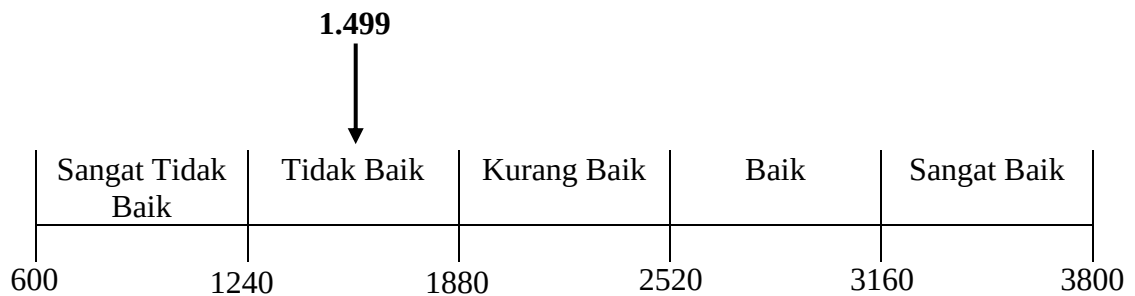
$$\begin{aligned}\text{Indeks skor maksimum} &= \text{bobot tinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times n \\ &= 5 \times 8 \times 75 \\ &= 3000\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Indeks skor minimum} &= \text{bobot rendah} \times \text{jumlah pernyataan} \times n \\ &= 1 \times 8 \times 75 \\ &= 600\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Skor Max} - \text{Skor Min} \\ &= 3000 - 600 \\ &= 2400\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Jenjang Range} &= \text{Range} / \text{Jumlah Skala} \\ &= 2400 / 5 \\ &= 480\end{aligned}$$

Adapun interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden terkait variabel *work life balance* dapat dijelaskan pada garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4. 1. Jarak Interval Garis Kontinum Mengenai *Work life balance*

Pada gambar 4.1 garis kontinum jumlah skor total jawaban responden mengenai *worklife balance* pada PT. XYZ diperoleh skor sebesar 1.499 dengan rata-rata 187, angka tersebut berada pada kategori **Tidak Baik** yang mana berada di antara skor 1240 dan 1880. Dari delapan pernyataan tersebut pernyataan yang mendapat skor tertinggi diperoleh dari pernyataan nomor 2, 3, dan 4 yaitu dengan bunyi “*Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi*”; “*Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik*”; dan “*Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya*”.

Dari ketiga pernyataan tersebut yang berikaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*worklife balance*), serta motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat keseimbangan kerja dan kehidupan yang terbilang **rendah**, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Burnout*

Pada hasil penelitian ini, penulis akan memaparkan hasil tanggapan responden dari kuesioner yang telah disebarakan mengenai variabel *Burnout* (X2) dengan total 9 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 15. Tanggapan Responden Mengenai Saya Sering Merasa Letih Saat Bangun Pagi karena Harus Menghadapi Pekerjaan Hari Ini

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kelelahan berkepanjangan baik secara fisik	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	0	0%	0
	Kurang Setuju	32	42,6%	96
	Tidak Setuju	41	54,6%	82
	Sangat Tidak Setuju	2	2,6%	2
Total		75	100	180
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *burnout* terhadap item pernyataan terkait indikator kelelahan berkepanjangan baik secara fisik maupun emosional yaitu berbunyi “Saya sering merasa letih saat bangun pagi”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 41 orang atau 54,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki fisik yang sehat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024) bahwa kelelahan fisik akan hilang ketika karyawan telah beristirahat. Namun pada kelelahan emosional tidak bisa dihilangkan hanya dengan beristirahat.

Tabel 4. 16. Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Menangani Pekerjaan Sepanjang Hari membuat Saya Merasa Tertekan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kehilangan energi dan sumber emosi dalam beraktivitas	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	33	44%	99
	Tidak Setuju	39	52%	78
	Sangat Tidak Setuju	2	2,6%	2
Total		75	100	183
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *burnout* terhadap item pernyataan terkait indikator kehilangan energi dan sumber emosi dalam beraktivitas yaitu berbunyi “Bekerja menangani pekerjaan sepanjang hari membuat saya merasa tertekan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 39 orang atau 52% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki aktivitas yang cukup padat, namun hampir sebagian karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja. Hal ini sesuai tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024) bahwa *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi di tempat kerja yang di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya

Tabel 4. 17. Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tidak Bersemangat dalam Melaksanakan Tugas

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kehilangan energi dan sumber emosi beraktivitas	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	33	44%	99
	Tidak Setuju	37	49,3%	74
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100	181

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *burnout* terhadap item pernyataan terkait indikator kehilangan energi dan sumber emosi dalam beraktivitas yaitu berbunyi “Saya merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 37 orang atau 49,3% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung tetap mengerjakan pekerjaannya sebagaimana kewajiban sebagai karyawan. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024)** bahwa beban kerja yang berlebih tentu akan membuat pegawai merasakan kelelahan yang berkepanjangan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan seakan-akan tidak pernah berkurang. Pekerjaan selalu ada dan tidak pernah ada habisnya, tuntutan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang singkat membuat pegawai merasakan kelelahan.

Tabel 4. 18. Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tidak Tahu Apalagi yang Harus Saya Perbuat dalam Menghadapi Perkerjaan Ini

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Tidak mampu mengatasi tuntutan atau masalah yang ada	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	2	2,6%	8
	Kurang Setuju	35	46,6%	105
	Tidak Setuju	35	46,6%	70
	Sangat Tidak Setuju	3	4%	3
Total		75	100	186
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *burnout* terhadap item pernyataan terkait indikator tidak mampu mengatasi tuntutan atau masalah yang

ada yaitu berbunyi “Saya merasa tidak tahu apalagi yang harus saya perbuat dalam menghadapi pekerjaan ini”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **kurang setuju hingga tidak setuju** dengan frekuensi masing-masing sebanyak 35 orang atau 46,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki tantangan dalam bekerja, namun para karyawan tidak pernah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024)** bahwa mereka tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam beraktivitas.

Tabel 4. 19. Tanggapan Responden Mengenai Saya Sering Menderita Putus Asa karena Tidak Sanggup lagi Menjalankan Tugas

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Tidak mampu mengatasi tuntutan atau masalah yang ada	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	2	2,6%	8
	Kurang Setuju	26	34,6%	78
	Tidak Setuju	44	58,6%	88
	Sangat Tidak Setuju	3	4%	3
Total		75	100%	177
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *burnout* terhadap item pernyataan terkait indikator tidak mampu mengatasi tuntutan atau masalah yang ada yaitu berbunyi “Saya sering menderita putus asa karena tidak sanggup lagi menjalankan tugas”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 44 orang atau 58,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan selama bekerja. **Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024)**

bahwa seorang individu yang berisiko mengalami *burnout* adalah seseorang yang mengeluarkan energi terlalu banyak. Hal ini dikarenakan organisasi memiliki banyak tujuan dan juga tuntutan.

Tabel 4. 20. Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Mudah Terganggu oleh Masalah-masalah Kecil atau dengan Rekan Kerja dan Tim

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Perasaan negatif	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	30	40%	90
	Tidak Setuju	40	53,3%	80
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100%	178
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *bronout* terhadap item pernyataan terkait indikator perasaan negatif yaitu berbunyi “Saya merasa mudah terganggu oleh masalah-masalah kecil atau dengan rekan kerja dan tim”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 40 orang atau 53,3% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi sehingga tidak mudah terganggu dengan masalah kecil. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024)** bahwa ketika perkerja merasakan sinisme mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

Tabel 4. 21. Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Hubungan yang Kurang Baik dengan Rekan Kerja karena Pekerjaan Saya sehingga ada Hal-hal yang Membuat Saya Terasing dari Lingkungan Kerja

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Menarik diri	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	2	2,6%	8
	Kurang Setuju	28	37,3%	84
	Tidak Setuju	42	56%	84
	Sangat Tidak Setuju	3	4%	3
Total		75	100%	179
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *bronout* terhadap item pernyataan terkait indikator sistem jam kerja yaitu berbunyi “Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja karena perkerjaan saya sehingga ada hal hal yang membuat saya terasing dari lingkungan kerja”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 42 orang atau 56% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya saat ini. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024)** bahwa dampak *burnout* terhadap orang lain cenderung menghindari sesama rekan kerja. Pada saat kondisi seperti ini akan sulit untuk bersosialisasi pada orang lain sehingga akan menghambat perkerjaan.

