

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT*
PADA TENAGA KESEHATAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH (UPTD) PUSKESMAS BADEAN BANYUWANGI**

SKRIPSI



Oleh:
Vianda Diya'a Fajria
NIM : 214103050028

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT*
PADA TENAGA KESEHATAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH (UPTD) PUSKESMAS BADEAN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Oleh:
Vianda Diya'a Fajria
NIM : 214103050028

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

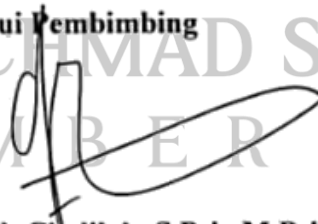
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT*
PADA TENAGA KESEHATAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH (UPTD) PUSKESMAS BADEAN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:
Vianda Diya'a Fajria
NIM : 214103050028

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Disetujui Pembimbing

Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi
NIP. 198706262019032008

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT*
PADA TENAGA KESEHATAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH (UPTD) PUSKESMAS BADEAN BANYUWANGI**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Kamis

Tanggal : 4 Desember 2025

Tim Penguji


Ketua	Sekretaris
	
<u>Arrumaisha Fitri, M.Psi.</u> NIP. 198712232019032005	<u>Anisah Prafitralia, M.Pd.</u> NIP. 198905052018012002

Anggota:


1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd. ()

2. Indah Roziah Cholilah, M.Psi. ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197392272000031001



MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.”
(Q.S Al Baqarah: 286)*

“Walk Slowly, but Never Backward (Berjalanlah Perlahan, Tetapi Pantang Mundur.” James Clear (Atomic Habits)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Al-Quran, Al-Baqarah: 286, Terjemahan Kementerian Agama RI

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga karya tulis ini dapat tersusun dengan baik. Dengan kata alhamdulillah, karya tulis ini penulis persembahkan kepada

1. Ayahanda Imam Muslim dan Ibunda Masruroh tersayang, yang selalu menjadi sumber doa dan kasih sayang tanpa batas. Untuk semua pengorbanan, nasihat dan dukungan yang tidak pernah putus. Keberhasilanku sampai bisa meraih gelar sarjana ini, tidak lepas dari doa dan cinta kalian yang selalu mengiringi setiap langkahku. Terima kasih untuk semua perjuangan dalam mengupayakan yang terbaik untuk penulis menempuh pendidikan sejak taman kanak-kanak hingga saat ini. Terima kasih selalu menjadi tempat nyaman untuk pulang, memberikan tempat yang aman dan nyaman. Kalian menjadi alasan terkuat untukku terus berjuang dan tidak menyerah. Terima kasih sudah selalu percaya dalam setiap pilihanku.
2. Ihda Amelia Sofa selaku kakak tercinta dan seluruh anggota keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan, doa serta semangat. Terima kasih atas kasih sayang, kebersamaan, dan pengertiannya. Terima kasih banyak untuk segala bantuannya serta segala bentuk penghiburan selama penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Teman-temanku semua yang tidak bisa aku sebutkan namanya. Terima kasih atas dukungan kalian, tawa dan semangat yang tak pernah habis. Kalian adalah bagian berharga dari perjalanan masa kuliahku. Teman seperjuangan yang telah banyak membantu dalam menjalani kehidupan di perantauan.

ABSTRAK

Vianda Diya'a Fajria, 2025 : *Hubungan Work-life Balance dan Job Burnout Pada Tenaga Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Badean Banyuwangi.*

Kata Kunci : tenaga kesehatan, *work-life balance*, *burnout*

Tenaga kesehatan di puskesmas berperan sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Tenaga Kesehatan Puskesmas Badean Banyuwangi menghadapi tuntutan yang tinggi dalam pekerjaannya, lamanya jam kerja, beban pasien yang tidak menentu, dan keterbatasan sumber daya membuat tenaga kesehatan rentan mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Definisi *work-life balance* yakni kondisi seseorang merasa seimbang serta terintegrasi antara tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Keseimbangan ini penting untuk memelihara kesehatan fisik dan mental individu, ketika keseimbangan ini terganggu individu dapat mengalami stres yang berkepanjangan, menjadi salah satu faktor utama pemicu *job burnout*. Sementara pengertian *burnout* merujuk pada kondisi lelah secara emosional, *cynicism* (sikap sinis) dan menurunnya pencapaian pribadi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-life balance* dengan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan primer di Indonesia.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi Pearson. Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan adaptasi dari *The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia* untuk mengukur tingkat burnout, serta dari Reliabilitas dan Validitas Konstruk *Wok Life Balance* di Indonesia untuk mengukur *work-life balance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 tenaga kesehatan di puskesmas Badean Banyuwangi dengan beberapa profesi meliputi Dokter Umum, Dokter Gigi, Perawat, Bidan, Tenaga Laboratorium, Tenaga Kefarmasian, Tenaga Gizi dan lainnya. Pengolahan dan analisis data dilakukan melalui uji korelasi dua variabel menggunakan aplikasi SPSS for windows.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel *work-life balance* dan *job burnout* dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien korelasi negatif sebesar $-0,836 > r$ tabel, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara kedua variabel tersebut. Nilai korelasi *pearson* bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka tingkat *burnout* akan semakin rendah, begitu pun sebaliknya jika semakin rendah *work life balance* maka akan semakin tinggi tingkat *burnout*. Hal itu menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menekan kelelahan kerja dan menjaga kesehatan mental serta menghindarkan individu dari kelelahan emosional akibat tekanan kerja yang berlebihan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat serta karunia-Nya, penulis mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini. Penelitian ini berjudul “Hubungan *Work-life Balance* Dan *Job Burnout* Pada Tenaga Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Badean Banyuwangi” merupakan upaya untuk memahami tantangan kesehatan mental di lingkungan kerja. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Psikologi pada program studi Psikologi Islam di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah. penulis banyak menerima bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dengan penuh rasa syukur penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag.,M.M. selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Muhammad Muhib Alwi,M.A. selaku ketua jurusan Psikologi dan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember.
4. Arrumaisha Fitri M.Psi. selaku koordinator Program Studi Psikologi Islam UIN KHAS Jember, yang telah memberikan arahan serta motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi.

5. Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan sabar, memberikan banyak arahan, saran dan dukungan yang tulus diberikan selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala kesabaran, waktu dan tenaga yang telah diberikan untuk membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya Bapak dan Ibu Dosen program studi Psikologi Islam. Terima kasih atas setiap ilmu yang telah di ajarkan, bimbingan serta pengalaman selama perkuliahan, kesabaran, nasihat dan motivasi yang telah diberikan sehingga menjadi bekal berharga bagi penulis hingga mampu menyelesaikan studi.
7. Kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi dan Puskesmas Badean atas izin yang telah diberikan untuk melakukan penelitian. Khususnya kepada kepala dan seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Badean yang telah membantu selama proses penelitian sampai dengan pengambilan data sehingga penelitian bisa selesai berjalan lancar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 20 November 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
1. Variabel Penelitian	11
2. Indikator Penelitian	12
F. Definisi Operasional.....	13
G. Asumsi Penelitian.....	15
H. Hipotesis	16
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	21

1. <i>Work-life Balance</i>	21
2. <i>Job Burnout</i>	27
3. Tenaga Kesehatan	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	33
B. Populasi Dan Sampel	34
C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data	35
D. Analisis Data	39
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	47
A. Gambaran Objek Penelitian	47
1. Letak Geografis	47
2. Prestasi/Penghargaan	48
B. Penyajian Data	48
1. Data Demografi Responden	48
2. Deskripsi Statistik	51
3. Deskripsi Kategori Data	52
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Linearitas	56
3. Uji Hipotesis	57
D. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	65
A. Simpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jenis Pelayanan Puskesmas Badean.....	6
Tabel 1.2 Indikator Variabel.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Blue Print Skala Work-life Balance	38
Tabel 3.2 Blue Print Skala Burnout.....	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Work-life Balance	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Burnout	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Work-life Balance dan Burnout.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4.5 Deskripsi Statistik	51
Tabel 4.6 Rumus Kategorisasi Data Work Life Balance.....	52
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Work Life Balance	52
Tabel 4.8 Rumus Kategorisasi Data Burnout.....	53
Tabel 4.9 Hasil Kategorisasi Burnout	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas.....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	70
Lampiran 2 : Matriks Penelitian.....	71
Lampiran 3 : Skala Penelitian Work Life Balance dan Burnout	74
Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian	78
Lampiran 6 : Izin Penggunaan Alat Ukur.....	80
Lampiran 7 : Halaman Depan Kuesioner	82
Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Work Life Balance	83
Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Burnout.....	85
Lampiran 10 : Tabulasi Data Penelitian	87
Lampiran 11 : Analisis Data (Uji Normalitas, Uji Reliabilitas dan Uji Hipotesis)	89
Lampiran 12 : Analisis Deskriptif Responden (Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Status Pernikahan).....	90

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Menurut Undang-Undang Tenaga Kesehatan, dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat tenaga kesehatan memiliki peranan yang penting. Mereka berperan dalam mendorong masyarakat agar memiliki kesadaran, kemauan, serta kemampuan untuk menjalani pola hidup sehat, sehingga setiap individu akan mencapai kualitas hidup yang optimal.¹ Semua orang memiliki hak atas kesehatan sebagaimana tercantum dalam konsiderans Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pemenuhan hak atas kesehatan diwujudkan melalui penyediaan berbagai layanan kesehatan bagi setiap individu. Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat bersama-sama menjalankan pembangunan kesehatan secara menyeluruh, terpadu, dan berkelanjutan untuk memastikan layanan terjangkau oleh semua orang. Dengan demikian, setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan dapat dijangkau, sebagaimana dalam pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 yang selanjutnya disebut undang-undang Kesehatan.²

¹ Aloysius Tri Joehanto*, 'Pengobatan Medis Oleh Perawat Dan Bidan Dalam Terpadu Balita Sakit', Jurnal Hukum Dan Etika Kesehatan, 1 (2021).

² 'Undang-Undang Republik Indonesia 36 Tahun 2014 Tenaga Kesehatan'.

Penyediaan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat di Indonesia dilaksanakan melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang berperan sebagai unit pelaksana teknis di bidang kesehatan. Berdasarkan data terkini dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) per Oktober 2024, dari total 10.217 puskesmas di Indonesia, data menunjukkan sekitar 41,6% atau 4.341 puskesmas, belum memenuhi ketersediaan tenaga kesehatan secara lengkap.³ Tenaga kesehatan di puskesmas merupakan garda terdepan yang melakukan interaksi langsung dengan masyarakat.⁴ Akan tetapi, tingginya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, tidak menentunya beban pasien, dan sering kali keterbatasan sumber daya membuat profesi ini sangat rentan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sering disebut sebagai *work-life balance*.

Work-life balance adalah suatu kondisi di mana individu merasa seimbang dan terintegrasi antara tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Menurut Fisher, *work-life balance* diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan individu untuk mencapai keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalankan dalam kehidupannya, keseimbangan tersebut berkaitan dengan pengelolaan waktu, energi, pencapaian tujuan, serta tekanan yang muncul dari masing-masing

³ Agi, "Perawat Dominasi Tenaga Kesehatan Indonesia, Tenaga Medis Hanya 12,25%," *GodStats*. 25 Oktober 2024.

⁴ Syifa Nur Rahmah, "Puskesmas: Garda Terdepan Pelayanan Kesehatan di Tengah Masyarakat," *Kompasiana*. diperbarui 15 April 2025.

peran tersebut.⁵ Sue mendefinisikan keseimbangan kerja-hidup adalah kondisi seseorang merasa puas dan mampu berfungsi optimal dengan tingkat konflik peran yang sedikit baik di tempat kerja maupun di rumah.⁶ Keseimbangan ini penting untuk memelihara kesehatan fisik dan mental seseorang. Sebaliknya, ketika keseimbangan ini terganggu, individu dapat mengalami stres yang berkepanjangan, yang merupakan salah satu faktor utama pemicu *job burnout*.⁷ Menurut Purwati, program *work-life balance* meningkatkan tingkat kepuasan kerja sekaligus mengurangi stres kerja.

Job burnout atau kelelahan kerja adalah keadaan psikologis ditandai munculnya kelelahan emosional, *cynicism* (sinis), dan menurunnya rasa pencapaian pribadi. Sesuai dengan definisi *burnout* menurut Maslach yaitu sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan mengurangi prestasi pribadi yang terjadi di antara individu yang mengalaminya.⁸ Kelelahan emosional merujuk pada perasaan lelah dan terkurasnya sumber daya emosional. Depersonalisasi adalah sikap sinis atau acuh tak acuh terhadap pasien atau rekan kerja. Sementara itu, menurunnya rasa pencapaian pribadi adalah perasaan tidak efektif dalam pekerjaan. Menurut Ojekeu dan Doroty, *burnout* adalah kondisi kelelahan secara emosional, yang muncul akibat stres

⁵ Seta A Wicaksana and others, "Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan", Jurnal Sekretariat Dan Manajemen, 4.2 (2020).

⁶ Vita Septya C dan Kartika Dwi C S, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Puskesmas Rawat Inap Di Kota Semarang)", Journal of Law, English, and Economics, 2019 .

⁷ Septya C and Dwi C S, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Puskesmas Rawat Inap Di Kota Semarang)'.
⁸ Elsa Juhnisa and Yuki Fitria, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada PT PLN (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Mediasi", Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha, 2.4 (2020), p. 168, doi:10.24036/jkmw02100350.

yang berkepanjangan, kondisi ini membuat seseorang memiliki pandangan negatif terhadap dirinya sendiri, sikap yang kurang baik terhadap pekerjaan dan menjadi kurang peduli terhadap klien atau orang lain.⁹

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan dasar memiliki karakteristik pekerjaan yang unik. Tenaga kesehatan di Puskesmas sering kali harus menangani berbagai masalah kesehatan masyarakat. Beban kerja ini sering tidak hanya terbatas pada jam kerja seperti kunjungan rumah, penyuluhan, atau respons terhadap kasus darurat di komunitas. Kondisi ini dapat menyebabkan jam kerja yang tidak teratur, kurangnya waktu istirahat, dan kesulitan untuk memisahkan peran profesional dan peran pribadi. Tingginya beban kerja serta interaksi dengan berbagai latar belakang sosial ekonomi masyarakat, dapat menjadi pemicu stres yang signifikan bagi tenaga kesehatan. Tanpa adanya strategi pengelolaan stres yang efektif dan dukungan yang memadai, risiko mengalami *burnout* menjadi tinggi.

Job burnout pada tenaga kesehatan memiliki dampak yang serius, bukan hanya pada individu yang mengalaminya, tetapi juga bagi kualitas pelayanan kesehatan yang mengalami secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa kejenuhan kerja yang berlangsung lama dan dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan seseorang mengalami kelelahan fisik maupun, serta menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan kerjanya.¹⁰

Tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan kinerja

⁹ Juhnisa and Fitria, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada PT PLN (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi'.

¹⁰ Juhnisa and Fitria, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada PT PLN (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi'.

yang menurun kurang empati terhadap pasien, sering absen, dan bahkan dapat meningkatkan tingkat kesalahan medis. Hal ini pada akhirnya akan merugikan pasien dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem kesehatan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya korelasi negatif antara *work-life balance* dengan *job burnout* di berbagai profesi. Pada penelitian Imany menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan dengan *burnout*. Penelitian serupa dilakukan oleh Rahmi menunjukkan bahwa antara *work-life balance* dengan *burnout* pada mahasiswa terdapat hubungan negatif yang signifikan.¹¹ Namun, pada tenaga kesehatan di puskesmas terutama di Indonesia masih terbatas studi yang spesifik mengkaji hubungan ini. Mengingat peran strategis puskesmas dalam sistem kesehatan nasional, penting untuk memahami bagaimana peran *work-life balance* berkontribusi pada *burnout* di kalangan tenaga kesehatan.

Tenaga kesehatan khususnya di Puskesmas memiliki peran penting dalam memberikan berbagai pelayanan kesehatan. Dengan banyaknya program kerja dari pemerintah yang harus dijalankan tenaga kesehatan di puskesmas sering menghadapi beban kerja yang tinggi. Kondisi ini membuat tenaga kesehatan kerap mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya berupa munculnya *job burnout* atau kelelahan kerja. Dampaknya bukan hanya pada

¹¹ Nurul Rahmi, "Hubungan Work-Life Balance Dan Kesejahteraan Dengan Burnout Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Area". (Unpublished, Universitas Medan Area, 2022).

kesejahteraan individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Badean Banyuwangi, yang berlokasi di Kecamatan Blimbingsari Kabupaten Banyuwangi. Lokasinya yang berada di dekat jalan provinsi memudahkan akses masyarakat dari berbagai desa sekitarnya. Berdasarkan akses lokasi memperkuat nilai strategis puskesmas dalam memberikan layanan medis cepat, terutama bagi tamu atau masyarakat yang tiba menggunakan transportasi udara karena letak Puskesmas sangat dekat dengan Bandara Internasional Banyuwangi. Puskesmas Badean mempunyai berbagai pelayanan dasar kesehatan seperti rujukan, *check-up* melaksanakan program posyandu, imunisasi, penyuluhan kesehatan hingga kegiatan kunjungan.

Tabel 1.1
Daftar Jenis Pelayanan Puskesmas Badean

No.	Jenis Pelayanan
1	Pelayanan Pemeriksaan Umum
2	Pelayanan Ruang Tindakan dan Gawat Darurat
3	Pelayanan Kesehatan gigi dan mulut
4	Pelayanan KIA, KB dan Imunisasi <ul style="list-style-type: none"> - Pemeriksaan Ibu hamil - Pemeriksaan calon pengantin - Imunisasi - Pemasangan IUD atau Implant - Suntik atau Pil
5	Pelayanan MTBS
6	Pelayanan Mall Orang Sehat
7	Pelayanan Pemeriksaan TB dan VCT/HIV

8	Pelayanan Farmasi
9	Pelayanan Laboratorium
10	Pelayanan Konseling Gizi
11	Pelayanan Konseling sanitasi
12	Pelayanan Permata Hati (Persalinan enam tangan, aman,sehat, terlindungi)

Sumber : Dokumen UPTD Puskesmas Badean

Namun dengan adanya berbagai pelayanan yang ada pada Puskesmas Badean juga menjadi tantangan bagi tenaga kesehatan. Mereka dituntut untuk selalu siap memberikan layanan yang cepat, tepat dan berkualitas. Beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang serta tuntutan yang sangat beragam dapat menimbulkan tekanan psikologis ataupun fisik. Keberadaan layanan kesehatan Puskesmas Badean sangat penting karena menjadi pusat layanan kesehatan utama untuk masyarakat Desa yang termasuk dalam wilayah kerja Puskesmas dengan kurang lebih 10 desa yaitu Desa Kaligung, Karangrejo, Bomo, Gintangan, Kaotan, Watu Kebo, Patoman, Badean, Sukojadi, Blimbingsari. Dengan cakupan wilayah kerja yang luas, jumlah tenaga kesehatan yang tersedia sering kali tidak sebanding dengan beban pelayanan.

Dari riset data di awal dengan beberapa tenaga kesehatan, terdapat keluhan mengenai kelelahan fisik dan emosional akibat tingginya beban kerja, serta mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.¹² Mereka merasa kelelahan dan kurangnya waktu istirahat yang memadai karena pasien yang membludak sehingga waktu istirahat mereka terpotong. Beberapa tenaga kesehatan wanita juga mengalami

¹² Responden A, wawancara oleh penulis, 2025

kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga terutama mereka yang sudah menikah dan memiliki anak.¹³ Situasi tersebut sering menimbulkan konflik peran, ketika pekerjaan atau kondisi keluarga membutuhkan perhatian khusus. Di samping itu terdapat pula perawat yang memiliki tanggung jawab ekstra karena sedang melanjutkan pendidikan. Mereka harus membagi waktu antara jam kerja, tugas akademik, serta kegiatan perkuliahan. Kondisi tentu menambah beban fisik dan mental, sebab mereka dituntut untuk menyelesaikan kewajiban akademis tanpa mengabaikan kualitas keluarga dan komitmen pendidikan membuat sebagian tenaga kesehatan mengalami tekanan yang lebih kompleks dan memerlukan strategi pengelolaan waktu yang lebih matang.

Situasi tersebut mencerminkan adanya potensi masalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ketika *work-life balance* terganggu, risiko terjadinya *burnout* pada tenaga kesehatan semakin tinggi. Permasalahan yang muncul adalah masih terbatasnya penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dengan *job burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas. Meskipun sudah banyak penelitian yang meneliti *burnout* pada tenaga kesehatan, sebagian besar fokus pada tenaga medis yang lingkup kerjanya di rumah sakit. Sementara itu, penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di puskesmas masih terbatas. Padahal puskesmas juga menghadapi beban kerja dan tuntutan yang besar, sehingga penting untuk memahami sejauh mana

¹³ Responden B, wawancara oleh penulis, 2025

work-life balance berpengaruh terhadap tingkat dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas.

Dengan memahami hubungan *work-life balance* dan burnout, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata kondisi tenaga kesehatan di Puskesmas Badean. Dari temuan-temuan di atas, penelitian ini dirasa sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan *job burnout* pada tenaga kesehatan di puskesmas. Penemuan ini dapat menjadi dasar bagi instansi terkait, seperti Dinas kesehatan atau manajemen puskesmas untuk merancang dan mengimplementasikan intervensi yang efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya dalam peminatan psikologi industri dan organisasi terkait hubungan *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi. Mampu untuk membantu meningkatkan hasil penelitian sebelumnya terkait *work-life balance* dan *job burnout*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran kepada instansi mengenai *work-life balance* dan *job burnout* yang dialami oleh tenaga kesehatan yang ada di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi, sehingga nantinya instansi dapat mengambil langkah untuk membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan karyawan tenaga kesehatan dan mendorong kinerja secara keseluruhan.

b) Bagi Subjek Penelitian

Memberikan pengetahuan tambahan kepada informan tentang *work-life balance* dan *job burnout* yang sering dialami atau dirasakan sebagai tenaga kesehatan. Pengetahuan yang diperoleh dapat membantu tenaga kesehatan mengenali gejala burnout pada diri sendiri dan rekan kerja sehingga mampu saling mendukung dengan lebih baik.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk peneliti berikutnya tentang hubungan *work-life balance* dan *job burnout* yang dialami oleh tenaga kesehatan. Menjadi proses belajar dan juga pengalaman dalam proses penelitian.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel *dependent* (terikat) disebut variabel bebas atau variabel *independent*.¹⁴ Variabel bebas (*independent*) berperan sebagai komponen yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, *work-life balance* yang disimbolkan dengan huruf X berfungsi sebagai variabel bebas (*independent*).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas.¹⁵ Variabel terikat berfungsi sebagai hasil atau respons yang diukur, menunjukkan perubahan atau hasil dari suatu perlakuan dalam penelitian. Variabel terikat pada penelitian ini adalah *job burnout* yang disimbolkan dengan huruf Y.

¹⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D", 19th ed. (Alfabeta, 2013).

¹⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D".

2. Indikator Penelitian

Selanjutnya peneliti menentukan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti. Indikator Penelitian merupakan acuan yang diperoleh dari variabel penelitian. Digunakan untuk menggambarkan dan mengukur suatu variabel yang sedang diteliti dalam suatu penelitian, yang nantinya dijadikan sebagai dasar dalam pembuatan item pertanyaan dalam angket/kuesioner, wawancara dan observasi. adapun indikator dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan *job burnout*.

Tabel 1.2
Indikator Variabel

Variabel	Aspek
<i>Work-life balance</i>	<i>Work Interference with Personal Life</i> (pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi)
	<i>Personal Life Interference with Work</i> (kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan)
	<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (pekerjaan berdampak positif bagi kehidupan pribadi)
	<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (Kehidupan pribadi berdampak positif bagi pekerjaan)
<i>Job Burnout</i>	<i>Emotional Exhaustion</i> (Kelelahan Emosional)
	<i>Cynicism</i> (sikap sinis)
	<i>Personal Accomplishment</i> (Penurunan Pencapaian Pribadi)

F. Definisi Operasional

1. *Work-life Balance*

Work-life balance menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu agar kesejahteraan pribadinya tetap terjaga tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Konsep ini mencerminkan sejauh mana seseorang dapat mengelola waktu dan energi untuk memenuhi tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi, dan sebaliknya. Pada tenaga kesehatan di puskesmas, *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan jam kerja, tetapi juga kemampuan mereka untuk memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri. Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan ini merupakan hal penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, serta mencegah kelelahan kerja dan *burnout*.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis *work-life balance* pada tenaga kesehatan di puskesmas dengan indikator seperti waktu kerja yang dapat disesuaikan, ketersediaan waktu untuk kegiatan non pekerjaan, serta sejauh mana individu merasa puas terhadap kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain tingginya beban kerja, tekanan waktu dan adanya situasi mendesak yang menuntut mereka untuk cepat tanggap dan tetap tenang dan dukungan sosial. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi, diharapkan puskesmas dapat mengembangkan

upaya yang efektif dalam menjaga kesejahteraan dan keberlanjutan tenaga kesehatan.

2. *Job Burnout*

Job burnout atau kelelahan kerja adalah persepsi setiap individu berdasarkan penilaian subjektif dari gejala-gejala fisik dan mental yang muncul karena aktivitas kerja. Muncul kondisi kelelahan yang dirasakan seperti rasa lelah, sulit berkonsentrasi, mengantuk dan penurunan motivasi. Hal ini berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja, yang ditandai oleh tiga aspek yaitu menurunnya aktivitas kerja, penurunan motivasi dan munculnya kelelahan fisik. *Job burnout* atau kelelahan kerja dalam penelitian ini merupakan kondisi yang dialami tenaga kesehatan sebagai akibat dari aktivitas kerja yang berulang dan intens, yang diukur melalui gejala-gejala yang dirasakan, seperti lelah, sulit berkonsentrasi, mengantuk dan turunnya motivasi yang berdampak pada produktivitas kerja.

Kelelahan kerja bukan hanya mempengaruhi kondisi fisik dan mental individu, tetapi mempengaruhi aspek emosional dan sosial yang berperan penting dalam interaksi kerja sehari-hari. Tenaga kesehatan di puskesmas yang merasa kelelahan cenderung akan menunjukkan penurunan kualitas komunikasi dan pelayanan kepada pasien, yang akan berdampak pada penurunan kepuasan pasien dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Selain itu, kelelahan yang berkepanjangan berdampak pada keselamatan pasien dan kesalahan dalam proses diagnosis

atau pemberian layanan kesehatan. Faktor-faktor kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja. Untuk itu penting bagi puskesmas melakukan pengelolaan beban kerja secara efektif dan memberikan dukungan kepada tenaga kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tingkat kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di puskesmas. Dengan demikian, di harapkan mampu memberikan langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja para tenaga kesehatan.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi dasar penelitian adalah landasan berpikir untuk menyusun ide-ide yang digunakan untuk penelitian. Anggapan atau keyakinan awal yang muncul dari dasar pemikiran oleh peneliti sebelum melakukan penelitian.¹⁶ Asumsi dasar sebagai konteks penelitian dan menjadi bagian awal dalam membangun kerangka teori dan metodologi yang digunakan, oleh karena itu asumsi dasar dirumuskan secara jelas sebelum dilakukan penelitian.¹⁷

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja dan kelelahan kerja pada kurir, dengan begitu hasil penelitian diharapkan bisa memberikan Gambaran pada Perusahaan untuk membangun tempat kerja yang lebih sehat dan efisien.

¹⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D".

¹⁷ Agus Firdaus and others, "Asumsi-Asumsi Dasar Penelitian Tindakan Kelas", Jurnal Kreativitas Mahasiswa, 1.2 (2023), pp. 204–10.

H. Hipotesis

Menurut Prof Sugiyono Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih bersifat teoritis yang didasarkan kepada fakta-fakta empiris dari pengumpulan data penelitian.¹⁸ Hipotesis diajukan untuk menentukan apakah hipotesis tersebut akan diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) hipotesis yaitu hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dengan pernyataan sementara sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada hubungan *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi

H_a : Terdapat hubungan *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi

I. Sistematika Pembahasan

BAB I (satu) Pendahuluan, berisi uraian awal yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai penelitian yang dilakukan. Bagian ini mencakup komponen penting, yaitu latar belakang masalah yang menjelaskan konteks dan alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang memuat pertanyaan penelitian, tujuan penelitian menggambarkan sasaran yang ingin dicapai, manfaat penelitian yang menggambarkan sasaran yang ingin dicapai, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis penelitian dan bab ini diakhiri dengan sistematika pembahasan yang memberikan gambaran mengenai susunan dan alur isi keseluruhan penelitian.

¹⁸ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”.

BAB II (dua) Kajian Pustaka, bab ini berisi pembahasan terkait penelitian-penelitian terdahulu beserta kajian teoritis yang membahas teori relevan dengan variabel penelitian.

BAB III (tiga) Metode Penelitian, menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, karakteristik populasi dan sampel penelitian, teknik serta instrumen pengumpulan data dan analisis data yang digunakan peneliti dalam mengolah dan menafsirkan hasil penelitian.