Tabel 4. 22. Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tidak Mempunyai Keyakinan Diri dalam Menyelesaikan Tugas

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Memberi evaluasi negatif	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	35	46,6%	105

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
	Tidak Setuju	35	46,6%	70
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100%	183
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *bronout* terhadap item pernyataan terkait indikator memberi evaluasi negatif yaitu berbunyi “Saya merasa tidak mempunyai keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **kurang setuju** dan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 35 orang atau 46,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu. **Hal ini sesuai dengan teori Meria & Tamzil (2021)** bahwa karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dikarenakan adanya keyakinan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4. 23. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Mencapai Target

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Tidak merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	0	0%	0
	Kurang Setuju	31	41,3%	93
	Tidak Setuju	42	56%	84
	Sangat Tidak Setuju	2	2,6%	2
Total		75	100	179
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *bronout* terhadap item pernyataan terkait indikator yaitu berbunyi “Tidak merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden

terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 42 orang atau 56% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa responden dalam menyelesaikan pekerjaannya belum dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Leitter&Maslach,2024) bahwa beban kerja yang berlebihan merujuk ketika terjadi perbedaan antara tingkat permintaan dengan sumber daya yang tersedia dan jika seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang perlu dikerjakan.

Tabel 4. 24. Frekuensi Mengenai Variabel *Burnout*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
Kelelahan								
1	Saya sering merasa letih saat bangun pagi karena harus menghadapi pekerjaan hari ini	0	0	96	82	2	180	Rendah
2	Bekerja menangani pekerjaan sepanjang hari membuat saya merasa tertekan	0	4	99	78	2	183	Rendah
3	Saya merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas	0	4	99	74	4	181	Rendah
4	Saya merasa tidak tahu apalagi yang harus saya perbuat dalam menghadapi pekerjaan ini	0	8	105	70	3	186	Rendah
5	Saya sering menderita putus asa karena tidak sanggup lagi menjalankan tugas	0	8	78	88	3	177	Rendah
Sinisme								
6	Saya merasa mudah terganggu oleh masalah-masalah kecil atau dengan rekan kerja dan tim	0	4	90	80	4	178	Rendah

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
7	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja karena pekerjaan saya sehingga ada hal-hal yang membuat saya terasing dari lingkungan kerja	0	8	84	84	3	179	Rendah
Efikasi								
8	Saya merasa tidak mempunyai keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas	0	4	105	70	4	183	Rendah
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target.	0	0	93	84	2	179	Rendah
Total							1.626	
Rata-rata							181	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel *bronout* menunjukkan bahwa skor terendah sebesar 177, hal tersebut berkaitan dengan “*Saya sering menderita putus asa karena tidak sanggup lagi menjalankan tugas*”. Sementara, skor tertinggi adalah 186, yang ditemukan pada pernyataan “*Saya merasa tidak tahu apalagi yang harus saya perbuat dalam menghadapi pekerjaan ini*”. Hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel *bronout* menunjukkan bahwa nilai total skor sebesar 1,626 dengan rata-rata sebesar 181 yang berada di kategori rendah.

Untuk mendapatkan interpretasi terhadap skor yang diperoleh, maka dilakukan pengkategorian dengan cara berikut ini:

Indeks skor maksimum = bobot tinggi x jumlah pernyataan x n

$$= 5 \times 8 \times 75$$

$$= 3000$$

$$\text{Indeks skor minimum} = \text{bobot rendah} \times \text{jumlah pernyataan} \times n$$

$$= 1 \times 8 \times 75$$

$$= 600$$

$$\text{Range} = \text{Skor Max} - \text{Skor Min}$$

$$= 3000 - 600$$

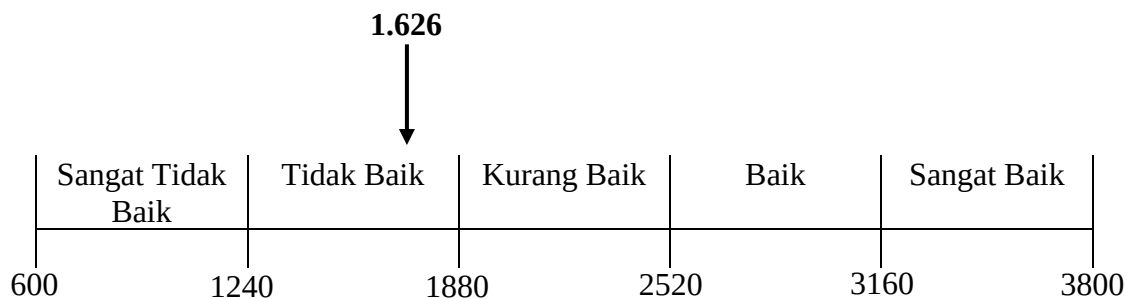
$$= 2400$$

$$\text{Jenjang Range} = \text{Range} / \text{Jumlah Skala}$$

$$= 2400 / 5$$

$$= 480$$

Adapun interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden terkait variabel *bronout* dapat dijelaskan pada garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4. 2. Jarak Interval Garis Kontinum Mengenai *Burnout*

Pada gambar 4.2 garis kontinum jumlah skor total jawaban responden mengenai *bronout* pada PT. XYZ diperoleh skor sebesar 1.626 dengan rata-rata 181, angka tersebut berada pada kategori **Tidak Baik** yang mana berada di antara skor 1240 dan 1880. Dari delapan pernyataan tersebut pernyataan yang mendapat skor tertinggi diperoleh dari pernyataan nomor lima yaitu dengan bunyi “Saya

merasa tidak tahu apalagi yang harus saya perbuat dalam menghadapi pekerjaan ini”.

Pernyataan tersebut yang berikaitan kondisi mental dan emosional (*burnout*) menjelaskan bahwa responden memiliki tingkat kejelasan tugas yang baik dan tidak mengalami ambiguitas peran dalam pekerjaan mereka.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian, penulis akan memaparkan mengenai hasil tanggapan responden dari hasil kuesioner yang telah disebar mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan total 9 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 25. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Menyelesaikan Pekerjaan sesuai Target yang Ditetapkan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kuantitas	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	31	41,3%	93
	Tidak Setuju	38	50,6%	76
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100%	182
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator kuantitas yaitu berbunyi “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 38 orang atau 50,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden belum bisa melaksanakan/mejalankan tugasnya sesuai yang diberikan. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi,2020)** kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 4. 26. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu untuk Mengerjakan Pekerjaan dengan Teliti

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kualitas	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	36	48%	108
	Tidak Setuju	32	42,6%	64
	Sangat Tidak Setuju	6	8%	6
Total		75	100%	182
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator kualitas yaitu berbunyi “Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **kurang setuju** dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau 48% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, masih ditemukannya kurang ketelitian saat bekerja. **Hal ini tidak sesuai dengan teori (Afandi,2020)** bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik.

Tabel 4. 27. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat Berkerja Tim untuk Mempermudah Pekerjaan yang Sulit Diselesaikan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Efisiensi	Sangat Setuju	1	1,3%	5
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	32	42,6%	96
	Tidak Setuju	38	50,6%	76
	Sangat Tidak Setuju	3	4%	3
Total		75	100%	184
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator efisiensi yaitu berbunyi “Saya dapat berkerja tim untuk mempermudah pekerjaan yang sulit diselesaikan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 38 orang atau 50,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan masih sulit bekerja secara tim dengan baik. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi,2020)** bahwa untuk mendapatkan sebuah hasil yang maksimal dalam pekerjaan atau tim kerja yang efektif dan efisien tentunya di butuhkan komunikasi yang baik antar individu di dalam lingkungan pekerjaan.

Tabel 4. 28. Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu Mengikuti Aturan-Aturan Didalam Perusahaan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %)	Skor
Disiplin kerja	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	29	38,6%	87
	Tidak Setuju	39	52%	78
	Sangat Tidak Setuju	6	8%	6
Total		75	100%	175
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator disiplin kerja yaitu berbunyi “Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam perusahaan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 39 orang atau 52% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kristianto et al. (2022)** menyebutkan bahwa saat karyawan merasa mengalami stres kerja maka ada kemungkinan karyawan akan menghindari pekerjaannya, sehingga ada kecenderungan dia juga tidak patuh pada pengendalian intern.