BAB IV (empat) Penyajian Data dan Analisis, menyajikan hasil penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian, deskripsi subjek penelitian, penyajian serta analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang diperoleh.

BAB V (lima) Penutup, bab terakhir memuat kesimpulan dari keseluruhan hasil pembahasan untuk menjawab permasalahan penelitian, serta saran yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi bagi penulis dalam menyusun penelitian yang akan dilakukan dengan judul “Hubungan *Work-life Balance* dan *Job Burnout* Pada Tenaga Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Badean Banyuwangi” penjelasannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Elvira de jong, Niken titi Pratitis, Isrida Yul Arifiana (2025). “Hubungan antara <i>Work-life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> pada Perawat” dari Jurnal <i>Comprehensive Science</i> . ²⁰	Hasil penelitian ini adalah adanya hubungan negatif yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> . Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah risiko <i>burnout</i> .	a. Mengkaji hubungan antara dua variabel yang sama, yaitu <i>Work-life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> b. Target populasi yang diteliti berprofesi sebagai tenaga kesehatan	a. Penelitian sebelumnya hanya tenaga kesehatan (perawat) sedangkan penelitian selanjutnya akan dilakukan pada tenaga kesehatan bukan hanya perawat b. Penelitian dilakukan pada lokasi daerah yang berbeda

²⁰ Elvira De Jong, Niken Titi Pratitis, and Isrida Yul Arifiana, ‘Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Burnou Pada Perawat’, in *Journal of Comprehensive Science*, no. 1 (2025), IV.

2	Nuriz Zaimatul Aizza, Lailatul Muarofah Hanim (2024), “ <i>Work-Life Balance: Strategi untuk mencapai keseimbangan pada pekerja wanita</i> ” Pro siding Seminar Nasional 2024. ²¹	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja anita mampu menjadi keseimbangan antar pekerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental dan fisik yang baik.	Terdapat persamaan salah satu variabel yang akan diteliti yaitu <i>work-life balance</i> .	Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pekerja Wanita. Sedangkan penelitian selanjutnya pada tenaga kesehatan (Perempuan dan laki-laki).
3	Nadiah Wahyu Astuti, Desi Nurwidawati (2023). “Hubungan <i>Work-life Balance</i> dengan <i>Subjective Well Being</i> pada Mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> di Surabaya” dari Jurnal Penelitian Psikologi ²²	Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dan <i>subjective well being</i>	Penelitian mengkaji hubungan antara variabel yang sama, meskipun berbeda fokus penelitian pada <i>job burnout</i> .	Populasi penelitian ini menargetkan mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> .
4	Bimo Pratomo, Cempaka Putrie Dimala, Anggun Pertiwi (2024).	Hasil penelitian ini adalah Dukungan Sosial berpengaruh	Memiliki kesamaan terkait salah satu variabel	Penelitian ini menganalisis pengaruh dukungan sosial & <i>perceived</i>

²¹ Nuriz Zaimatul Aizza and Lailatul Muarofah Hanim, *Work-Life Balance : Strategi Untuk Mencapai Keseimbangan Pada Pekerja Wanita*, 2024.

²² Nadiah Wahyu Astuti and Desi Nurwidawati, *Hubungan Work Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya*, 10.03 (2022), pp. 122–44.

	<p>“<i>Burnout Pada Tenaga Kesehatan di Kabupaten Karawang: Peran Dukungan Sosial dan Perceived Stress</i>” dari Jurnal GUIDENA : Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling²³</p>	<p>negatif signifikan terhadap <i>burnout</i>, sedangkan <i>Perceived stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i>.</p>	<p>penelitian yaitu <i>burnout</i> sebagai isu penelitian dan juga menggunakan tenaga kesehatan sebagai subjek penelitian.</p>	<p><i>stress</i> terhadap <i>burnout</i>.</p>
5	<p>Jeikawati, Dian Purnama sari, Suprihatini, Faradila, Syamsul Arifin (2023). “<i>Description of Burnout Syndrome in Health Workers in Palangkaraya City Hospital</i>” dari <i>Borneo Journal of Medical Laboratory Technology</i>²⁴</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah Mayoritas Tenaga Kesehatan mengalami <i>burnout</i> kategori ringan, dengan faktor risiko yaitu lama kerja menangani Covid-19, jam kerja tinggi serta usia yang relatif muda (<30 tahun)</p>	<p>Menggunakan kelompok subjek penelitian Tenaga Kesehatan</p>	<p>Mendesripsikan tingkat <i>burnout</i> pada masa pandemi covid-19</p>

Sumber: Diolah oleh peneliti

²³ Bimo Pratomo, Cempaka Putrie Dimala, and Anggun Pertiwi, ‘Burnout Pada Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Karawang: Peran Dukungan Sosial Dan Perceived Stress’, *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 14.4 (2024), p. 822, doi:10.24127/gdn.v14i4.10576.

²⁴ Dian Purnama Sari and others, *Gambaran Burnout Syndrome Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Kota Palangka Raya* (2023) .

B. Kajian Teori

1. *Work-life Balance*

a) Definisi *Work-life Balance*

Kondisi individu dalam mengelola dan menyeimbangkan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara harmonis tanpa menimbulkan konflik terhadap salah satu sisi kehidupannya dikenal dengan istilah *Work-life Balance*. *Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih dalam kehidupannya, yaitu peran dalam pekerjaannya dan peran dalam kehidupan pribadinya.²⁵ Menurut Fisher, Bulger dan Smith *work-life balance* adalah kondisi di mana terdapat hubungan dua arah antara peran pekerjaan dan kehidupan non-kerja, baik dalam bentuk gangguan ataupun peningkatan yang tidak terbatas pada salah satu peran saja.²⁶

Keseimbangan *work-life balance* yang baik ditandai dengan oleh adanya hubungan yang selaras antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, di mana keduanya dapat berjalan seimbang tanpa saling mengganggu. Konsep ini bukan berarti memisahkan antara jam kerja dan waktu pribadi, melainkan memastikan bahwa kedua aspek tersebut dapat saling mendukung dan tidak saling mengganggu.

Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan tersebut bukan hanya

²⁵ Siti Afifi Luthfia and others, "Work-Life Balance Perawat Wanita Di RSUP Padang", *Strategic: Journal of Management Sciences Journal Homepage*, 1.3 (2021) .

²⁶ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14.4 (2009), pp. 441–56, doi:10.1037/a0016737.

dilihat dari minimnya konflik yang terjadi, melainkan juga dari adanya perasaan puas, kesejahteraan serta dukungan positif yang dirasakan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi kehidupan pribadi yang seimbang adalah pemicu utama timbulnya tekanan, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada merosotnya produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan, sekaligus mengancam kesejahteraan psikologis mereka.²⁷

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw dalam *journal of Vocational Behavior* definisi *work-life balance* adalah “*the extent to which an individual is equally engaged in-and equally satisfied with his or her work role and family role*”.²⁸ Artinya bahwa keseimbangan bukan sekedar mengurangi pekerjaan atau membagi waktu, tetapi mencakup keterlibatan dan kepuasan yang relatif setara antara dua peran yakni pekerjaan dan keluarga. Sejalan dengan penjelasan Sirgy dan Lee dalam Wulansari *work-life balance* melibatkan interaksi yang terjadi tidak hanya pada tingkat keterlibatan peran yang tinggi dalam domain pekerjaan dan non-pekerjaan, tetapi juga termasuk minimalnya konflik antara peran terkait pekerjaan dan peran sosial lainnya dalam kehidupan non-pekerjaan.²⁹ Tingginya tingkat keterlibatan pekerja

²⁷ Riski Ramadhan, Asep Jamaludin, and Nandang, “Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek”, *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 (2024).

²⁸ Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, and Jason D. Shaw, ‘The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life’, *Journal of Vocational Behavior*, 63.3 (2003), pp. 510–31, doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8.

²⁹ Oktufiani Dwi Wulansari, ‘Narrative Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance’, *Psychopreneur Journal*, 7 (2023), p. 24.

dalam kehidupan kerja cenderung menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan asumsi bahwa individu merasa tujuan terkait pekerjaan merupakan hal yang penting dan berhasil mencapai tujuan tersebut.

b) Aspek-aspek *Work-life Balance*

Adapun dimensi *work-life balance* menurut Fisher terdapat 4 aspek yaitu:³⁰

1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi atau mengganggu kualitas kehidupan pribadi seorang individu. Merujuk pada pengaruh kerja yang membuat individu merasa stres ataupun *burnout*. Ini merupakan bentuk konflik yang terjadi antara tuntutan dari peran di tempat kerja mengganggu pemenuhan peran diluar pekerjaan.

2) *Personal Life with Interference Work (PLIW)*

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana aspek kehidupan pribadi seseorang memengaruhi atau menghambat kinerja dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat muncul akibat konflik atau permasalahan pribadi yang berdampak pada fokus dan performa kerja. Masalah atau konflik muncul dari lingkungan tempat tinggal yang mengganggu fokus dan konsentrasi saat bekerja, hal ini bisa menurunkan produktivitas, bahkan dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam penanganan pasien.

³⁰ Fisher, Bulger, and Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement".

3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini berkaitan dengan dampak positif dari bekerja yang mana ketika individu merasa senang dan nyaman dalam kehidupan kerjanya maka kehidupan pribadinya mendapatkan dampak positif. Misalnya, adanya peningkatan rasa percaya diri atas pencapaian tugas yang sukses di lingkungan pekerjaan yang kemudian membawa dampak positif bagi kehidupan pribadinya.

4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini menggambarkan kehidupan pribadi seseorang bisa memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan performa kerja. Dimensi ini menyoroti dampak positif yang muncul dari aktivitas atau pengalaman pribadi individu yang mampu meningkatkan semangat, fokus serta energi dalam bekerja. Dukungan emosional dari keluarga atau kegiatan di luar pekerjaan yang memberikan energi tambahan sehingga memberikan dampak baik pada individu di tempat kerja.

Sedangkan menurut Greenhaus, Collins dan Shaw menyatakan ada tiga komponen keseimbangan yaitu:³¹

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu) : menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah ketika individu membagi waktu

³¹ Greenhaus, Collins, and Shaw, 'The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life'.

antara pekerjaan dan keluarga secara proporsional, tidak terlalu berta ke salah satu peran.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) : keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah kondisi ketika seseorang memberikan perhatian, fokus, dan energi psikologis yang relatif sama pada pekerjaan dan keluarga.

3) *Satisfacyion balance* (Keseimbangan keterlibatan) : Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah keadaan ketika seseorang merasa sama-sama puas terhadap peran pekerjaannya dan peran keluarganya.

c) Faktor-faktor *Work-life Balance*

Menurut Edward dkk, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu:³²

1) Faktor individu, berdasarkan karakteristik dan sikap yang ada pada diri individu seperti profesionalisme, dan perubahan suasana hati. Kemampuan individu dalam mengelola emosi memiliki hubungan yang signifikan.

2) Stres kerja, didefinisikan sebagai kondisi ketegangan psikologis yang mempengaruhi emosi dan muncul akibat tekanan atau

³² Edward Dian Suwito, Rian Adi Pamungkas, and Ratna Indrawati, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Health Sains*, 3.3 (2022), pp. 377–93, doi:10.46799/jhs.v3i3.449.

tuntutan pekerjaan. Berkaitan dengan persepsi individu tidak nyaman di lingkungan kerja.

- 3) Konflik kerja, ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam Perusahaan. Konflik dapat mencakup konflik pada diri seseorang, individu, antar anggota kelompok atau antar kelompok. Konflik sering terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi kinerja individu dan menimbulkan dampak negatif pada kehidupan pribadi.

Berdasarkan tinjauan literatur oleh Wulansari faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terdapat 3 faktor yakni:³³

- 1) Faktor individual, muncul dari dalam diri individu termasuk kondisi dan perspektif pribadi. Sikap profesionalisme, rasa tanggung jawab dan kemampuan mengelola suasana hati mempengaruhi cara individu mencapai keseimbangan hidup.
- 2) Faktor organisasi, berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan respons individu terhadap konflik. Hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja dapat menjadi sumber tekanan.
- 3) Faktor kehidupan, berasal dari lingkungan di luar pekerjaan dan mempengaruhi keseimbangan hidup individu. Adanya tanggung jawab terhadap keluarga menjadi faktor penting yang mempengaruhi.

³³ Oktufiani Dwi Wulansari1, "Narrative Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance", Psychopreneur Journal, 7 (2023), p. 24.

2. *Job Burnout*

a) Definisi *Job Burnout* (Kelelahan Kerja)

Menurut *World Health Organization* (WHO), Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan *syndrome* stres kerja yang tidak terkendali, dengan muncul gejala yang meliputi kelelahan fisik dan emosional, rasa tidak berdaya dan penurunan motivasi.³⁴ Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai kondisi turunnya kapasitas fisik, mental dan emosional yang melebihi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kelelahan kerja tidak hanya menyangkut rasa lelah secara fisik, tetapi juga bisa berupa penurunan konsentrasi, gangguan memori, rasa jenuh, hingga munculnya perasaan tidak mampu atau tidak puas terhadap pencapaian. Freudenberger, seorang Psikiater Amerika, pertama kali memperkenalkan istilah *burnout* dalam konteks pekerja sosial dan kesehatan yang terlibat dalam perawatan intensif. Freudenberger mendefinisikan “keadaan kelelahan total, baik fisik maupun emosional, yang disebabkan oleh pengabdian berlebihan pada pekerjaan, terutama dibidang pelayanan manusia, di mana individu merasa kehilangan idealisme dan semangat awal mereka”.³⁵

Burnout pada tenaga kesehatan menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional dalam menghadapi pasien, serta keterbatasan sumber daya sering kali

³⁴ World Health Organization. “*Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases (ICD-11)*”. WHO.

³⁵ Herbert J. Freudenberger, “Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, 30.1 (1974), pp. 159–65, doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.

menjadi faktor pemicu utama. Menurut Maslach & Leiter *burnout* merupakan kondisi psikologis yang dialami seseorang ditandai dengan kelelahan, sinisme dan ketidakmampuan diri sebagai respons dari sumber stres kerja. Reaksi sindrom terhadap stres kerja yang berlangsung lama, yang melibatkan tiga bagian utama: *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *cynicism* (sikap sinis atau cuek) dan *personal accomplishment* (penurunan pencapaian pribadi).³⁶ *Burnout* dapat berdampak pada menurunnya kesejahteraan fisik maupun mental. Kondisi ini terjadi ketika individu mengalami tekanan di lingkungan kerja dan gagal mengendalikan stres yang muncul.³⁷

b) Aspek-aspek *Job Burnout*

Leiter & Maslach menyebutkan ada tiga dimensi dari kelelahan kerja (*burnout*) antara lain³⁸:

1) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Dimensi ini menggambarkan perasaan terkurasnya energi

emosional dan fisik akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan.

Aspek kelelahan ini ditandai dengan adanya rasa keletihan yang mendalam secara emosional dan fisik. Individu mengalami

³⁶ Christina Maslach and Susan E Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal Of Occupational Behaviour*, 2 (1981), pp. 99–113.

³⁷ Fadhila Jasmin Indra and Zackharia Rialmi, "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 (2022), pp. 90–99, doi:10.33753/madani.v5i2.223.

³⁸ C. Maslach and M. P. Leiter, "Burnout in Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior", *Handbook of Stress* (Elsevier, 2016), pp. 351–57, doi:10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3.

kelelahan emosional dengan mereka merasa kehabisan tenaga dan tidak memiliki cukup energi untuk berinteraksi dengan orang lain.

2) *Cynicism* (Sikap Sinis)

Suatu bentuk sikap negatif terhadap orang yang layani atau temui dalam suatu pekerjaan. Individu akan mulai menjauh secara emosional dan bersikap dingin atau bahkan kasar sebagai bentuk pertahanan diri. Individu merasakan kewalahan dan kehilangan kemampuan untuk merespons secara empati terhadap orang lain sehingga berdampak pada kualitas hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja.

3) *Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi)

Penurunan kepercayaan diri muncul karena adanya perasaan tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Individu merasa tidak kompeten, gagal dan meragukan kemampuannya sendiri meskipun secara objektif mereka masih produktif. Biasanya hal ini muncul akibat dari kelelahan emosional dan *depersonalisasi*. Individu yang mengalami ini merasa bahwa sulit untuk mencapai target atau standar yang ditetapkan oleh diri sendiri ataupun tempat kerja.

c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Burnout*

Leiter & Maslach membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya kelelahan kerja (*job burnout*):

1) *Work Overloaded*

Adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Menyebabkan turunnya kualitas karyawan, hubungan yang tidak sehat dilingkungan pekerjaan. Misalnya adanya durasi waktu kerja yang panjang, termasuk tugas administratif dan kunjungan lapangan, menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang menurunkan kualitas pelayanan serta merusak hubungan tim di lingkungan kerja.

2) *Lack of Work Control*

Karyawan memiliki keterbatasan dalam menjalankan pekerjaannya karena pengawasan yang terlalu ketat dari atasan atau perusahaan. Kondisi ini membuat mereka merasa kurang memiliki

tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dihasilkan, menurunkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kreativitas dalam bekerja.

3) *Reward for Work*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan tempat kerja sehingga karyawan merasa kurang percaya diri. Bukan hanya dilihat dari materi (gaji) tetapi adanya hubungan baik dengan sesama karyawan di tempat kerja. Dengan adanya apresiasi menunjukkan

bahwa seorang karyawan sudah bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan afeksi positif dalam diri individu.

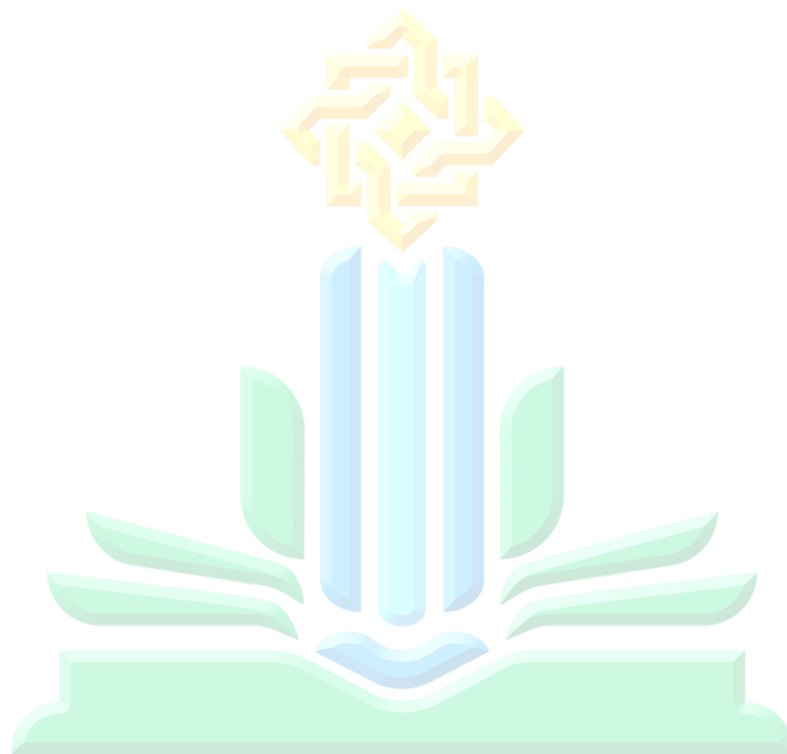
3. Tenaga Kesehatan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, Individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal di bidang kesehatan merupakan pengertian umum dari tenaga kesehatan.³⁹ Mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai upaya kesehatan, baik secara promotif (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan penyakit), kuratif (pengobatan), maupun rehabilitatif (pemulihan kesehatan). Tenaga kesehatan merupakan komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berperan langsung dalam menjaga, meningkatkan dan memulihkan derajat kesehatan masyarakat.

Tenaga kesehatan dibagi menjadi beberapa kelompok profesi, antara lain tenaga medis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keteknisian medis, keterampilan fisik serta tenaga kesehatan tradisional. Tenaga kesehatan dipandang sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjalankan berbagai upaya kesehatan. Kondoy dkk menegaskan bahwa tenaga medis memiliki tanggung jawab moral dan sosial dalam menjamin efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat melalui implementasi pelayanan yang menyeluruh,

³⁹ Undang-Undang Republik Indonesia 36 Tahun 2014 Tenaga Kesehatan. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298

mulai dari edukasi kesehatan, hingga pemulihan pasien.⁴⁰ Pandangan ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan bukan hanya pelaksana teknis pelayanan medis, tetapi berkontribusi dalam pembangunan kesehatan di masyarakat.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁰ Eka Alvita Kondoy, J H Posumah, and Very Y Londa, “Peran Tenaga Medis Dalam Pelaksanaan Program Universal Coverage Di Puskesmas Bahu Kota Manado”, *Administrasi Publik*, 3.406 [accessed 7 November 2025].

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan korelasional. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, kemudian data yang diperoleh dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁴¹ Solusi terhadap rumusan masalah dilakukan melalui analisis statistik untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode korelasional untuk mengetahui hubungan antar dua variabel *independent* dan *dependent*. Tanpa adanya manipulasi, penelitian korelasional berupaya untuk memberikan kekuatan antar hubungan dua variabel. Menurut Suryabrata tujuan dari penelitian korelasional adalah untuk mendeskripsikan tingkat hubungan antara beberapa faktor dengan menggunakan nilai koefisien korelasi sebagai dasar analisis.⁴²

Penelitian ini memanfaatkan jenis korelasi pearson dengan pengujian hipotesis asosiatif (uji hubungan) dengan data interval atau rasio. Sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti pada tenaga kesehatan, dengan

⁴¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D".

⁴² Aurana Zahro El Hasbi and others, "Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan)", Al- Furqon : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya, 2.6 (2023), pp. 784–808 .

menggunakan skala kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Korelasi Pearson mengukur kekuatan dan arah hubungan dua variabel, tidak memerlukan manipulasi sehingga lebih sesuai untuk metode non eksperimen.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah seluruh wilayah yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan. Populasi tidak hanya manusia, bisa juga benda dan unsur alam yang lain.⁴³ Dengan kata lain, populasi adalah total seluruh objek termasuk manusia atau objek alam lainnya yang akan diambil untuk menjadi data penelitian. Populasi menurut Sugiyono adalah menetapkan suatu wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sebagai populasi untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini populasi adalah seluruh tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi dengan jumlah 36 orang. Tenaga kesehatan tersebut meliputi dokter, perawat, bidan, tenaga farmasi, tenaga gizi, tenaga laboratorium, tenaga rekam medis serta tenaga kesehatan masyarakat.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴⁴ Pemilihan sampel yang tepat akan sangat membantu dalam menentukan kualitas hasil penelitian. Jenis penentuan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Karena jumlah tenaga medis yang relatif kecil maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden

⁴³ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."

⁴⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif Dan R&D."

penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga tidak ada individu dalam populasi yang tidak terlibat dalam penelitian. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi, diharapkan data yang akan diperoleh lebih lengkap dan representatif terhadap kondisi yang diteliti. Penggunaan seluruh populasi juga bertujuan untuk mengurangi bias yang mungkin muncul. Sehingga diharapkan data yang diperoleh lebih akurat dan memberikan gambaran nyata.

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian karena untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat diuji dan diperhitungkan dengan baik. Menurut Sugiyono, pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara, *setting* dan sumber. Cara-cara yang dapat dilakukan seperti kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi atau gabungan dari berbagai teknik tersebut.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber data berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan oleh peneliti.⁴⁵ Adapun sumber data primer dari penelitian ini adalah tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi. Dengan pengumpulan data menggunakan

⁴⁵ Undari Sulung and Mohamad Muspawi, "Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder Dan Tersier", Edu Research, 5.3 (2024), pp. 110–16.

kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner adalah instrumen tertulis yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis dan terstruktur untuk dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan bentuk instrumen pengumpulan data penelitian yang sangat fleksibel dan relative mudah untuk digunakan.⁴⁶

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan berasal dari sumber lain yang telah ada sebelumnya yang dikumpulkan oleh pihak lain.⁴⁷ Data sekunder menjadi pelengkap dalam sebuah penelitian untuk memperkuat hasil pengumpulan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah observasi dan dokumentasi kepada staff tenaga kesehatan yang ada di UPTD puskesmas badean.

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Skala *Work-life Balance*

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data *work-life balance* diadaptasi dari Gianti Gunawan dalam jurnal penelitian dan pengukuran psikologi “Reliabilitas dan Validitas Konstruk *Wok Life Balance* di Indonesia” yang diadaptasi dari dalam *Journal of Occupational Health Psychology* 2009 oleh Gwenith G. Fisher, Carrie

⁴⁶ Saifuddin Azwar, “Metode Penelitian Psikologi”, Pustaka Belajar : Yogyakarta (2021)

⁴⁷ Sulung and Muspawi, “Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder Dan Tersier”.

A. Bulger and Carlla S. Smith.⁴⁸ Kuesioner ini mencakup dari 17 butir pertanyaan dan sudah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Lembaga Bahasa yang tersertifikat. Skala *work-life balance* melalui perhitungan validitas item pada seluruh kuesioner menggunakan CFA dengan menunjukkan nilai SLF $> 0,5$. Sebelum dilakukan perhitungan terlebih dahulu dilakukan *readability test* pada kuesioner yang telah disusun untuk memastikan bahwa pertanyaan di dalamnya mudah dipahami oleh responden. Pengujian reliabilitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan menunjukkan nilai CR 0,0976 dan VE 0,707 yang artinya skala tergolong reliabel.

Skala disusun berdasarkan 4 (empat) aspek dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher dengan keempat aspek menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi yang berlangsung selaras, tanpa mendahulukan atau mengorbankan salah satunya. Dengan begitu peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

⁴⁸ Gianti Gunawan, "Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia", JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi, 8.2 (2019).

Tabel 3.1
Blue Print Skala *Work-life Balance*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Demands</i>	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>		1,2,3,4,5	5
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>		6,7,8,9,10,11	6
<i>Resources</i>	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14		3
	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,16,17		3
Jumlah		6	11	17

Sumber: Diadaptasi dari Fisher, diolah oleh peneliti (2025)

b. Skala *Burnout*

Dalam penelitian ini skala kelelahan kerja yang digunakan

adalah skala *burnout* yang disusun dengan aspek-aspek dari teori

Maslach. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini diadopsi dari

“*The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia*”

yang ditulis oleh Lucia Trisni Widhianingtanti dan Gilles van

Luijtelaar. Studi tersebut mengadaptasi untuk versi Indonesia dari alat

ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI).⁴⁹ Skala kelelahan kerja

berdasarkan teori Maslach dengan tiga aspek yaitu *Emotional*

⁴⁹ L.T Widhianingtanti and G.V Luijtelaar, ‘The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia’, *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11.1 (2022), pp. 1–21, doi:10.15408/jp3i.v11i1.24400.

Exhaustion (Kelelahan Emosional), *Cynicism*, *Reduce Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Diri).

Nilai validitas konstruk M-TBI diuji melalui dua tahap yaitu *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan hasil menunjukkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,931 termasuk dalam kategori baik, uji CFA menunjukkan hasil RMSEA = 0,073 (acceptable fit), TLI = 0,896 (mendekati kriteria ≥ 0.90) dan CFI = 0,907 (baik). Berdasarkan hasil analisis terbukti valid dan reliabel untuk mengukur burnout pada tenaga kerja di Indonesia.

Tabel 3.2
Blue Print Skala *Burnout*

Aspek	Item		Jumlah
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
<i>Exhaustion</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9	23,24,25,26	13
<i>Cynicism</i>	10,11,12,13,14	27,28,29,30	10
<i>Accomplishment</i>	32,33,34,35	15,16,17,18,19,20,21,22	12
Jumlah			35

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

D. Analisis Data

Analisis data adalah proses sistematis untuk mengolah, menyusun, menafsirkan dan memverifikasi data dengan tujuan menemukan informasi dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian kuantitatif analisis data digunakan untuk menjawab atas rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji apakah terdapat

hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan. Proses analisis data mencakup pengelompokan data responden ke dalam bentuk variabel, penyajian data setiap variabel, melakukan perhitungan untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian, serta perhitungan untuk pengujian hipotesis yang diajukan.⁵⁰ Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data menggunakan metode statistik.

1. Uji Instrumen

Sebelum digunakan instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitas untuk melihat data tersebut valid dan reliabel sehingga dapat menghasilkan data yang teruji kebenarannya, meskipun instrumen penelitian yang akan digunakan telah terbukti valid dan reliabel. Uji coba instrumen dilakukan pada 33 karyawan tenaga kesehatan di Puskesmas Kebaman, yang merupakan instansi berbeda namun memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian yaitu Tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, tenaga farmasi dan tenaga gizi. Pemilihan lokasi tersebut dimaksudkan agar instrumen dapat diuji pada populasi dengan kondisi yang sebanding, sehingga diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas yang lebih akurat sebelum digunakan pada penelitian. Dengan demikian, bisa dipastikan bahwa setiap item pernyataan relevan dan efektif digunakan.