Tabel 4. 29. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menemukan Apa yang Seharusnya Dikerjakan terhadap Sesuatu yang ada di Sekitar

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Inisiatif	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	27	36%	81
	Tidak Setuju	45	60%	90
	Sangat Tidak Setuju	2	2,6%	2
Total		75	100%	177
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator inisiatif yaitu berbunyi “Saya mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 45 orang atau 60% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki inisiatif untuk menemukan hal yang bisa di kerjakan terhadap lingkungannya. **Hal ini sesuai**

dengan teori yang dikemukakan oleh Pranatha & Kurniawati (2023) bahwa inisiatif merupakan kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

Tabel 4. 30. Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Serius dan Teliti dalam Menyelesaikan Tugas

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Ketelitian	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	29	38,6%	87
	Tidak Setuju	41	54,6%	82
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100%	177
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator ketelitian yaitu berbunyi “Saya selalu serius dan teliti dalam menyelesaikan tugas”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 41 orang atau 54,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa masih banyak tugas yang tidak diselesaikan dengan baik oleh para karyawan. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi,2020)** bahwa kinerja ini belum memenuhi kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan belum menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab hasil kreatifitas seperti yang diharapkan dengan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

**Tabel 4. 31. Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat
Mempertanggungjawabkan Tugas yang Diberikan**

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kejujuran	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	27	36%	81
	Tidak Setuju	41	54,6%	82
	Sangat Tidak Setuju	6	8%	6
Total		75	100%	173
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator kejujuran yaitu berbunyi “Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 41 orang atau 54,6% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum bisa bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Astri & Hayati (2023)** bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh dan dikerjakan dengan semaksimal mungkin serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 4. 32. Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Bekerja Sama dengan Semua Karyawan

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kepemimpinan	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	1	1,3%	4
	Kurang Setuju	26	34,6%	78
	Tidak Setuju	39	52%	78
	Sangat Tidak Setuju	9	12%	9
Total		75	100%	169
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator kepemimpinan yaitu berbunyi “Saya mampu bekerja sama dengan tim”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 39 orang atau 52% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan belum bisa bekerja sama dengan seluruh karyawan. **Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Kojongian et al. (2021)** bahwa kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Tabel 4. 33. Tanggapan Responden Mengenai Memaksimalkan Keterampilan dalam Melakukan Pekerjaan Saya

Indikator	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
Kreatifitas	Sangat Setuju	0	0%	0
	Setuju	0	0%	0
	Kurang Setuju	29	38,6%	87
	Tidak Setuju	42	56%	84
	Sangat Tidak Setuju	4	5,3%	4
Total		75	100%	175
Kriteria				Rendah

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan terhadap item pernyataan terkait indikator kreatifitas yaitu berbunyi “Memaksimalkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saya”. Ditemukan, distribusi frekuensi tanggapan responden terbanyak berada pada kategori tanggapan **tidak setuju** dengan frekuensi sebanyak 42 orang atau 56% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan belum memaksimalkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. **Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi, 2020)** bahwa kreatifitas ini belum memenuhi kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk mampu melakukan ditunjukkan nya dengan cara proses berfikir individu dalam menyelesaikan masalah atau memunculkan ide/gagasan-gagasan yang efektif.

Tabel 4. 34. Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
Hasil Kerja								
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tetapkan	5	4	93	76	4	182	Rendah
2	Saya mampu untuk mengerjakan	0	4	108	64	6	182	Rendah

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS		
	pekerjaan dengan teliti							
3	Saya dapat berkerja tim untuk mempermudah pekerjaan yang sulit di selesaikan	5	4	96	76	3	184	Rendah
Perilaku Kerja								
4	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam perusahaan	0	4	87	78	6	175	Rendah
5	Saya mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.	0	4	81	90	2	177	Rendah
6	Saya selalu serius dan teliti dalam menyelesaikan tugas	0	4	87	82	4	177	Rendah
Sifat Pribadi								
7	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan	0	4	81	82	6	173	Rendah
8	Saya mampu berkerja sama dengan semua karyawan	0	4	78	78	9	169	Rendah
9	Memaksimalkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saya.	0	0	87	84	4	175	Rendah
Total							1.594	
Rata-rata							177	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan menunjukan bahwa skor terendah sebesar 169, hal tersebut berkaitan dengan “*Saya mampu berkerja sama dengan semua*

karyawan”. Sementara, skor tertinggi adalah 184, yang ditemukan pada pernyataan “*Saya dapat berkerja tim untuk mempermudah pekerjaan yang sulit di selesaikan*”. Hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan menunjukan bahwa nilai total skor sebesar 1.594 dengan rata-rata sebesar 177 yang berada di kategori rendah.

Untuk mendapatkan interpretasi terhadap skor yang diperoleh, maka dilakukan pengkategorian dengan cara berikut ini:

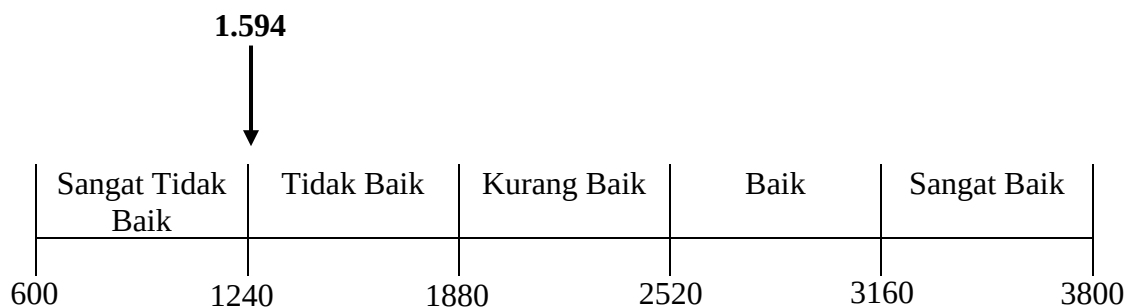
$$\begin{aligned}\text{Indeks skor maksimum} &= \text{bobot tinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times n \\ &= 5 \times 8 \times 75 \\ &= 3000\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Indeks skor minimum} &= \text{bobot rendah} \times \text{jumlah pernyataan} \times n \\ &= 1 \times 8 \times 75 \\ &= 600\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Skor Max} - \text{Skor Min} \\ &= 3000 - 600 \\ &= 2400\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Jenjang Range} &= \text{Range} / \text{Jumlah Skala} \\ &= 2400 / 5 \\ &= 480\end{aligned}$$

Adapun interval kategori untuk jumlah skor tanggapan responden terkait variabel *bronout* dapat dijelaskan pada garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4. 3. Jarak Interval Garis Kontinum Mengenai Kinerja Karyawan

Pada gambar 4.3 garis kontinum jumlah skor total jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada PT. XYZ diperoleh skor sebesar 1.594 dengan rata-rata 177, angka tersebut berada pada kategori **Tidak Baik** yang mana berada di antara skor 1240 dan 1880. Dari delapan pernyataan tersebut pernyataan yang mendapat skor tertinggi diperoleh dari pernyataan nomor tiga yaitu dengan bunyi “*Saya dapat berkerja tim untuk mempermudah pekerjaan yang sulit di selesaikan*”.

Pernyataan tersebut yang berikaitan kerjasama (kinerja karyawan), mendeskripsikan bahwa responden memiliki tingkat kerja sama tim yang rendah, yang bisa berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja, terutama dalam menghadapi tugas yang kompleks.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Setelah mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh 75 responden, penulis melanjutkan dengan pengolahan data yang mencakup pengujian instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan memenuhi kriteria validitas. Sebuah kuesioner dianggap valid jika

pertanyaan-pertanyaannya mampu mengukur variabel-variabel yang dimaksud secara tepat.

Pada penelitian ini, instrumen diuji menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Kriteria yang diterapkan dalam pengujian validitas adalah menghitung nilai r , di mana r hitung $>$ dengan r tabel. Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,227, maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dianggap valid. Pada penelitian ini terdapat hasil dari uji validitas yang dilakukan pada berikut ini:

Pada penelitian ini pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan program software SPSS versi 25, dengan kriteria r hitung dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,227 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 35. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Work life balance</i> (X1)	W1	0,627	0,227	Valid
	W2	0,566	0,227	Valid
	W3	0,435	0,227	Valid
	W4	0,407	0,227	Valid
	W5	0,538	0,227	Valid
	W6	0,678	0,227	Valid
	W7	0,468	0,227	Valid
	W8	0,495	0,227	Valid
<i>Burnout</i> (X2)	BO1	0,649	0,227	Valid
	BO2	0,591	0,227	Valid
	BO3	0,568	0,227	Valid
	BO4	0,665	0,227	Valid
	BO5	0,506	0,227	Valid
	BO6	0,399	0,227	Valid
	BO7	0,415	0,227	Valid
	BO8	0,631	0,227	Valid
	BO9	0,425	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,530	0,227	Valid
	K2	0,754	0,227	Valid
	K3	0,257	0,227	Valid
	K4	0,657	0,227	Valid

Variabel	Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
	K5	0,582	0,227	Valid
	K6	0,603	0,227	Valid
	K7	0,686	0,227	Valid
	K8	0,723	0,227	Valid
	K9	0,637	0,227	Valid

Sumber: data diolah

Dari hasil Ouput di atas, diketahui nilai *pearson correlation* (r-hitung) seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel *Work life balance* (X1), *Burnout* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan lebih dari r-tabel (>0,227). Nilai r-hitung yang lebih tinggi menandakan bahwa instrumen yang digunakan oleh penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah krusial mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Secara sederhana, uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa ketika alat ukur yang diterapkan secara berulang pada objek yang sama, hasil yang diperoleh tetap konsisten. Sebuah instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Selanjutnya pada penelitian ini, uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan program software SPSS versi 25 dengan metode *Cronbach alpha*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kuesioner untuk masing-masing variabel:

Tabel 4. 36. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
<i>Worklife balance</i> (X1)	0,622	0,6	Reliabel
<i>Burn out</i> (X2)	0,694	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah

Terdapat pada Tabel 4.8 dilihat bahwa uji reliabilitas pada semua variabel yang terdiri dari *Worklife balance* (X1), *Burnout* (X2) dan Kinerja Karyawasn (Y)

dengan rincian sebesar $0,779 > 0,6$ untuk *Worklife balance* (X1), rincian sebesar $0,622 > 0,6$ untuk *Burnout* (X2) dan sebesar $0,694 > 0,6$ untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,6 untuk seluruh variabel yang artinya variabel penelitian ini dapat dianggap reliabel.

4.3.3 Uji Normalitas

Langkah yang dilakukan sebelum melakukan uji analisis linier berganda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data dalam suatu variabel yang digunakan untuk memeriksa apakah variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. 37. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79844235
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.050
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut menunjukkan lebih besar dari pada nilai probabilitas 0,05. Artinya, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau syarat uji normalitas terpenuhi.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel yang saling mengganggu dari masing-masing variabel independen saling memengaruhi. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 38. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.320	2.837	1.799
a. Predictors: (Constant), <i>Burnout</i> (X2), <i>Work life balance</i> (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah

4.3.5 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel indenpenden. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen maupun antar variabel indepeden. Pengambilan keputusan dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika $Tolerance < 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 39. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Work life balance</i> (X1)	.974	1.027
	<i>Burnout</i> (X2)	.974	1.027
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas Tabel 4.11, diperoleh nilai *tolerance* untuk *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) masing-masing adalah 0,974 lebih

besar dibanding 0,1. Sementara, nilai VIF untuk *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) yaitu 1,027 lebih kecil dari 10. Ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami multikoneritas dalam model regresi.

4.3.6 Uji Hetrokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk menilai tingkat heteroskedastisitas antar variabel dan residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi. Tanpa melakukan uji heteroskedastisitas, atau jika metode pengujian yang digunakan tidak memberikan hasil yang komprehensif, maka model regresi dapat dipertanyakan. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari analisis heteroskedastisitas:

Tabel 4. 40. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.478	1.717		1.443	.153
<i>Work life balance</i> (X1)	-.117	.057	-.237	-2.059	.043
<i>Burnout</i> (X2)	.095	.068	.161	1.400	.166

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: data diolah

Output dari uji heteroskedastisitas di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk *Worklife balance* (X1) adalah 0,043. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk *Burnout* (X2) adalah 0,166. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3.7 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 41. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.052	2.929		1.725 .089
	<i>Work life balance</i> (X1)	.482	.097	.484	4.985 .000
	<i>Burnout</i> (X2)	.303	.116	.254	2.619 .011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah

Adapun rumus persamaan regresi linier berganda dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,052 + 0,482 + 0,303$$

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Angka kontanta sebesar 5,052, menunjukkan arti bahwa jika mengalami perubahan *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2), maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah 5,052.
2. Angka koefisien regresi *Work life balance* (X1) sebesar 0,482. Setiap penambahan 1% *Work life balance* (X1) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,482 atau 48,2%.
3. Angka koefisien regresi *Burnout* (X2) sebesar 0,303. Setiap penambahan 1% *Burnout* (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,303 atau 30,3%.

4.3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi, analisis koefisien determinasi dilakukan. Tujuan dari penelitian dalam studi ini adalah untuk memastikan seberapa besar stres terkait pekerjaan

mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan analisis koefisien determinasi, yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 25, adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 42. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.320	2.837	1.799

a. Predictors: (Constant), *Burnout* (X2), *Work life balance* (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah

Pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,339 atau apabila di persentasekan menjadi 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) memberikan kontribusi sebesar 33,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebanyak 66,1% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.9 Uji Parsial (t-test)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang dalam penelitian ini yaitu *Work life balance* dan *Burnout* pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu

Tabel 4. 43. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.052	2.929		1.725
	<i>Work life balance</i> (X1)	.482	.097	.484	4.985
	<i>Burnout</i> (X2)	.303	.116	.254	2.619

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah

Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* (X1) memperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Semenata, variabel *Burnout* (X2) mendapatkan nilai t sebesar 2,619 dengan nilai signifikansi 0,011. Kedua variabel mendapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($>1,665$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.10 Uji Simultan (uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 44. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.672	2	148.336	18.430	.000 ^b
	Residual	579.515	72	8.049		
	Total	876.187	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Burnout* (X2), *Work life balance* (X1)

Sumber: data diolah

Tabel 4.44 diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai F hitung sebesar 18,430 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung diketahui lebih tinggi dari F tabel ($>3,12$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari *p value* 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Work life balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa adanya pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini dibuktikan dengan hasil uji parsial yang mendapatkan nilai t hitung sebesar $4,985 > t$ tabel $1,665$ yang menunjukkan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, ditemukan pula nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ (Manufaktur Precast).

Sejalan dengan penelitian Badrianto & Ekhsan 92021), menemukan adanya *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kholifah & Fadli (2022), membuktikan *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan Putri & Frianto (2021), menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Asari 92022), menyebutkan bahwa secara signifikan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada variabel kinerja dan menghasilkan hubungan yang positif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan banyaknya responden yang tidak sependapat (**tidak setuju**) dengan pernyataan yang mewakili variabel *work life balance*. Ditemukan tanggapan responden pada variabel *work life balance* adalah 1.499 dengan rata-rata 187, masuk pada garis kontinum **Tidak Baik** yang berada di antara skor 180 dan 260. Item pernyataan dengan jumlah frekuensi responden terbanyak yang **tidak setuju** dengan pernyataan nomor 7 yaitu “Saya puas dengan

keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang” sebanyak 39 orang (52%) dengan memperoleh skor sebanyak 78.

Work life balance merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi (Mardiani & Widiyanto, 2021). Anugrah & Priyambodo (2021), berpendapat bahwa perusahaan yang menerapkan *work life balance* akan mendapatkan keuntungan seperti meningkatnya produktivitas karyawan, dan dapat menanggulangi konflik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain keuntungan pada karyawan perusahaan juga dapat menerima pengaruh positif dari peningkatan kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi, diketahui hasil t statistics dari hubungan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,619 dengan nilai *p-value* 0,011. Nilai *p-value* yang menunjukkan lebih rendah dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis H1 diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Mutiara et al. (2024), menyebutkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Depo Kontainer di Jakarta Utara. Penelitian Kumajas et al. (2023), menemukan terdapat pengaruh positif signifikan antar *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja karyawan. Namun sebaliknya, jika tingkat

burnout rendah, kinerja karyawan cenderung lebih baik.

Penelitian ini menemukan mayoritas responden memiliki kecenderungan **tidak setuju** terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *burnout*. Hal ini sesuai dengan hasil temuan yang memperoleh total skor tanggapan sebanyak 1.626 dengan rata-rata sebesar 181, yang mana nilai ini masuk dalam garis kontinum **Tidak Baik** dengan skor antara 180 – 260. Item pernyataan dengan jumlah frekuensi responden terbanyak yang **tidak setuju** dengan pernyataan nomor 5 yaitu “Saya sering menderita putus asa karena tidak sanggup lagi menjalankan tugas” sebanyak 44 orang (58,67%) dengan memperoleh skor sebanyak 88.

Burnout merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stres kerja. *Burnout* ialah suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan (Billah & Wahyuati, 2022). *Burnout* dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental individu karyawan, sinisme, dan efektivitas kerja dalam kategori sedang. Hal ini bisa terjadi karena, tuntutan pekerjaan meningkat dan juga pilihan untuk berganti pekerjaan terbatas sehingga karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun mengalami kelelahan (Guli et al., 2025). Namun, menurut Indra & Rialmi (2022), tidak semua perusahaan memahami kesehatan mental karyawannya karena hanya berorientasi dengan tujuan yang harus dicapai, dan sering kali membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis.

4.4.3 Pengaruh *Work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) Secara Simultan

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji F (simultan) didapatkan kesimpulan bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

PT XYZ (Manufaktur Precast). Temuan ini didukung dengan hasil F hitung sebesar 18,430 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).