⁵⁰ Widhianingtanti and Luijtelaar, 'The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia'.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu keharusan yang dilakukan untuk mengurangi adanya kesalahan dalam pengukuran variabel penelitian.⁵¹ Apabila instrumen mampu mengukur yang memang seharusnya diukur, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.⁵² Dalam penelitian ini uji validitas bertujuan untuk melihat bahwa setiap item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *work-life balance* dan *job burnout* memiliki hasil akurat untuk pengumpulan data pada subjek yang akan diteliti. Uji validitas faktor dengan cara mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi item total, melalui perhitungan korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi yang berfungsi untuk menilai sejauh mana tingkat validitas suatu item layak digunakan dalam penelitian.⁵³

Teknik pengolahan pada SPSS untuk uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Ketika suatu item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan skor total, hal tersebut menunjukkan bahwa item tersebut berperan dalam mendukung terhadap keseluruhan proses pengukuran. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (uji 2 sisi dengan sig.

⁵¹ Fitria Dewi Puspita Anggraini and others, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas", Jurnal Basicedu, 6.4 (2022), pp. 6491–504, doi:10.31004/basicedu.v6i4.3206.

⁵² Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."

⁵³ Anggraini and others, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas".

0,05) dikatakan instrumen berkorelasi signifikan dan dinyatakan valid.⁵⁴

Nilai r-tabel dalam penelitian ini adalah 0.288 (n=45) dengan nilai signifikansi 5%. Dari 17 item untuk skala *work-life balance* keseluruhannya dinyatakan valid, dan skala 29 item skala *burnout* dinyatakan valid. Instrumen dari setiap variabel yang telah melewati uji validitas menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Skala *Work-life Balance*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	
<i>Demands</i>	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>		1,2,3, 4,5	5
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>		6,7,8, 9,10,11	6
<i>Resources</i>	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14		3
	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,16,17		3
Jumlah		6	11	17

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

⁵⁴ Anggraini and others, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas".

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dinyatakan valid karena memperoleh nilai korelasi antara 0,596 hingga 0,796. Dengan demikian keseluruhan 17 item pertanyaan dari variabel *work-life balance* dinyatakan valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Skala *Burnout*

Aspek	Item		Jumlah
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
<i>Exhaustion</i>	1,2,3,4,5,6,7,8, 9	23,24,25	12
<i>Cynicism</i>	10,11,12,13,14	26,27	7
<i>Accomplishment</i>	28,29	15,16,17,18,19,20 ,21,22	10
Jumlah			29

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas skala burnout, mendapatkan hasil nilai korelasi validitas antara 0,422 hingga 0,840. Dengan demikian keseluruhan item yang digunakan adalah berjumlah 29 item pertanyaan dari variabel *burnout* dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika hasil pengukuran konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur yang digunakan setelah dilakukan berulang-ulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan item kuesioner dalam mengukur *work-life*

balance dan *job burnout* memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji coba reliabilitas diujikan menggunakan alat yaitu aplikasi SPSS *for windows*. Tinggi rendahnya reliabilitas dilihat dari suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Dalam uji reliabilitas kriteria untuk dianggap sudah cukup untuk membuat keputusan adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach* $\geq 0,70$.⁵⁵ Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas *Work-life Balance* dan *Burnout*

<i>Work-life Balance</i>	<i>Burnout</i>
0,936	0,905

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,936 pada variabel *work-life balance* dan 0,905 pada variabel *burnout*, dapat dikatakan bahwa kedua instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di puskesmas.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Shapiro-Wilk dengan hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar (\geq) 0,05 maka dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari (\leq) 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk memahami prasyarat statistik untuk menentukan apakah asumsi mengenai bentuk hubungan yang linear antar variabel, yaitu variabel prediktor (*independent*) dan variabel kriteria (*dependent*), telah terpenuhi sebelum analisis regresi lebih lanjut dilakukan. Uji ini biasanya dilakukan dengan bantuan program

SPSS (*Statistical Program for Sosial Science*). Kriteria pengambilan keputusan uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hubungan dua variabel dinyatakan linier. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dianggap tidak linier atau dikatakan tidak signifikan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang diajukan untuk mengetahui dan menentukan apakah terdapat hubungan dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Dalam penelitian memanfaatkan korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen dengan mengikuti prosedur perhitungan koefisien korelasi pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi statistik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Letak Geografis

Puskesmas Badean terletak di Jalan Raya Badean No.74 Badean, Kecamatan Blimbingsari. Dengan luas wilayah kerja Puskesmas Badean 4.522 Ha, terdiri dari 1.806 Ha luas sawah, 1.253 Ha tegal dan 1.453 Ha pemukiman. Dengan batas-batas wilayah bagian utara berbatasan dengan kecamatan kabat, bagian timur berbatasan dengan selat bali, bagian selatan berbatasan dengan Kecamatan Muncar, bagian barat berbatasan dengan Kecamatan Rogojampi.

Puskesmas Badean memiliki 1 Puskesmas Induk, 5 Puskesmas pembantu, 1 Polindes, 60 Posyandu ILP, 2 Poskesdes dan 2 Poskestren, yang semuanya berada dalam lingkup wilayah Puskesmas Badean. Wilayah kerja Puskemas Badean mencakup 10 Desa dengan jumlah penduduk sebanyak 56.315 jiwa, yang terbagi dalam 19.605 kepala keluarga. Dari jumlah tersebut, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28.151 jiwa, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 28.164 jiwa. Jika ditinjau berdasarkan kelompok umur, penduduk terdiri dari balita 3.990 balita (6%) anak usia sekolah 7824 (11,8%), usia produktif 45.547 (68,7%) dan lansia 8935 (13,5%).

2. Prestasi/Penghargaan

- a. FKTP Terbaik dalam Capaian Promotif Preventif Kabupaten Banyuwangi Tahun 2022
- b. Terbaik 2 dalam pelaporan STP, SKDR serta Partisipasi dalam peningkatan Discarded Rate Mr dan Non Polio AFP Rate Tahun 2024

B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sebuah ringkasan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dijelaskan secara singkat menggunakan data tabel. Dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh responden yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas Badean.

1. Data Demografi Responden

- a. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	4	11,1%
Perempuan	32	88,9 %
Total	36	100 %

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas penelitian ini melibatkan 36 partisipan. Dari keseluruhan sampel tersebut sebanyak 32 orang atau 88,9% dari total responden dan laki-laki berjumlah 4 orang atau 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas Badean didominasi oleh perempuan.

b. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	8	22,2%
31-40 Tahun	18	50%
> 40 Tahun	10	27,8%
Total	36	100%

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dari total 36 responden mayoritas berada pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (50%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan dalam usia dewasa yang produktif, di mana individu umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang stabil serta tanggung jawab profesional yang tinggi. Sedangkan kelompok usia 25-30 tahun berjumlah paling sedikit hanya 8 orang (22,2%), menunjukkan adanya tenaga kesehatan yang relatif lebih muda dan berada pada tahap awal karier.

c. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	7	19,4%
6-10 Tahun	15	41,7%
>10 Tahun	14	38,9%
Total	36	100%

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa dari total 36 responden sebagian besar memiliki masa kerja di antara 6-10 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (41,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan telah bekerja cukup lama sehingga memiliki pengalaman kerja yang memadai. Sebanyak 14 orang (38,9%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan adanya proporsi tenaga kesehatan dengan masa kerja panjang. Adapun responden dengan masa kerja <5 Tahun berjumlah 7 orang (19,4), menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merupakan tenaga kesehatan yang relatif baru bekerja.

d. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	4	11,1%
Menikah	32	88,9%
Total	36	100%

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dari total 36 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus menikah, yaitu sebanyak 32 orang (88,9%), sedangkan yang belum menikah berjumlah 4 orang (11,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di puskesmas telah menikah. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), karena tenaga kesehatan yang

sudah menikah umumnya memiliki tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan. Seperti keluarga dan rumah tangga. Dengan demikian, status pernikahan menjadi salah satu faktor yang mungkin memengaruhi cara individu mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Deskripsi Statistik

Berdasarkan dengan data yang diperoleh oleh peneliti, berikut merupakan ringkasan data yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
<i>Work-Life Balance</i>	36	26	65	44.94	7.179
<i>Burnout</i>	36	38	89	65.19	10.860
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, ditemukan nilai minimum dan maksimum pada masing-masing variabel. Variabel *work-life balance* memiliki nilai minimum partisipan sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 65, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44,94 dan standar deviasi 7,179. Pada variabel *burnout* memiliki nilai minimum sebesar 38 dan maksimum sebesar 89, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 65,19 dan standar deviasi 10,860.

3. Deskripsi Kategori Data

Kategorisasi data digunakan untuk melihat tingkat respon dari responden pada masing-masing variabel yang diukur. Dilakukan dalam pengelompokan data dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Kategori *Work-life Balance*

Tabel 4.6
Rumus Kategorisasi Data *Work-life Balance*

Kategori	Rumus	Hasil
Tinggi	$M + ISD \leq X$	$51,669 \leq X$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$	$37,311 \leq X < 51,669$
Rendah	$X < M - ISD$	$X < 37,311$

Keterangan:

M : Mean
SD : Standar Deviasi
X : Rentang Butir

Tabel 4.7
Hasil Kategorisasi *Work-life Balance*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Rendah	4	11,1	11,1	11,1
Sedang	28	77,8	77,8	88,9
Tinggi	4	11,1	11,1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang, yaitu sebanyak 28 orang (77,8%). Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas tenaga kesehatan sudah mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Sementara itu, terdapat 4 responden (11,1%) yang memiliki tingkat *work-life balance* tinggi, menandakan bahwa sebagian kecil tenaga kesehatan mampu mengatur waktu dan tanggung jawab pekerjaan dengan sangat baik tanpa mengganggu kehidupan pribadi. Adapun 4 responden (11,1%) lainnya berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa masih ada tenaga kesehatan yang sulit dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan.

b. Kategori *Burnout*

Tabel 4.8
Rumus Kategorisasi Data *Burnout*

Kategori	Rumus	Hasil
Tinggi	$M + ISD \leq X$	$76,05 \leq X$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$	$54,33 \leq X < 76,05$
Rendah	$X < M - ISD$	$X < 54,33$

Keterangan:

M : Mean

SD : Standar Deviasi

X : Rentang Butir

Tabel 4.9
Hasil Kategorisasi *Burnout*

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Comulative Percent</i>
Rendah	4	11,1	11,1	11,1
Sedang	27	75.0	75.0	86,1
Tinggi	5	13,9	13,9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat burnout pada kategori sedang, yaitu sebanyak 27 orang (75%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengalami tingkat kelelahan kerja yang cukup tinggi, namun masih dalam batas yang dapat dikendalikan. Sementara itu terdapat 5 responden (13,9%) dengan tingkat burnout tinggi, yang menandakan bahwa sebagian kecil tenaga kesehatan mengalami kelelahan emosional dan tekanan pekerjaan yang berat. Adapun 4 responden (11,1%) termasuk dalam kategori rendah, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil yang mengalami tingkat kelelahan kerja yang rendah.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *Shapiro-Wilk* dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work Life Balance	.110	36	.200*	.971	36	.464
Burnout	.118	36	.200*	.971	36	.650

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil di atas, nilai signifikansi untuk variabel *work-life balance* $0,464 > 0,05$, sementara itu variabel *burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,650 > 0,05$. Disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki hasil nilai signifikansi sesuai dasar pengambilan keputusan yaitu lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (*work-life balance*) dan variabel terikat (*burnout*) bersifat linear atau tidak disebut Uji Linearitas. Uji ini penting dilakukan sebelum melanjutkan ke analisis korelasi, karena metode tersebut mensyaratkan hubungan linear antar variabel. Dalam penelitian ini, uji linearitas menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows dengan ANOVA. Adapun hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	3577.056	17	210.415	6.879	.000
		Linearity	2883.319	1	2883.319	94.263	.000
		Deviation from Linearity	693.737	16	43.359	1.418	.236
	Within groups		550.583	18	30.588		
	Total		4127.639	35			

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ANOVA di atas pada variabel *work-life balance* dan *burnout* diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,236 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linear. Dengan demikian disimpulkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* bersifat linear.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas. Analisis dilakukan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*, karena data telah memenuhi asumsi normalitas dan linearitas.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis menggunakan *Product Moment Pearson*:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Work-life Balance	Burnout
Work life Balance	Pearson Correlation	1	-.836**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Burnout	Pearson Correlation	-.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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

Sumber: Data primer penelitian, diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.13 diuraikan hasil sebagai berikut:

- Hasil dari uji hipotesis *product moment pearson* diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel *work-life balance*

dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi. Maka dari itu disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak.

- b. Berdasarkan hasil koefisien korelasi *pearson*, diperoleh nilai r -hitung sebesar $-0,836$. Hal ini berarti terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi. Nilai koefisien korelasi bernilai $-0,836$ termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, karena termasuk dalam rentang kategori $0,81-1,00$, yang menunjukkan interpretasi sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi.
- c. Nilai korelasi bernilai $-0,836$ menunjukkan arah hubungan yang negatif, artinya bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah *work-life balance* maka tingkat *burnout* akan semakin tinggi.

D. Pembahasan

Work-life balance diartikan sebagai kemampuan setiap individu untuk mengalokasikan waktu dan energi secara efektif antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, sementara *burnout* merujuk pada kondisi kelelahan emosional, sikap sinis dan penurunan pencapaian pribadi yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan.⁵⁶ Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas, sebagai fasilitas pelayanan kesehatan dasar di Indonesia, di mana mereka sering menghadapi tekanan tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang insentif, seperti pelayanan posyandu, imunisasi disekolah, penyuluhan kesehatan, *check-up*, rujukan, penanganan terhadap wabah lokal dan program-program kesehatan lain yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 tenaga kesehatan diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan status pernikahan. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (88,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 4 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas adalah perempuan, kondisi tersebut membawa tantangan tersendiri karena perempuan sering menghadapi peran ganda. Dalam penelitian Azzahra Putri Rinjani dan Rinaldi yang menemukan bahwa perempuan yang bekerja dan telah berkeluarga rentan

⁵⁶ Christina Maslach, Wilmar B Schaufeli, and Michael P. Leiter, 'Job Burnout', *Annual Review of Psychology*, 52 (2001), pp. 397–422 <www.annualreviews.org>.

mengalami stres kerja karena harus menjalankan dua peran sekaligus.⁵⁷ Hal tersebut sangat relevan dengan kondisi tenaga kesehatan perempuan yang harus membagi waktu antara pelayanan masyarakat dan tanggung jawab keluarga di rumah. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pekerja wanita yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta produktivitas yang lebih optimal.⁵⁸

Dari hasil analisis kategori berdasarkan usia, ditemukan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 30-40 tahun (50%). Usia tersebut tergolong dalam kategori usia produktif, di mana individu memiliki semangat dan energi kerja yang tinggi. Hal itu terbukti di mana tenaga kesehatan banyak sekali ditugaskan dalam kegiatan lapangan seperti posyandu, penyuluhan serta penanganan pasien lansia yang memerlukan ketahanan fisik dan mental yang kuat.

Dari hasil analisis karakteristik berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa dari total 36 responden sebagian besar memiliki masa kerja di antara 6-10 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (41,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan telah bekerja cukup lama sehingga memiliki pengalaman kerja yang memadai. Sebanyak 14 orang (38,9%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan adanya proporsi tenaga

⁵⁷ Azzahra Putri Rinjani and Rinaldi, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Guru Perempuan Yang Telah Berkeluarga Di Kecamatan Koto Tangah', YASIN, 4.5 (2024), pp. 868–78, doi:10.58578/yasin.v4i5.3555.

⁵⁸ Zaimatul Aizza and Hanim, *Work-Life Balance: Strategi Untuk Mencapai Keseimbangan Pada Pekerja Wanita*.

kesehatan dengan masa kerja panjang. Adapun responden dengan masa kerja <5 Tahun berjumlah 7 orang (19,4), menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merupakan tenaga kesehatan yang relatif baru bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di RSUD Kota Palangka Raya yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan masa lebih lama cenderung mengalami burnout. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa paparan stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu panjang, beban tanggung jawab yang besar, serta tuntutan pelayanan yang tinggi menjadi faktor utama terjadinya burnout pada tenaga kesehatan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa lama bekerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada tenaga kesehatan.

Hasil uji korelasi *Pearson* yang telah dilakukan peneliti ditemukan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*. Nilai koefisien korelasi ($r = -0,836$) menunjukkan bahwa arah hubungan negatif atau kedua variabel bersifat berlawanan arah, artinya semakin tinggi *work-life balance* maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami tenaga kesehatan. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka tingkat *burnout* akan semakin tinggi, yang dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan primer secara keseluruhan, seperti peningkatan kesalahan pada saat bekerja atau adanya penurunan motivasi. Hal itu menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menekan kelelahan kerja dan menjaga

kesehatan mental serta menghindarkan individu dari kelelahan emosional akibat tekanan kerja yang berlebihan.

Hasil temuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara mendalam melalui aspek-aspek teori *work-life balance* dan *burnout*. Secara teoritis *work-life balance* mencakup 4 aspek utama menurut Fisher yaitu seberapa besar kehidupan kerja mengganggu kepentingan pribadi (*work interference with personal life*), dan sebaliknya kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*), dan sejauh mana kedua aspek saling mendukung (*work/personal life enhancement*). Ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi individu bisa dikelola dengan seimbang, maka tekanan psikologis yang timbul dari pekerjaan dapat diminimalkan. Dalam konteks lapangan, tenaga kesehatan di Puskesmas sering kali dihadapkan situasi yang membutuhkan dedikasi waktu yang tinggi, juga dituntut untuk sigap terhadap kasus gawat darurat yang bisa terjadi kapan saja. Kondisi ini memperlihatkan tingginya skor aspek *work interference with personal life*, bahwa waktu pribadi dan keluarga sering terganggu oleh tuntutan pekerjaan. Sering kali tenaga kesehatan harus membawa pekerjaan administrasi ke rumah karena target pelaporan harian yang harus diselesaikan. Hal ini memperkuat bahwa rendahnya tingkat *work-life balance* berpotensi menimbulkan stres emosional yang berkelanjutan dan memperbesar risiko *burnout*.

Hasil analisis menjelaskan sebagian besar tenaga kesehatan memiliki tingkat *work-life balance* dalam kategori sedang (77,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga kesehatan memiliki keseimbangan yang

baik tetapi masih terdapat beban kerja dan tanggung jawab sosial yang berpotensi menimbulkan tekanan. Faktor ini berkaitan dengan aspek *work/personal life enhancement*, di mana hubungan sosial dan dukungan dari teman kerja atau keluarga dapat menjadi faktor pelindung terhadap burnout, adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan rasa dihargai. Selain itu, dukungan sosial juga berperan sebagai faktor protektif yang dapat memperkuat *work-life balance*. Sejalan dengan penelitian oleh Helma Malini dan Yulianty, dukungan sosial dan fleksibilitas organisasi dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi kelelahan emosional.⁵⁹

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan berdasarkan teori Maslach dan Jackson yang menjelaskan bahwa burnout merupakan sindrom kelelahan emosional, *depersonalisasi* dan penurunan pencapaian pribadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya.⁶⁰ Tenaga kesehatan di puskesmas banyak menunjukkan tanda-tanda *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) karena intensitas kerja yang tinggi, adanya target pekerjaan yang harus diselesaikan seperti kegiatan imunisasi, posyandu dan lainnya, yang mengharuskan interaksi yang intens dengan pasien. Tenaga kesehatan juga menunjukkan kecenderungan sikap sinis, seperti berkurangnya empati terhadap pasien yang berkunjung

⁵⁹ Helma Malini and Yulianty, 'Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan', *Health Management Research*, 2.2 (2023), pp. 52–61.

⁶⁰ Maslach and Jackson, 'The Measurement of Experienced Burnout'.

untuk melakukan pengobatan atau *check-up* kesehatan, sikap sinis juga muncul karena tenaga kesehatan merasa jenuh dalam melayani pasien.

Hasil ini menggambarkan bahwa *work-life balance* berperan penting untuk mengurangi tingkat kelelahan emosional, fisik dan mental. Beban kerja yang tinggi, tanggung jawab yang besar dan tekanan pelayanan publik yang terus-menerus dapat menurunkan keseimbangan hidup. Tenaga kesehatan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya akan lebih mampu mengelola stres, sehingga menurunkan risiko tingkat burnout pada tenaga kesehatan khususnya di puskesmas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Kabupaten Karawang yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam menekan tingkat burnout.⁶¹ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tenaga kesehatan yang memperoleh dukungan sosial yang baik cenderung mampu mengelola stres kerja dengan lebih efektif, sehingga risiko mengalami kelelahan emosional dan kelelahan kerja dapat diminimalkan. Dengan demikian, dukungan sosial merupakan variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya pencegahan burnout pada tenaga kesehatan. Institusi pelayanan kesehatan diharapkan dapat meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, misalnya melalui kerja tim yang baik, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta kebijakan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

⁶¹ Pratomo, Dimala, and Pertiwi, 'Burnout Pada Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Karawang: Peran Dukungan Sosial Dan Perceived Stress'.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Temuan penelitian mengungkapkan adanya hubungan negatif signifikan antara *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Badean Banyuwangi. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* dan *job burnout* termasuk kategori sedang. Tingkat *work-life balance* dalam kategori sedang mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan, namun masih menghadapi tantangan dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, tingkat *burnout* dalam kategori sedang memperlihatkan adanya gejala kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja, terutama pada tenaga kesehatan dengan banyak beban pada pekerjaan.

Dengan demikian disimpulkan terdapat hubungan antara *work-life balance* dan *job burnout* pada tenaga kesehatan di puskesmas. Analisis statistik menunjukkan hasil nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,836$, nilai negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan. Artinya semakin tinggi nilai *work-life balance* akan semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance* semakin tinggi tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

1. Bagi tenaga kesehatan

Diharapkan dapat lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tenaga kesehatan juga perlu berani mengungkapkan beban kerja atau tekanan emosional yang dialami agar dapat memperoleh dukungan sosial dari lingkungan kerja. Diharapkan tenaga kesehatan mampu mempertahankan motivasi, semangat dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Bagi instansi

Diharapkan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan terciptanya *work-life balance*. Dengan adanya dukungan organisasi yang dapat mempererat hubungan antar pegawai dan membangun sistem komunikasi yang terbuka dan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian risiko *burnout* dapat diminimalkan, dan produktivitas kerja dapat meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar untuk generalisasi yang lebih luas. Selain itu peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *burnout* sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi Luthfia, Siti, and others, 'Work-Life Balance Perawat Wanita Di RSUP Padang', *Strategic: Journal of Management Sciences Journal Homepage*, 1.3 (2021) <<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>>
- Aloysius Tri Joehanto*, 'Pengobatan Medis Oleh Perawat Dan Bidan Dalam Terpadu Balita Sakit', *Jurnal Hukum Dan Etika Kesehatan*, 1 (2021)
- Anggraini, Fitria Dewi Puspita, and others, 'Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas', *Jurnal Basicedu*, 6.4 (2022), pp. 6491–504, doi:10.31004/basicedu.v6i4.3206
- Astuti, Nadiah Wahyu, and Desi Nurwidawati, *Hubungan Work Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya*, 10.03 (2022), pp. 122–44
- Dian Suwito, Edward, Rian Adi Pamungkas, and Ratna Indrawati, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Health Sains*, 3.3 (2022), pp. 377–93, doi:10.46799/jhs.v3i3.449
- Firdaus, Agus, and others, 'Asumsi-Asumsi Dasar Penelitian Tindakan Kelas', *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1.2 (2023), pp. 204–10
- Fisher, Gwenith G., Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, 'Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement', *Journal of Occupational Health Psychology*, 14.4 (2009), pp. 441–56, doi:10.1037/a0016737
- Freudenberger, Herbert J., 'Staff Burn-Out', *Journal of Social Issues*, 30.1 (1974), pp. 159–65, doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, and Jason D. Shaw, 'The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life', *Journal of Vocational Behavior*, 63.3 (2003), pp. 510–31, doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Gunawan, Gianti, 'Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia', *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8.2 (2019), pp. 88–94, doi:10.21009/jppp.082.05

- Hasbi, Aurana Zahro El, and others, 'Penelitian Korelasional (Metodologi Penelitian Pendidikan)', *Al- Furqon : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2.6 (2023), pp. 784–808 <<https://publisherqu.com/index.php/Al-Furqan>>
- Indra, Fadhila Jasmin, and Zackharia Rialmi, '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 (2022), pp. 90–99, doi:10.33753/madani.v5i2.223
- Jong, Elvira De, Niken Titi Pratitis, and Isrida Yul Arifiana, 'Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Burnou Pada Perawat', in *Journal of Comprehensive Science*, no. 1 (2025), IV
- Juhnisa, Elsa, and Yuki Fitria, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada PT PLN (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi', *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2.4 (2020), p. 168, doi:10.24036/jkmw02100350
- Kondoy, Eka Alvita, J H Posumah, and Very Y Londa, 'Peran Tenaga Medis Dalam Pelaksanaan Program Universal Coverage Di Puskesmas Bahu Kota Manado', *Administrasi Publik*, 3.406 (n.d.) <<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/16302>> [accessed 7 November 2025]
- Malini, Helma, and Yulianty, 'Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan', *Health Management Research*, 2.2 (2023), pp. 52–61
- Maslach, C., and M. P. Leiter, 'Burnout', in *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress* (Elsevier, 2016), pp. 351–57, doi:10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3
- Maslach, Christina, and Susan E Jackson, 'The Measurement of Experienced Burnout', *Journal Of Occupational Behaviour*, 2 (1981), pp. 99–113
- , Wilmar B Schaufeli, and Michael P. Leiter, 'Job Burnout', *Annual Review of Psychology*, 52 (2001), pp. 397–422 <www.annualreviews.org>
- Oktufiani Dwi Wulansari1, 'Narrative Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance', *Psychopreneur Journal*, 7 (2023), p. 24
- Pratomo, Bimo, Cempaka Putrie Dimala, and Anggun Pertiwi, 'Burnout Pada Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Karawang: Peran Dukungan Sosial Dan

- Perceived Stress', *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 14.4 (2024), p. 822, doi:10.24127/gdn.v14i4.10576
- Purnama Sari, Dian, and others, *Gambaran Burnout Syndrome Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Kota Palangka Raya* (2023) <<http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/bjmlt>>
- Rahmi, Nurul, 'Hubungan Work-Life Balance Dan Kesejahteraan Dengan Burnout Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Area' (unpublished, Universitas Medan Area, 2022)
- Ramadhan, Riski, Asep Jamaludin, and Nandang, 'Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek', *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 (2024)
- Rinjani, Azzahra Putri, and Rinaldi Rinaldi, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Guru Perempuan Yang Telah Berkeluarga Di Kecamatan Koto Tangah', *YASIN*, 4.5 (2024), pp. 868–78, doi:10.58578/yasin.v4i5.3555
- Septya C, Vita, and Kartika Dwi C S, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Puskesmas Rawat Inap Di Kota Semarang)', *Journal of Law, English, and Economics*, 2019 <<http://ejournal.uhb.ac.id/index.php/J-LEE/issue/archive>>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Alfabeta, 2013)
- Sulung, Undari, and Mohamad Muspawi, 'Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder Dan Tersier', *Edu Research*, 5.3 (2024), pp. 110–16
- Wicaksana, Seta A, and others, 'Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan', *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4.2 (2020) <<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>>
- Widhianingtanti, L.T, and G.V Luijtelaar, 'The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia', *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11.1 (2022), pp. 1–21, doi:10.15408/jp3i.v11i1.24400
- Zaimatul Aizza, Nuriz, and Lailatul Muarofah Hanim, *Work-Life Balance : Strategi Untuk Mencapai Keseimbangan Pada Pekerja Wanita*, 2024

Lampiran 1 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vianda Diya'a Fajria

NIM : 214103050028

Fakultas : Dakwah

Prodi/Jurusan : Psikologi Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Hubungan Work Life Balance dan Job Burnout Pada Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi" bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 18 November 2025

Saya yang menyatakan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Vianda Diya'a Fajria

NIM: 214103050028

Lampiran 2 : Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Job Burnout</i> Pada Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi	1. <i>Work Life Balance</i> (X)	1. <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> 2. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	a. Tuntutan kerja mengganggu waktu pribadi b. Pekerjaan menyebabkan kelelahan yang berdampak pada aktivitas pribadi c. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga a. Masalah pribadi mempengaruhi fokus kerja b. Urusan keluarga mengganggu penyelesaian tugas pekerjaan c. Kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan	1. Primer - Angket/Kuesioner skala penelitian 2. Sekunder - Observasi - Dokumentasi	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dalam pengambilan sampel menggunakan <i>non-probability sampling</i> dengan teknik sampling jenuh.	1. H0: Tidak ada hubungan <i>work life balance</i> dan <i>job burnout</i> pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi

		3. <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengalaman kerja meningkatkan kualitas hidup pribadi b. Keterampilan dari pekerjaan bermanfaat dalam kehidupan pribadi c. Kepuasan kerja meningkatkan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi 			
		4. <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Aktivitas pribadi meningkatkan energi dalam bekerja b. Kehidupan pribadi mendukung produktivitas kerja c. Hubungan sosial pribadi membantu performa kerja 			2. Ha: Terdapat hubungan <i>work life balance</i> dan <i>job burnout</i> pada tenaga kesehatan UPTD Puskesmas

	2. <i>Job Burnout</i> (Y)	1. <i>Emotional Exhaustion</i> (Kelelahan Emosional)	a. Merasa lelah secara emosional karena pekerjaan b. Merasa kehabisan energi untuk bekerja c. Merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan			Badean Banyuwangi
		2. <i>Cynicism</i>	a. Bersikap sinis terhadap rekan kerja atau pasien b. Merasa tidak peduli terhadap pekerjaan c. Menjaga jarak secara emosional dari lingkungan kerja			
		3. <i>Personal Accomplishment</i> (Penurunan Pencapaian Pribadi)	a. Merasa kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik b. Merasa kinerja tidak efektif c. Merasa tidak puas dengan hasil kerja sendiri			

Lampiran 3 : Skala Penelitian Work Life Balance dan Burnout

Skala Penelitian

I. Identitas

Jenis Kelamin :
Jabatan/Profesi :

II. Petunjuk Pengisian

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

III. Skala *Work-life Balance*

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saat pulang ke rumah dari tempat kerja, dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal yang saya inginkan.				
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan.				
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan.				
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan.				
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena banyak waktu dihabiskan ditempat bekerja.				
6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuh kan untuk melakukan pekerjaan.				
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.				
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.				
9	Saya tidak bisa bekerja secara efektif karena banyak hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya.				