Hasil penelitian Rahmadani et al. (2023), menemukan bahwa *burnout* dan *worklife balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Sesuai dengan penelitian Puspita et al. 92023), memperoleh hasil bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel *work life balance* dan variabel *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil kesimpulan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada Bab IV mengenai variabel *Worklife balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Worklife balance* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa pekerjaannya tidak menghalanginya dan dapat menyeimbangkan sistem jam kerja untuk mengerjakan hal-hal penting di luar pekerjaan, maka semakin baik juga kinerja yang dapat dihasilkan.
2. *Burnout* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ disebabkan oleh kurang nya rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin menurun untuk kinerja yang dihasilkannya.
3. *Worklife balance* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan terjadi karena seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kesungguhan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan Peneliti memberikan sejumlah rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan, berdasarkan temuan penelitian tentang dampak stres, keseimbangan kehidupan kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Rekomendasi tersebut meliputi:

1. Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, topik keseimbangan waktu menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan. Agar karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di PT XYZ, dimensi ini memerlukan perhatian ekstra dan pengawasan kolaboratif.
2. Fokus yang lebih besar harus diberikan pada peningkatan sumber daya manusia perusahaan untuk menghindari kelelahan kerja, yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan jaminan keselamatan kepada pekerja dan memperluas wawasan mereka melalui pelatihan. Peningkatan fleksibilitas dalam jadwal kerja juga diperlukan untuk mencegah stres di antara karyawan. Strategi lain untuk mendorong karyawan bekerja lebih banyak adalah dengan memberi mereka insentif atas prestasi mereka.
3. Selain elemen-elemen yang telah disarankan, disarankan agar penelitian selanjutnya menyelidiki aspek-aspek tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat ditingkatkan dengan dimasukkannya variabel tambahan terkait kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Rekomendasi tersebut meliputi:
 - a. Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, topik keseimbangan

waktu menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan. Agar karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di PT XYZ, dimensi ini memerlukan perhatian ekstra dan pengawasan kolaboratif.

- b. Fokus yang lebih besar harus diberikan pada peningkatan sumber daya manusia perusahaan untuk menghindari kelelahan kerja, yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan jaminan keselamatan kepada pekerja dan memperluas wawasan mereka melalui pelatihan. Peningkatan fleksibilitas dalam jadwal kerja juga diperlukan untuk mencegah stres di antara karyawan. Strategi lain untuk mendorong karyawan bekerja lebih banyak adalah dengan memberi mereka insentif atas prestasi mereka.
- c. Selain elemen-elemen yang telah disarankan, disarankan agar penelitian selanjutnya menyelidiki aspek-aspek tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat ditingkatkan dengan dimasukkannya variabel tambahan terkait kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AFANDI, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan bagian operator di pt pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit jambi unit layanan pusat listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193–201.
- Ananta, A., & Bagiartini, N. L. P. (2021). Hardiness Personality Towards *Burnout* Tendency In Health Workers During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Untag Surabaya*.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. 2021. Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Apriliani, T. R. (2023). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 863–875.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Arrozak, M., Sunaryo, H., & Khalikussabir, K. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Karyawan CV. *Mitra Jaya Company Malang*, 1–17.
- Asari, A. F. 2022. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. 2021. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (YESYA)*, 4(2), 952–962.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137–159.

- Billah, A. S., & Wahyuati, A. 2022. PENGARUH DISIPLIN KERJA, *BURNOUT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PANGAN JAYA Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 1–15.
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Dina, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–16.
- Ekhsan, M., & Hidayati, W. (2022). Peran *Burnout* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: The Role of *Burnout* as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 520–526.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 458491.
- Firdaus, E. Z., & Thoyib, A. (2021). *Peran Job burnout, Kepuasan Kerja, Dan Job resource Pada Pengaruh Job demand Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BTN Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
- Guli, Wahyudi, Warman, C., & Fidziah. 2025. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* , *burnout* , dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Sankyu Internasional Indonesia Cilegon. *BUNDLING: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(2), 101–110.
- Harmen, H. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN PT ENAMUL ENERGY UTAMA. *Jurnal Media Informatika*, 6(1), 9–19.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.

- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran *Worklife balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- Hutabarat, T. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Etika Profesional, Knowledge Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 167–180.
- Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia BekasiI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510.
- Ikhrum, A. (2019). Pengaruh *Work life balance* Terhadap *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. 2022. Pengaruh Work-Life Balance, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. DOI:10.33753/madani.v5i2.223
- Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). The Influence Of *Work life balance* And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, 2(4), 163–171.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Work life balance* Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. DOI:10.54443/sibatik.v1i10.340
- Kumajas, T. G. M., Pio, R. J., & Asaloei, S. 2023. Pengaruh Work From Home Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. *Productivity*, 4(6), 762–767. DOI:10.35797/ejp.v4i6.52354
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh *Work life balance*, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36.

- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, 390–394.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2024). *Job burnout*.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021. Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. DOI:10.36778/jesya.v4i2.456
- Maria, E., Edison, E., & Wandry, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal Ema*, 7(2), 109–115.
- Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, *worklife balance* on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86– 97.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. 2024. Kinerja Karyawan: Peran keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan *Burnout* (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125–1138.
- Natsir, I., & Triastuti, E. (2024). The Role of the Indonesian Government in Increasing the Quantity and Quality of Sharia Economic Human Resources. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(6).

- Nurdin, P. B. R., Munizu, M., & Sumardi, S. (2021). Employee Performance: *Worklife balance* to Maintain Organizational Commitment and Work Motivation. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130–144.
- Omar, A. S., Hanoura, S., Labib, A., Kaddoura, R., Rahhal, A., Al-Zubi, M. M., Galvez, R. D., Shiju, S., Al Jonidi, M. J., & Ragab, H. (2022). *Burnout* among respiratory therapists and perception of leadership: A cross sectional survey over eight intensive care units. *Journal of Intensive Care Medicine*, 37(12), 1553–1562.
- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, *Work life balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178.
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan *Burnout* terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 100–112.
- Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Work life balance* Dan *Burnout* Di PT. X. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 9420–9427.
- Rahayu, M., & Hidayati, L. A. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Job Design, Flexible Working Arrangement, Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Freelance Wedding dan Event Organizer. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 403–413.
- Putri, S. W., & Frianto, A. 2021. Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Organisasi*, 11(2020), 293–305
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107.
- Ramdhan, H. M. (2020). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VEGATYAN INTI PRAKASA*. Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama.

REGITA, C. D. (2019). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Guru Honorer Di Kota Makassar.

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR. [Http://Eprints. Unm. Ac. Id/14015](http://Eprints.Unm.Ac.Id/14015).

Ricardianto, P., Ikhsan, R., Setiawati, R., & Gugat, R. (2020). How to improve ship crew's work effectiveness through the leadership style, *work life balance* and employee engagement in Indonesia national shipping. *Management Science Letters*, 10(2), 399–410.

Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 4.

Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162–172.

Rumania, S., Nuryani, N., & Nurwahid, A. (2023). Reality And Factors of Influence on The Development of Arabic Language Education Curriculum at SDNU Kencong Jember. *Journal of Arabic Language Teaching*, 3(2), 125–132.

Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The effect of *burnout* syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109–122.

Sari, A. N., & Sholahuddin, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional Sebagai Mediator pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. *Syntax Idea*, 6(1), 465–479.

Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106–118.

Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

- Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250–6262.
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work– family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662–692.
- Virgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of *burnout*. *The Journal of Psychology*, 153(4), 383– 401.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh *Work life balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018–1035.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137– 143.
- WIDHIANINGTANTI, L. T., & Luijtelaar, G. van. (2022). The Maslach-Trisni *burnout* inventory: adaptation for IndonesiaJP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SK PENETAPAN PEMBIMBING



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EQUITAS
NOMOR: 410/EQUITAS/SK/X/2024

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING PENYUSUNAN
DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA STIE EQUITAS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK 2024/2025

KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI EQUITAS,

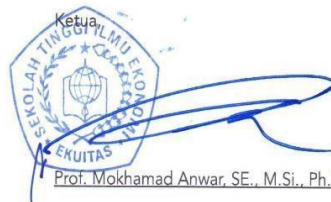
- | | | |
|-----------|---|--|
| Menimbang | : | a. Bahwa dalam proses penelitian ilmiah calon Sarjana Manajemen diperlukan pembimbing;
b. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut di atas perlu diatur dan ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK) Ketua. |
| Mengingat | : | 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 12/D/O/1998 tentang Pemberian Status Terdaftar Kepada 3 (tiga) Program Studi untuk Jenjang Pendidikan Program S1 dan DIII di Lingkungan STIE Panca Sakti di Cibitung;
5. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 206/D/O/2002 tentang Perubahan Nama Yayasan/Badan Penyelenggara dan Nama Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Panca Sakti di Cibitung menjadi bernama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas;
6. Surat Keputusan Pengurus Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Nomor 57/SK/P/YKP-bjb/IX/2022 tentang Penetapan dan Pengangkatan Ketua STIE Ekuitas;
7. Surat Keputusan Pengurus Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Nomor 11/SK/P/YKP-bjb/VI/2024 tentang STATUTA Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas. |

Memperhatikan : Pengajuan Usulan Penelitian mahasiswa STIE Ekuitas sebagai syarat untuk penyelesaian Ujian Sarjana Manajemen STIE Ekuitas.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Keputusan Ketua STIE Ekuitas Tentang Penetapan Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi Mahasiswa STIE Ekuitas Program Studi S1 Manajemen Tahun Akademik 2022/2023.
- Kesatu : Mengangkat dan Menetapkan nama-nama dosen yang tercantum pada kolom 4 dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Pembimbing dengan nama mahasiswa bimbingannya yang terdapat pada kolom 2.
- Kedua : Masa bimbingan Skripsi untuk setiap mahasiswa terhitung selama 4 (empat) bulan terhitung mulai berlakunya SK ini.
- Ketiga : Kepada para Dosen Pembimbing agar dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, sesuai pedoman.
- Keempat : Kepada para Dosen Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan Keuangan yang berlaku di STIE Ekuitas.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan sejak tanggal ditetapkannya.
- Keenam : Petikan Surat Keputusan ini diberikan kepada para Pembimbing yang bertugas.
- Ketujuh : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam SK ini maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bandung
Pada tanggal : 16 Oktober 2024

Ketua

Prof. Mokhamad Anwar, SE., M.Si., Ph.D.