10	Saat sedang bekerja, saya menghawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.				
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor, karena saya kewalahan dengan urusan di luar pekerjaan saya.				
12	Pekerjaan saya memberikan tenaga untuk melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan yang penting buat saya.				
13	Karena pekerjaan saya, suasana hati saya jadi lebih baik saat di rumah.				
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah pribadi di rumah.				
15	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi membuat hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja.				
16	Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk melakukan pekerjaan.				
17	kehidupan pribadi membantu saya menjadi santai dan membuat saya lebih siap untuk bekerja keesokan harinya.				

IV. Skala *Burnout*

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan saya				
2	Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stres.				
3	Saya merasa seakan-akan hidup dan karir saya tidak akan berubah.				
4	Pekerjaan sebagai tenaga kesehatan membuat saya merasa frustrasi.				
5	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya.				
6	Menghadapi pasien dan bekerja untuk mereka seharian membuat saya tertekan.				
7	Saya merasa jenuh dan kelelahan (burnout) karena pekerjaan saya.				
8	Saat merasa lesu ketika bangun pagi, karena harus kembali bekerja dan menghadapi pasien saya.				
9	Di akhir hari kerja, saya sangat merasakan				

	kelelahan fisik.				
10	Saya merasa bahwa memperlakukan beberapa pasien seakan-akan mereka bukan manusia.				
11	Saya merasa pasien menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami.				
12	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi pada pasien saya.				
13	Saya menjadi semakin kaku pada orang lain sejak mendapatkan pekerjaan ini.				
14	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi “dingin” secara emosional				
15	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dari pekerjaan ini.				
16	Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan saat bertemu pasien.				
17	Saya bisa dengan mudah bagaimana memahami perasaan pasien.				
18	Saya bisa bertindak secara efektif saat pasien menghadapi suatu masalah.				
19	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan dengan tenang.				
20	Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya.				
21	Saya bisa dengan mudah menciptakan suasana yang santai/rileks dengan para pasien.				
22	Saya merasa senang setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung.				
23	Saya masih merasa segar setelah menyelesaikan pekerjaan				
24	Pekerjaan saya tidak membuat saya merasa kelelahan secara emosional.				
25	Saya tidak merasa kehabisan tenaga saat harus kembali bekerja keesokan harinya.				
26	Saya peduli terhadap kondisi pasien yang saya tangani				
27	Saya tetap berusaha ramah dan sabar meskipun menghadapi pasien yang sulit.				
28	Saya merasa bisa berkontribusi dalam pelayanan kesehatan masyarakat.				
29	Saya merasa dihargai atas upaya yang saya lakukan untuk pasien dan rekan kerja				

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI

DINAS KESEHATAN

Jalan Letkol Istiqlah Nomor 42 Banyuwangi
Telepon. (0333) 424794 Faks. (0333) 413173
email : dinkesbwj@gmail.com website : www.dinkes.banyuwangikab.go.id

PEMBERITAHUAN TERTULIS

Nomor :400.7/15823/429.112/2025

Berdasarkan permohonan informasi pada tanggal 4 Agustus 2025 kami menyampaikan Kepada saudara/I:

Nama / No HP : Vianda Diya'a Fajria
NIM : 214103050028
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai haji Achmad Siddiq Jember
Alamat : Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember
Judul : Hubungan Work Life Balance dan Job Burnot pada Tenaga Kesehatan di UPTD. Puskesmas Badean Banyuwangi.

A. Informasi dapat Diberikan

1. Penguasaan Informasi Publik
 - ☐ Kami (PPID Dinas Kesehatan Kab. Banyuwangi)
 - ☐ Badan Publik Lain, Yaitu.....
2. Bentuk Fisik Yang Tersedia
 - ☐ Soft Copy / Salinan Elektronik
 - ☐ Hard Copy / Salinan Tertulis
3. Biaya Yang Dibutuhkan
 - ☐ Penyalinan Rp. x (Jumlah Lembaran)
 - ☐ Pengiriman Rp.
 - ☐ Lain – Lain Rp.
 - ☐ Jumlah Rp.
4. Waktu Penyediaan 20 Agustus 2025 – 20 September 2025

B. Informasi Tidak Dapat Diberikan Karena :

- ☐ Informasi Yang Diminta Belum dikuasai
- ☐ Informasi Yang Diminta Belum Didokumentasikan
- ☐ Penyediaan Informasi Yang Belum Di Dokumentasikan Dilakukan dalam Jangka Waktu

Banyuwangi, 20 Agustus 2025
Plt. KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BANYUWANGI



H. AMIR HIDAYAT, S.KM.,M.Si
Pembina Tigrat I / IV.b
Nip. 197504081997031003

Catatan :

Melaporkan hasil kegiatan tersebut dan sejenisnya kepada instansi tujuan penelitian dan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi

Tembusan :

1. Kepala Puskesmas Badean
2. Kepada Yang Bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto: fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B. 4110 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 08 /2025 04 Agustus 2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Kepala Puskesmas Badean

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Vianda Diya'a Fajria
NIM : 214103050028
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Work Life Balance dan Job Burnout Pada Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Badean Banyuwangi"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,
Uun Yusufa



Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS BADEAN**

Jl. Raya Badean No.74, Badean, Blimbingsari, Banyuwangi, Jawa Timur 68462
Telepon 081259753040, Pos-el Pkm_badean@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 400.7.22.1/1218/429.112.12/2025

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bd.INDAH SWARTININGTYAS, S.ST, M.MKes
NIP : 19691117 199001 2 001
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Badean
Unit Kerja/Instansi : UPTD Puskesmas Badean

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Vianda Diya'a Fajria
NIM : 214103050028
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Judul Penelitian : Hubungan Work Life Balance dan Job Burnout pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Badean Banyuwangi

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di Puskesmas Badean selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 4 September 2025 sampai dengan tanggal 4 Oktober 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Banyuwangi, 23 Oktober 2025
Kepala UPTD Puskesmas Badean



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Bd.INDAH SWARTININGTYAS, S.ST,M.MKes
Pembina Tk. I /IVb
NIP. 19691117 199001 2 001

Lampiran 6 : Izin Penggunaan Alat Ukur

10/19/25, 8:57 PM

Gmail - Permohonan Izin Skala The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI)



Vianda Diya'a Fajria <vianda.dea@gmail.com>

Permohonan Izin Skala The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI)

3 pesan

Vianda Diya'a Fajria <vianda.dea@gmail.com>
Kepada: luciatrisni@gmail.com

26 Mei 2025 pukul 09.30

Dear Ibu Lucia Trisni Widhianingtanti

Selamat pagi Ibu,

Perkenalkan, nama saya Vianda Diya'a Fajria, mahasiswi Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Saat ini saya sedang Menyusun proposal skripsi dengan topik terkait Burnout dan berencana untuk menggunakan alat ukur The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI).

Saya memohon izin untuk menggunakan The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI) sebagai instrumen penelitian. Besar harapan saya Ibu berkenan memberikan izin, dan saya siap mengikuti ketentuan atau arahan yang berlaku, serta menjamin bahwa penggunaan alat ukur ini sepenuhnya untuk keperluan akademik dan dilakukan sesuai dengan etika penelitian.

Atas perhatian dan kesediaan Ibu, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,
Vianda Diya'a Fajria

LUCIA TRISNI <luciatrisni@gmail.com>
Kepada: Vianda Diya'a Fajria <vianda.dea@gmail.com>

29 Mei 2025 pukul 23.29

Subjek: Persetujuan Penggunaan Instrumen M-TBI untuk Penelitian Akademik

Kepada Yth.
Saudari Vianda Diya'a Fajria
Mahasiswi Program Studi Psikologi Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan hormat,

Terima kasih atas email dan niat baik Saudari untuk menggunakan instrumen *The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI)* dalam penelitian skripsi Saudari.

Saya memberikan izin kepada Saudari untuk menggunakan skala M-TBI ini dalam konteks penelitian akademik, dengan beberapa ketentuan berikut:

1. Instrumen hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak diperjualbelikan maupun disebarluaskan untuk tujuan non-akademik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

10/19/25, 8:58 PM

Gmail - Permohonan Izin Skala Work Life Balance di Indonesia



Vianda Diya'a Fajria <vianda.dea@gmail.com>

Permohonan Izin Skala Work Life Balance di Indonesia

1 pesan

Vianda Diya'a Fajria <vianda.dea@gmail.com>
 Kepada: giantipunti@gmail.com

30 Juli 2025 pukul 07.57

Yth. Ibu Gianti Gunawan
 di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Vianda Diya'a Fajria mahasiswi program studi Psikologi Islam. Saat ini saya sedang dalam proses menyusun tugas akhir dengan topik *Work Life Balance*. Sehubungan dengan hal tersebut, saya ingin memastikan bahwa Ibu benar merupakan salah satu penulis dan pengembang asli dari skala Work Life Balance di Indonesia, sebagaimana tercantum dalam artikel "Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia" (Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 2019). Sebagaimana disebutkan dalam artikel tersebut, serta untuk memastikan bahwa saya menggunakan sumber dengan tepat dan etis. Jika berkenan mohon memberikan konfirmasinya ibu, atas perhatian dan kesediaan Ibu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,
 Vianda Diya'a Fajria



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 7 : Halaman Depan Kuesioner



**HUBUNGAN
WORK LIFE
BALANCE DAN
JOB BURNOUT
PADA TENAGA
PUSKESMAS DI
BADEAN
BANYUWANGI**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat, Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Badean, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Kuesioner ini disusun untuk mengumpulkan data penelitian dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disalahgunakan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

J E M B E R

		Correlations																		
		WLB_1	WLB_2	WLB_3	WLB_4	WLB_5	WLB_6	WLB_7	WLB_8	WLB_9	WLB_10	WLB_11	WLB_12	WLB_13	WLB_14	WLB_15	WLB_16	WLB_17	WLB_TOTAL	
WLB_1	Pearson Correlation	1	.528**	.275	.325	.421*	.331	.320	.382*	.428*	.409*	.331	1.000**	.528**	.275	.325	.421*	.331	.633**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.122	.065	.015	.060	.069	.028	.013	.018	.060	.000	.002	.122	.065	.015	.060	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_2	Pearson Correlation	.528**	1	.454**	.377*	.493**	.409*	.272	.632**	.283	.616**	.409*	.528**	1.000**	.454**	.377*	.493**	.409*	.712**	
	Sig. (2-tailed)	.002		.008	.031	.004	.018	.126	.000	.111	.000	.018	.002	.000	.008	.031	.004	.018	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_3	Pearson Correlation	.275	.454**	1	.328	.429*	.411*	.427*	.298	.318	.537**	.411*	.275	.454**	1.000**	.328	.429*	.411*	.663**	
	Sig. (2-tailed)	.122	.008		.062	.013	.017	.013	.092	.072	.001	.017	.122	.008	.000	.062	.013	.017	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_4	Pearson Correlation	.325	.377*	.328	1	.366*	.595**	.554**	.457**	.297	.653**	.595**	.325	.377*	.328	1.000**	.366*	.595**	.706**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.031	.062		.036	.000	.001	.008	.094	.000	.000	.065	.031	.062	.000	.036	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_5	Pearson Correlation	.421*	.493**	.429*	.366*	1	.476**	.505**	.521**	.292	.306	.476**	.421*	.493**	.429*	.366*	1.000**	.476**	.706**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.013	.036		.005	.003	.002	.099	.084	.005	.015	.004	.013	.036	.000	.005	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_6	Pearson Correlation	.331	.409*	.411*	.595**	.476**	1	.692**	.419*	.578**	.493**	1.000**	.331	.409*	.411*	.595**	.476**	1.000**	.796**	
	Sig. (2-tailed)	.060	.018	.017	.000	.005		.000	.015	.000	.004	.000	.060	.018	.017	.000	.005	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_7	Pearson Correlation	.320	.272	.427*	.554**	.505**	.692**	1	.330	.595**	.432*	.692**	.320	.272	.427*	.554**	.505**	.692**	.732**	
	Sig. (2-tailed)	.069	.126	.013	.001	.003	.000		.061	.000	.012	.000	.069	.126	.013	.001	.003	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_8	Pearson Correlation	.382*	.632**	.298	.457**	.521**	.419*	.330	1	.144	.649**	.419*	.382*	.632**	.298	.457**	.521**	.419*	.649**	
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.092	.008	.002	.015	.061		.423	.000	.015	.028	.000	.092	.008	.002	.015	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_9	Pearson Correlation	.428*	.283	.318	.297	.292	.578**	.595**	.144	1	.307	.578**	.428*	.283	.318	.297	.292	.578**	.596**	
	Sig. (2-tailed)	.013	.111	.072	.094	.099	.000	.000	.423		.083	.000	.013	.111	.072	.094	.099	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_10	Pearson Correlation	.409*	.616**	.537**	.653**	.306	.493**	.432*	.649**	.307	1	.493**	.409*	.616**	.537**	.653**	.306	.493**	.749**	
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.001	.000	.084	.004	.012	.000	.083		.004	.018	.000	.001	.000	.084	.004	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
WLB_11	Pearson Correlation	.331	.409*	.411*	.595**	.476**	1.000**	.692**	.419*	.578**	.493**	1	.331	.409*	.411*	.595**	.476**	1.000**	.796**	
	Sig. (2-tailed)	.060	.018	.017	.000	.005	.000	.000	.015	.000	.004		.060	.018	.017	.000	.005	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	