Lampiran
Surat Keputusan Ketua STIE Ekuitas
Nomor **410/EKUITAS/SK/X/2024**
Tentang Penetapan Pembimbing dan
Penulisan Skripsi Mahasiswa STIE Ekuitas
Program Studi S1 Manajemen
Tahun Akademik 2024/2025

DAFTAR PEMBIMBING PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK 2024/2025

No	NIM / Nama Mahasiswa	Judul Skripsi	Pembimbing
1	A10180053 EFFEL HENDI WIJAYA	Pengaruh Diferensiasi Dan Promosi Produk Keramik Lantai PT. KIA Terhadap Kepuasan Konsumen	Teguh Iman Basuki, S.Kom., M.M.
2	A10200144 FERRA ADHIANITY PERMATA	PENGARUH BURN OUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. XYZ (PERUSAHAAN MANUFAKTUR PRECAST)	Dr. Deddy Rusyandi, SE, M.Si
3	A10210080 LEILA NITAMI	Analisis kuantitatif dampak penerapan TQM terhadap tingkat kepuasan pelanggan eksternal di kota Bandung pada divisi logistik di PT. WIN Distribusi Nusantara	Deni Hamdani, SE., M.Si
4	A10210235 NAUFAL ZAIDAN	Penggunaan fitur media sosial live dan ads dalam promosi produk pt yupi indo jelly gum terhadap minat beli	Dr. Heppy Agustiana Vidyastuti, SP, MP.

Bandung, 16 Oktober 2024

Wakil Ketua I,



Dr. Dito Rinaldo, SE, MM

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun karya ilmiah berupa skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Program Strata 1 (S1) Manajemen di mahasiswa (STIE) EKUITAS yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ferra Adhianty Permata

NPM : A10200144

Prodi : S1-Manajemen

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi kuisisioner ini dalam keadaan yang semestinya. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Bandung, 25 Mei 2024

(Ferra Adhianty Permata)

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia:
 - a. 20-29 tahun
 - b. 30-39 tahun
 - c. 40-49 tahun
 - d. >50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b.Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a.SMP c.Sarjana e.Lainya
 - b.SMA/K d.Pasca sarjana
5. Lama bekerja:
 - a.<5 tahun b.5-10 tahun c.>10 tahun

B. Kuesioner

Petunjuk pengisian

Jawablah masing-masing pertanyaan/ Pernyataan dengan memilih salah satu kolom jawaban yang tersedia dengan cara mencontreng (✓) atau menyilang (x) dalam tabel berikut :

1. Variabel *Worklife balance*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan					
2.	Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi					
3.	Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik					
4.	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya					
5.	Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja.					
6.	Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan					
7.	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang					

8.	Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi					
----	--	--	--	--	--	--

2. Variabel *Burnout*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	5TS
1.	Saya sering merasa letih saat bangun pagi karena harus menghadapi pekerjaan hari ini					
2.	Bekerja menangani pekerjaan sepanjang hari membuat saya merasa tertekan					
3.	Saya merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas					
4.	Saya merasa tidak tahu apa lagi yang harus saya perbuat dalam menghadapi pekerjaan ini					
5.	Saya sering menderita putus asa karena tidak sanggup lagi menjalankan tugas					
6.	Saya merasa mudah terganggu oleh masalah-masalah kecil atau dengan rekan kerja dan tim					
7.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja karena pekerjaan saya sehingga					

	ada hal-hal yang membuat saya terasing dari lingkungan kerja					
8.	Saya merasa tidak mempunyai keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas					
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target.					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
2.	Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
3.	Saya dapat bekerja team untuk mempermudah pekerjaan yang sulit diselesaikan.					
4.	Saya mampu mengikuti aturan-aturan di dalam perusahaan					
5.	Saya mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar					
6.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas					

7.	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
8.	Saya mampu berkerja sama dengan semua karyawan					
9.	Memaksimalkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan saya.					

LAMPIRAN 3
TABULASI JAWABAN RESPONDEN

1. *Worklife balance*

No.	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	Total X1
1	2	3	4	2	3	2	3	3	22
2	3	2	3	2	4	2	2	5	23
3	3	3	2	4	2	4	5	2	25
4	3	5	2	2	3	3	3	2	23
5	2	3	2	2	4	2	2	2	19
6	2	2	3	5	2	2	2	3	21
7	2	1	5	1	2	2	3	2	18
8	2	2	1	2	1	1	1	2	12
9	2	3	2	2	2	2	4	3	20
10	2	2	2	3	2	3	2	4	20
11	3	2	3	2	3	5	2	3	23
12	2	4	2	3	2	3	3	3	22
13	3	2	3	2	4	2	3	2	21
14	3	2	2	4	1	3	3	3	21
15	2	3	3	3	3	2	3	2	21
16	3	2	3	2	2	2	3	3	20
17	2	1	2	2	2	1	2	2	14
18	3	3	3	3	2	2	2	3	21
19	2	4	2	2	3	3	3	3	22
20	2	3	2	3	4	3	2	2	21
21	3	3	2	2	2	2	3	3	20
22	3	3	4	2	2	3	3	2	22
23	2	3	2	3	2	2	2	2	18
24	3	3	3	2	3	2	2	2	20
25	3	3	3	3	2	2	2	2	20
26	2	2	2	4	3	3	2	3	21
27	2	3	3	4	3	2	3	3	23
28	3	3	2	2	3	3	3	2	21
29	3	3	2	2	2	4	3	3	22
30	3	2	3	4	2	3	2	2	21
31	3	3	3	3	2	3	3	3	23
32	2	2	2	3	3	3	3	3	21
33	3	2	2	4	2	3	2	3	21
34	3	4	2	3	2	3	3	3	23
35	3	3	3	4	2	3	2	3	23
36	3	3	4	3	2	3	2	2	22

No.	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	Total X1
37	3	3	3	3	2	2	3	3	22
38	2	3	3	4	2	2	2	3	21
39	4	3	3	3	3	2	3	2	23
40	3	4	2	2	2	2	3	2	20
41	2	3	4	3	3	2	2	2	21
42	3	2	2	2	4	2	2	2	19
43	2	2	4	2	2	2	2	2	18
44	3	3	3	3	4	3	2	2	23
45	3	3	3	3	3	3	2	3	23
46	3	3	3	3	2	3	3	3	23
47	3	3	3	3	3	2	3	3	23
48	2	2	4	2	4	2	4	3	23
49	2	3	3	4	3	3	2	3	23
50	3	3	3	3	3	3	3	2	23
51	3	3	4	3	3	3	2	2	23
52	2	3	2	4	3	2	2	1	19
53	1	1	2	1	1	2	2	2	12
54	2	1	2	1	2	1	2	1	12
55	2	4	3	2	3	4	1	1	20
56	2	4	2	4	3	3	2	1	21
57	2	3	2	2	3	2	4	2	20
58	2	2	2	2	1	1	2	1	13
59	1	2	1	2	2	1	2	1	12
60	2	3	2	3	2	2	2	2	18
61	3	1	1	2	3	3	3	4	20
62	2	3	4	2	3	5	2	2	23
63	3	2	2	1	3	3	3	3	20
64	2	3	4	2	4	3	3	2	23
65	1	1	2	2	1	1	1	2	11
66	1	2	2	2	1	1	2	1	12
67	2	4	2	3	4	3	2	2	22
68	2	2	1	3	2	2	2	2	16
69	1	1	3	3	1	2	2	2	15
70	5	2	2	4	3	3	2	2	23
71	1	2	2	1	2	2	2	1	13
72	2	2	4	1	5	3	3	2	22
73	2	2	2	2	4	2	3	1	18
74	4	2	3	1	3	4	2	3	22
75	2	2	2	2	1	2	1	2	14

2. Burnout

No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	Total X2
1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	22
2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	23
3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	25
4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	23
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
6	3	2	2	2	2	3	1	3	3	21
7	2	2	2	1	2	3	2	1	3	18
8	2	1	2	1	1	1	2	2	1	13
9	3	2	1	2	3	2	3	1	3	20
10	2	1	2	3	2	3	1	3	3	20
11	2	2	3	3	3	3	2	3	2	23
12	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21
14	2	3	3	3	2	2	2	2	2	21
15	2	2	2	3	2	3	3	3	3	23
16	2	2	2	3	2	3	3	3	2	22
17	1	2	2	1	2	1	3	1	1	14
18	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22
19	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22
20	2	3	3	3	1	2	2	2	3	21
21	3	2	1	2	3	1	3	3	2	20
22	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21
23	2	2	1	2	2	1	3	2	3	18
24	2	3	3	3	3	2	2	3	2	23
25	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24
26	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
27	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23
28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20
29	3	2	2	2	3	2	2	2	3	21
30	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22
31	2	3	3	2	2	2	2	2	3	21
32	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
36	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
37	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20
38	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20
39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
40	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
41	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20

No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	Total X2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
46	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19
47	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19
51	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
52	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21
53	2	2	3	3	3	3	2	2	2	22
54	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23
55	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
56	2	2	2	3	2	3	2	3	2	21
57	3	2	3	2	3	2	2	3	2	22
58	3	3	3	2	2	3	3	3	2	24
59	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22
60	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
61	2	2	3	2	2	2	3	3	2	21
62	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23
63	2	2	2	2	3	3	2	2	3	21
64	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24
65	3	2	3	3	4	2	2	3	2	24
66	2	2	2	2	3	3	2	3	2	21
67	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
68	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
69	2	3	2	3	2	2	2	3	3	22
70	3	3	3	4	2	3	2	2	3	25
71	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
73	3	2	2	2	4	2	4	3	3	25
74	2	4	2	2	2	4	3	2	2	23
75	1	2	1	2	1	2	1	1	3	14

3. Kinerja Karyawan

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	Total X2
1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	22
2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	23
5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
6	2	3	2	2	2	2	3	3	2	21
7	2	1	1	2	3	3	1	2	3	18
8	1	1	2	1	2	2	1	1	1	12
9	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20
10	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	3	2	3	2	3	2	3	2	3	23
12	2	3	2	3	2	2	2	3	3	22
13	2	2	2	4	2	3	2	2	2	21
14	2	3	2	2	2	4	3	2	2	22
15	5	2	2	3	2	3	2	2	2	23
16	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
17	3	1	1	2	1	3	1	1	1	14
18	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22
19	2	4	2	2	4	2	2	3	2	23
20	3	2	3	1	3	2	2	3	2	21
21	3	1	3	3	3	2	1	3	1	20
22	2	3	2	3	3	3	2	2	2	22
23	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18
24	2	2	2	2	2	2	3	2	3	20
25	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
26	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
29	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
31	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
32	3	3	2	2	3	3	2	3	2	23
33	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
34	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
37	3	3	1	3	3	3	3	2	2	23
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	Total X2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
41	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
42	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
46	2	3	3	3	3	3	2	2	3	24
47	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	3	3	3	2	3	3	2	2	2	23
51	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
52	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
54	3	3	3	2	3	3	2	2	2	23
55	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
57	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23
58	3	2	2	3	3	3	2	3	2	23
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
60	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
61	3	3	2	3	3	2	2	3	3	24
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
63	2	3	3	2	2	3	2	2	2	21
64	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
65	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
68	3	2	3	1	2	1	1	1	2	16
69	1	1	5	1	2	1	2	1	2	16
70	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
71	1	2	4	1	2	1	1	1	1	14
72	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22
73	2	2	2	3	1	2	2	1	3	18
74	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22
75	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14

LAMPIRAN 4

HASIL OUTPUT SPSS

UJI VALIDITAS

WORKLIFE BALANCE (X1)

		Correlations								
		W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	Work Life Balance (X1)
W1	Pearson Correlation	1	.223	.136	.184	.213	.404**	.226	.338**	.627**
	Sig. (2-tailed)		.055	.246	.114	.067	.000	.051	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W2	Pearson Correlation	.223	1	.061	.267*	.248*	.341**	.215	-.014	.566**
	Sig. (2-tailed)	.055		.603	.021	.032	.003	.064	.906	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W3	Pearson Correlation	.136	.061	1	-.032	.248*	.207	.104	.090	.435**
	Sig. (2-tailed)	.246	.603		.786	.032	.074	.377	.444	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W4	Pearson Correlation	.184	.267*	-.032	1	-.082	.155	-.048	.177	.407**
	Sig. (2-tailed)	.114	.021	.786		.483	.184	.681	.129	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W5	Pearson Correlation	.213	.248*	.248*	-.082	1	.306**	.206	.064	.538**
	Sig. (2-tailed)	.067	.032	.032	.483		.007	.076	.585	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W6	Pearson Correlation	.404**	.341**	.207	.155	.306**	1	.159	.268*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.074	.184	.007		.173	.020	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W7	Pearson Correlation	.226	.215	.104	-.048	.206	.159	1	.241*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.051	.064	.377	.681	.076	.173		.037	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
W8	Pearson Correlation	.338**	-.014	.090	.177	.064	.268*	.241*	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.003	.906	.444	.129	.585	.020	.037		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Work Life Balance (X1)	Pearson Correlation	.627**	.566**	.435**	.407**	.538**	.678**	.468**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

BURNOUT

		Correlations									
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	Burnout (X2)
B1	Pearson Correlation	1	.422**	.265*	.342**	.294*	.073	.259*	.352**	.201	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.003	.010	.533	.025	.002	.084	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B2	Pearson Correlation	.422**	1	.394**	.421**	.005	.142	.163	.170	.184	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.968	.225	.163	.146	.115	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B3	Pearson Correlation	.265*	.394**	1	.426**	.247*	.015	.072	.260*	.041	.568**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000	.033	.896	.540	.024	.728	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B4	Pearson Correlation	.342**	.421**	.426**	1	.144	.233*	-.068	.425**	.283*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.217	.044	.562	.000	.014	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B5	Pearson Correlation	.294*	.005	.247*	.144	1	.070	.347**	.255*	.064	.506**
	Sig. (2-tailed)	.010	.968	.033	.217		.550	.002	.027	.585	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B6	Pearson Correlation	.073	.142	.015	.233*	.070	1	.006	.203	.170	.399**
	Sig. (2-tailed)	.533	.225	.896	.044	.550		.957	.081	.144	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B7	Pearson Correlation	.259*	.163	.072	-.068	.347**	.006	1	.186	.032	.415**
	Sig. (2-tailed)	.025	.163	.540	.562	.002	.957		.110	.785	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B8	Pearson Correlation	.352**	.170	.260*	.425**	.255*	.203	.186	1	.170	.631**
	Sig. (2-tailed)	.002	.146	.024	.000	.027	.081	.110		.144	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
B9	Pearson Correlation	.201	.184	.041	.283*	.064	.170	.032	.170	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.084	.115	.728	.014	.585	.144	.785	.144		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Burnout (X2)	Pearson Correlation	.649**	.591**	.568**	.665**	.506**	.399**	.415**	.631**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS

KINERJA KARYAWAN

		Correlations									Kinerja Karyawan
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	
K1	Pearson Correlation	1	.310**	-.045	.349**	.265*	.342**	.162	.289*	.149	.530**
	Sig. (2-tailed)		.007	.701	.002	.022	.003	.166	.012	.202	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K2	Pearson Correlation	.310**	1	.108	.392**	.382**	.454**	.520**	.508**	.401**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.007		.358	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K3	Pearson Correlation	-.045	.108	1	-.105	.137	-.176	.210	.131	.094	.257*
	Sig. (2-tailed)	.701	.358		.368	.243	.131	.070	.261	.422	.026
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K4	Pearson Correlation	.349**	.392**	-.105	1	.262*	.519**	.374**	.391**	.388**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.368		.023	.000	.001	.001	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K5	Pearson Correlation	.265*	.382**	.137	.262*	1	.289*	.179	.431**	.292*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.243	.023		.012	.125	.000	.011	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K6	Pearson Correlation	.342**	.454**	-.176	.519**	.289*	1	.375**	.300**	.193	.603**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.131	.000	.012		.001	.009	.098	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K7	Pearson Correlation	.162	.520**	.210	.374**	.179	.375**	1	.380**	.527**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.166	.000	.070	.001	.125	.001		.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K8	Pearson Correlation	.289*	.508**	.131	.391**	.431**	.300**	.380**	1	.471**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.261	.001	.000	.009	.001		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
K9	Pearson Correlation	.149	.401**	.094	.388**	.292*	.193	.527**	.471**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.202	.000	.422	.001	.011	.098	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.530**	.754**	.257*	.657**	.582**	.603**	.686**	.723**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Worklife balance

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.622	.629	8

Burnout

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.694	.695	9

Kinerja Karyawan

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.782	9

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79844235
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.050
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Autokorelasi Menggunakan Uji Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.320	2.837	1.799

- a. Predictors: (Constant), Burnout (X2), Work Life Balance (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.052	2.929		1.725	.089					
	Work Life Balance (X1)	.482	.097	.484	4.985	.000	.525	.507	.478	.974	1.027
	Burnout (X2)	.303	.116	.254	2.619	.011	.332	.295	.251	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.478	1.717		1.443	.153					
	Work Life Balance (X1)	-.117	.057	-.237	-2.059	.043	-.211	-.236	-.234	.974	1.027
	Burnout (X2)	.095	.068	.161	1.400	.166	.123	.163	.159	.974	1.027

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.320	2.837	1.799

a. Predictors: (Constant), Burnout (X2), Work Life Balance (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.052	2.929		1.725	.089					
	Work Life Balance (X1)	.482	.097	.484	4.985	.000	.525	.507	.478	.974	1.027
	Burnout (X2)	.303	.116	.254	2.619	.011	.332	.295	.251	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.052	2.929		1.725	.089					
	Work Life Balance (X1)	.482	.097	.484	4.985	.000	.525	.507	.478	.974	1.027
	Burnout (X2)	.303	.116	.254	2.619	.011	.332	.295	.251	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5

KARTU BIMBINGAN



YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK BJB, TBK.
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI EKUITAS
 Kampus : Jl. P.H.H. Mustopa No. 31 Bandung 40124 Telp. (022) 70778332, 7276323 Fax. (022) 7204597
 Website : www.ekuitas.ac.id

KARTU BIMBINGAN

NAMA / NPM	: A1020044 / Ferra Adhiany Permata
PROGRAM STUDI	: SI - MANAJEMEN
PEMBIMBING 1	: Dr. Deddy Rusyandi, SE., MSi
PEMBIMBING 2	:
JUDUL SKRIPSI	: Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap kinerja karyawan

No.	TGL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	TTD
1.	15/10-2024	Judul	<i>[Signature]</i>
2.	23/10-2024	Fenomena	<i>[Signature]</i>
3.	14/11-2024	Kuisisioner dan Latar Belakang Penelitian Pra	<i>[Signature]</i>
4.	03/12-2024	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	<i>[Signature]</i>

Keterangan :

- Pembimbingan tesis dilaksanakan selama paling lambat 6 (enam) bulan
- Kartu bimbingan ini diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing setiap kali pertemuan bimbingan dilaksanakan

No.	TGL BIMBINGAN	MATERI BIMBINGAN	TTD
5.	12 / -2024 12	Metode Penelitian	<i>[Signature]</i>
6.	25 / -2025 01	Kuisroner Penelitian	<i>[Signature]</i>
7.	03 / -2025 02	Analisis Deskriptif	<i>[Signature]</i>
8.	05 / -2025 02	Verifikasi	<i>[Signature]</i>
9.	07 / -2025 02	Kesimpulan & Saran	<i>[Signature]</i>
10.	10 / -2025 02	ACC Sidang	<i>[Signature]</i>

Keterangan :

- Pembimbingan tesis dilaksanakan selama paling lambat 6 (enam) bulan
- Kartu bimbingan ini diisi dan ditandatangani oleh Pembimbing setiap kali pertemuan bimbingan dilaksanakan

LAMPIRAN 6
SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL

Surat Permohonan Perubahan Topik/Judul Skripsi
Program Studi S1 Manajemen

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferra Adhianty Permata

NPM : A10200144

Judul Skripsi : Pengaruh *Worklife balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ (Perusahaan Manufaktur Precast)

Pembimbing : Dr.Deddy Rusyandi,SE., Msi.,

Berkenan dengan proses penelitian ini dan pembimbingan skripsi dan atas saran serta arahan dari pembimbing, bersama ini saya mengajukan perubahan topik/judul skripsi yang skripsi yang semula:

“Pengaruh *Burnout* dan *Worklife balance* Terhadap Produktivitas Kerja PT XYZ
(Perusahaan Manufaktur Precast) ”

Menjadi:

“Pengaruh *Worklife balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan
PT.XYZ (Perusahaan Manufaktur Precast)”

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Bandung, 10 Februari 2025

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi

Yang Mengajukan



Dr.Deddy Rusyandi,SE., Msi.,

Ferra Adhianty Permata

LAMPIRAN 7
SERTIFIKAT PKKMB



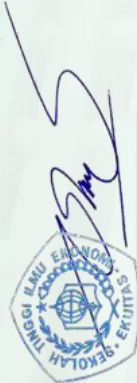
SERTIFIKAT

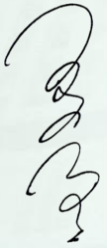
Diberikan Kepada

FERRA ADHIANTY PERMATA

Sebagai **PESERTA**

Dalam Kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa Baru (PKKMB)
STIE EKUITAS Tahun Akademik 2020/2021
Pada Tanggal 12, 14 & 16 Oktober 2020





Prof. Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, S.E., M.Sc., CSP.
Ketua STIE EKUITAS

Gatot Iwan Kurniawan, S.E., MBA.
Ketua Pelaksana PKKMB 2020

#KITAEKUITAS

ekuitas.ac.id STIE EKUITAS STIE EKUITAS stieekuitas.id

LAMPIRAN 8
SERTIFIKAT KOMPETENSI MSDM

CERTIFICATE

This is to certify that

Ferra Adhianty Permata

A10200144

has successfully completed a course on:

Human Resources Management

at **STIE Ekuitas**

Course Date: 2024, March 05 - 06

Certificate Registration No. ZID1/246130505/12



on behalf of PT TÜV Rheinland Indonesia
Jakarta, 2024 March 09

© TÜV, TÜV and TÜV are registered trademarks. Utilization and application requires prior approval.

www.tuv.com

 **TÜVRheinland®**
Precisely Right.

LAMPIRAN 9
SERTIFIKAT TOEFL

 ELSKILL ENGLISH COURSE Jalan Cilengco No. 29 Desa Sukasirna, Cibadak, Sukabumi 43351 SK Kemendiknas: AHU-0041637-AH.01.14, TAHUN 2023 SK Izin Operasional: PM.05.01/4919/DPMP/TS/2023 - NPSN Kemdikbud: K9988880	Test of English Proficiency and Academic CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT Nomor: 26204/S-TEEC/VIII/2024 <i>This is to certify that</i> FERRA ADHIANTY PERMATA <i>achieved the following score on the</i> Test of English Proficiency and Academic (TOEFL Test) <i>at Elskill English Course</i> <table style="width: 100%;"><tr><td>Listening Comprehension</td><td style="text-align: right;">52</td></tr><tr><td>Structure and Written Expression</td><td style="text-align: right;">56</td></tr><tr><td>Reading Comprehension</td><td style="text-align: right;">48</td></tr><tr><td>Total Score</td><td style="text-align: right;">520</td></tr></table>	Listening Comprehension	52	Structure and Written Expression	56	Reading Comprehension	48	Total Score	520	 Scan here for validation Valid until: July 26th, 2026 *This certificate is not approved by ETS.
Listening Comprehension	52									
Structure and Written Expression	56									
Reading Comprehension	48									
Total Score	520									
 ELSKILL ENGLISH Sukabumi, July 26th, 2024  Anwar Jallani, S.Hum., M.Pd. Chief of Academic Officer										

LAMPIRAN 10

RIWAYAT HIDUP

Riwayat Hidup

A. Data Pribadi

Nama : Ferra Adhianty Permata
NPM : A10200144
Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 29 Maret 2002
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Tentram No.19 A RT 006/RW 009
Kecamatan Sukajadi Kelurahan Pasteur
Telepon/Hp : 085863886761
Email : ferrapmt01@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan Formal

2008-2014 SD Negeri 2 Cimoreme
2014-2017 SMP Negeri 40 Bandung
2017-2020 SMA Negeri 1 Ngamprah

C. Riwayat Organisasi

Osis SMP 40 Bandung (2015-2017)
Volunteer Dies Natalis Ekuitas (2022)
Humas Koperasi Mahasiswa (2021-2022)
MC Rapat Anggota Koperasi (2021)

D. Pengalaman Kerja

Rajawali Hiyoto 2023

LAMPIRAN 11

HASIL CEK TURNITIN

Pengaruh Worklife Balance dan Burnout Terhadap Kinerja
Karyawan PT XYZ (Manufaktur Precast)

ORIGINALITY REPORT

29%	28%	13%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	3%
2	repository.uksw.edu Internet Source	1%
3	Submitted to STIE Ekuitas Student Paper	1%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
7	repository.stieswadaya.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
9	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	1%
10	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1%
11	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%
12	repository.unika.ac.id Internet Source	1%