WLB_12	Pearson Correlation	1.000**	.528**	.275	.325	.421*	.331	.320	.382*	.428*	.409*	.331	1	.528**	.275	.325	.421*	.331	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.122	.065	.015	.060	.069	.028	.013	.018	.060		.002	.122	.065	.015	.060	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
WLB_13	Pearson Correlation	.528**	1.000**	.454**	.377*	.493**	.409*	.272	.632**	.283	.616**	.409*	.528**	1	.454**	.377*	.493**	.409*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.008	.031	.004	.018	.126	.000	.111	.000	.018	.002		.008	.031	.004	.018	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
WLB_14	Pearson Correlation	.275	.454**	1.000**	.328	.429*	.411*	.427*	.298	.318	.537**	.411*	.275	.454**	1	.328	.429*	.411*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.122	.008	.000	.062	.013	.017	.013	.092	.072	.001	.017	.122	.008		.062	.013	.017	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
WLB_15	Pearson Correlation	.325	.377*	.328	1.000**	.366*	.595**	.554**	.457**	.297	.653**	.595**	.325	.377*	.328	1	.366*	.595**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.065	.031	.062	.000	.036	.000	.001	.008	.094	.000	.000	.065	.031	.062		.036	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
WLB_16	Pearson Correlation	.421*	.493**	.429*	.366*	1.000**	.476**	.505**	.521**	.292	.306	.476**	.421*	.493**	.429*	.366*	1	.476**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.013	.036	.000	.005	.003	.002	.099	.084	.005	.015	.004	.013	.036		.005	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
WLB_17	Pearson Correlation	.331	.409*	.411*	.595**	.476**	1.000**	.692**	.419*	.578**	.493**	1.000**	.331	.409*	.411*	.595**	.476**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.060	.018	.017	.000	.005	.000	.000	.015	.000	.004	.000	.060	.018	.017	.000	.005		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
WLB_TOTAL	Pearson Correlation	.633**	.712**	.663**	.706**	.706**	.796**	.732**	.649**	.596**	.749**	.796**	.633**	.712**	.663**	.706**	.706**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.937	17

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Burnout

		Correlations																														
		JB_1	JB_2	JB_3	JB_4	JB_5	JB_6	JB_7	JB_8	JB_9	JB_10	JB_11	JB_12	JB_13	JB_14	JB_15	JB_16	JB_17	JB_18	JB_19	JB_20	JB_21	JB_22	JB_23	JB_24	JB_25	JB_26	JB_27	JB_28	JB_29	JB_TOTAL	
JB_1	Pearson Correlation	1	.731 ^{***}	.683 ^{***}	.605 ^{***}	.749 ^{***}	.588 ^{***}	.582 ^{***}	.525 ^{***}	.430 ^{***}	.207	.581 ^{***}	.334 ^{***}	.412 ^{***}	.540 ^{***}	.634 ^{***}	.157	.436 ^{***}	-.110	.189	.177	.483 ^{***}	.531 ^{***}	.720 ^{***}	.282	-.123	.279	-.485 ^{***}	-.333	.786 ^{***}		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.013	.248	.000	.038	.017	.001	.000	.382	.011	.541	.293	.325	.004	.001	.000	.112	.495	.116	.003	.059	.000		
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33		
JB_2	Pearson Correlation	.731 ^{***}	1	.514 ^{***}	.444 ^{***}	.594 ^{***}	.603 ^{***}	.840 ^{***}	.779 ^{***}	.743 ^{***}	.559 ^{***}	.403 ^{***}	.437 ^{***}	.394 ^{***}	.365 ^{***}	.185	.791 ^{***}	.504 ^{***}	.464 ^{***}	-.047	.112	.258	.531 ^{***}	.578 ^{***}	.608 ^{***}	.313	-.559 ^{***}	.105	-.368 ^{***}	-.421 ^{***}	.796 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.020	.011	.023	.037	.302	.000	.003	.007	.797	.535	.148	.001	.000	.000	.076	.001	.562	.035	.015	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_3	Pearson Correlation	.683 ^{***}	.514 ^{***}	1	.329	.480 ^{***}	.401 ^{***}	.275	.600 ^{***}	.329	.299	.293	.444 ^{***}	.159	.233	.222	.326	.437 ^{***}	.184	.182	.364 ^{***}	.335	.391 ^{***}	.364 ^{***}	.745 ^{***}	.201	.048	.496 ^{***}	-.373 ^{***}	-.318	.637 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.062	.005	.021	.122	.000	.062	.090	.098	.010	.377	.191	.215	.064	.011	.305	.312	.037	.057	.025	.037	.000	.261	.789	.003	.032	.071	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_4	Pearson Correlation	.605 ^{***}	.444 ^{***}	.329	1	.548 ^{***}	.842 ^{***}	.588 ^{***}	.302	.371 ^{***}	.463 ^{***}	.410	.871 ^{***}	.854 ^{***}	.845 ^{***}	.622 ^{***}	.409	.418	.451 ^{***}	-.679 ^{***}	.618 ^{***}	.560 ^{***}	.466 ^{***}	.483 ^{***}	.558 ^{***}	.747 ^{***}	-.277	.401 ^{***}	-.847 ^{***}	-.747 ^{***}	.822 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.062		.001	.000	.000	.088	.034	.007	.018	.000	.000	.000	.000	.018	.016	.008	.000	.000	.001	.006	.004	.001	.000	.119	.021	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_5	Pearson Correlation	.870 ^{***}	.594 ^{***}	.480 ^{***}	.548 ^{***}	1	.693 ^{***}	.605 ^{***}	.562 ^{***}	.435 ^{***}	.482 ^{***}	.306	.458 ^{***}	.331	.306	.210	.537 ^{***}	.354 ^{***}	.181	-.257	.295	.271	.269	.571 ^{***}	.686 ^{***}	.399 ^{***}	-.284	.228	-.413 ^{***}	-.399 ^{***}	.703 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.001		.000	.000	.001	.011	.004	.084	.007	.060	.083	.240	.001	.043	.315	.148	.096	.127	.130	.001	.000	.021	.109	.202	.017	.021	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_6	Pearson Correlation	.749 ^{***}	.603 ^{***}	.401 ^{***}	.842 ^{***}	.693 ^{***}	1	.667 ^{***}	.519 ^{***}	.464 ^{***}	.493 ^{***}	.364 ^{***}	.746 ^{***}	.510 ^{***}	.591 ^{***}	.524 ^{***}	.603 ^{***}	.445 ^{***}	.370 ^{***}	-.460 ^{***}	.401 ^{***}	.320	.253	.588 ^{***}	.718 ^{***}	.702 ^{***}	-.346 ^{***}	.393 ^{***}	-.611 ^{***}	-.544 ^{***}	.840 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.000		.000	.002	.006	.004	.037	.000	.002	.000	.002	.000	.009	.034	.007	.021	.069	.155	.000	.000	.000	.049	.024	.000	.001	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_7	Pearson Correlation	.588 ^{***}	.840 ^{***}	.275	.588 ^{***}	.605 ^{***}	.667 ^{***}	1	.713 ^{***}	.735 ^{***}	.664 ^{***}	.497 ^{***}	.556 ^{***}	.577 ^{***}	.548 ^{***}	.217	.822 ^{***}	.547 ^{***}	.507 ^{***}	-.489 ^{***}	.403 ^{***}	.456 ^{***}	.634 ^{***}	.667 ^{***}	.518 ^{***}	.475 ^{***}	-.723 ^{***}	.066	-.533 ^{***}	-.659 ^{***}	.836 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.122	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.001	.000	.001	.225	.000	.001	.003	.004	.020	.008	.000	.000	.002	.005	.000	.714	.001	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_8	Pearson Correlation	.582 ^{***}	.779 ^{***}	.600 ^{***}	.302	.562 ^{***}	.519 ^{***}	.713 ^{***}	1	.805 ^{***}	.667 ^{***}	.625 ^{***}	.430 ^{***}	.265	.350 ^{***}	.080	.523 ^{***}	.437 ^{***}	.417 ^{***}	-.192	.090	.239	.297	.338	.476 ^{***}	.347 ^{***}	-.703 ^{***}	.173	-.264	-.519 ^{***}	.714 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.088	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.012	.137	.046	.660	.002	.011	.016	.263	.619	.181	.094	.054	.005	.048	.000	.335	.137	.002	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_9	Pearson Correlation	.525 ^{***}	.743 ^{***}	.329	.371 ^{***}	.435 ^{***}	.464 ^{***}	.735 ^{***}	.805 ^{***}	1	.822 ^{***}	.684 ^{***}	.396 ^{***}	.411 ^{***}	.483 ^{***}	.105	.409	.288	.526 ^{***}	-.356 ^{***}	.035	.235	.353 ^{***}	.247	.293	.464 ^{***}	-.707 ^{***}	.023	-.361 ^{***}	-.521 ^{***}	.681 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.062	.034	.011	.006	.000	.000		.000	.000	.002	.018	.004	.560	.018	.104	.002	.042	.845	.189	.044	.166	.098	.006	.000	.899	.039	.002	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_10	Pearson Correlation	.430 ^{***}	.559 ^{***}	.299	.463 ^{***}	.482 ^{***}	.493 ^{***}	.664 ^{***}	.667 ^{***}	.822 ^{***}	1	.779 ^{***}	.318	.424 ^{***}	.428 ^{***}	-.054	.268	.282	.460 ^{***}	-.484 ^{***}	.183	.303	.237	.210	.375 ^{***}	.611 ^{***}	-.519 ^{***}	-.052	-.311	-.476 ^{***}	.653 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.090	.007	.004	.004	.000	.000	.000		.000	.072	.014	.013	.767	.131	.112	.007	.004	.307	.087	.184	.242	.032	.000	.002	.773	.078	.005	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_11	Pearson Correlation	.207	.403 ^{***}	.293	.410 ^{***}	.306	.364 ^{***}	.497 ^{***}	.625 ^{***}	.684 ^{***}	.779 ^{***}	1	.393 ^{***}	.460 ^{***}	.492 ^{***}	-.014	.113	.387 ^{***}	.455 ^{***}	-.473 ^{***}	.244	.440 ^{***}	.175	.082	.230	.581 ^{***}	-.569 ^{***}	.010	-.340	-.581 ^{***}	.564 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.248	.020	.098	.018	.084	.037	.003	.000	.000	.000		.024	.007	.004	.940	.533	.026	.008	.005	.171	.010	.331	.649	.198	.000	.001	.957	.053	.000	.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_12	Pearson Correlation	.581 ^{***}	.437 ^{***}	.444 ^{***}	.871 ^{***}	.458 ^{***}	.746 ^{***}	.555 ^{***}	.430 ^{***}	.398 ^{***}	.318	.393 ^{***}	1	.807 ^{***}	.903 ^{***}	.707 ^{***}	.468 ^{***}	.485 ^{***}	.422 ^{***}	-.601 ^{***}	.650 ^{***}	.570 ^{***}	.579 ^{***}	.476 ^{***}	.460 ^{***}	.568 ^{***}	-.412 ^{***}	.587 ^{***}	-.900 ^{***}	-.866 ^{***}	.816 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.010	.000	.007	.000	.001	.012	.022	.072	.024	.000	.000	.000	.000	.006	.004	.015	.000	.000	.001	.000	.005	.007	.001	.017	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_13	Pearson Correlation	.362 ^{***}	.394 ^{***}	.159	.854 ^{***}	.331	.510 ^{***}	.577 ^{***}	.265	.411 ^{***}	.424 ^{***}	.460 ^{***}	.807 ^{***}	1	.910 ^{***}	.518 ^{***}	.308	.354 ^{***}	.524 ^{***}	-.746 ^{***}	.576 ^{***}	.632 ^{***}	.629 ^{***}	.336	.227	.553 ^{***}	-.457 ^{***}	.253	-.848 ^{***}	-.858 ^{***}	.687 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.038	.023	.377	.000	.060	.002	.000	.137	.018	.014	.007	.000	.000	.002	.082	.043	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
JB_14	Pearson Correlation	.412 ^{***}	.365 ^{***}	.233	.845 ^{***}	.306	.591 ^{***}	.548 ^{***}	.350 ^{***}	.483 ^{***}	.426 ^{***}	.492 ^{***}	.903 ^{***}	.910 ^{***}	1	.680 ^{***}	.289	.357 ^{***}	.480 ^{***}	-.745 ^{***}	.568 ^{***}	.564 ^{***}	.599 ^{***}	.218	.195	.664 ^{***}	-.473 ^{***}	.357 ^{***}	-.845 ^{***}	-.866 ^{***}	.720 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.017	.037	.191	.000	.083	.000	.001	.046	.004	.013	.004	.000	.000	.000		.103	.041	.005	.000	.001	.001	.000	.223	.276	.000	.005	.042	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33</	

JB_16	Pearson Correlation	.634**	.791**	.326	.409*	.537**	.603**	.822**	.523**	.409*	.268	.113	.468**	.308	.289	.282	1	.503**	.310	-.095	.332	.262	.644**	.776**	.573**	.108	-.442**	.188	-.376*	-.382*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.064	.018	.001	.000	.000	.002	.018	.131	.533	.006	.082	.103	.112		.003	.079	.600	.059	.141	.000	.000	.000	.550	.010	.294	.031	.028	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_17	Pearson Correlation	.157	.504**	.437**	.418*	.354*	.445**	.547**	.437**	.288	.282	.387**	.485**	.354*	.357*	-.048	.503**	1	.089	-.127	.678**	.624**	.376*	.632**	.624**	.511**	-.406*	.470**	-.504**	-.592**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.382	.003	.011	.016	.043	.009	.001	.011	.104	.112	.026	.004	.043	.041	.789	.003		.622	.482	.000	.000	.031	.000	.000	.002	.019	.006	.003	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_18	Pearson Correlation	.436*	.464**	.184	.451**	.181	.370*	.507**	.417*	.526**	.460**	.455**	.422*	.524**	.480**	.211	.310	.089	1	-.400*	.129	.303	.387*	.227	.189	.271	-.412*	-.100	-.417*	-.461**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007	.305	.008	.315	.034	.003	.016	.002	.007	.008	.015	.002	.005	.239	.079	.622		.021	.476	.086	.026	.205	.292	.128	.017	.580	.016	.007	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_19	Pearson Correlation	-.110	-.047	.182	-.679**	-.257	-.460**	-.489**	-.192	-.356*	-.484**	-.473**	-.601**	-.746**	-.749**	-.359*	-.095	-.127	-.400*	1	-.493**	-.475**	-.282	-.172	-.005	-.611**	.519*	-.069	.629**	.747**	-.447**
	Sig. (2-tailed)	.541	.797	.312	.000	.148	.007	.004	.283	.042	.004	.005	.000	.000	.000	.040	.600	.482	.021		.004	.005	.112	.339	.979	.000	.002	.705	.000	.000	.009
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_20	Pearson Correlation	.189	.112	.364*	.618**	.295	.401*	.403*	.090	.035	.183	.244	.650**	.576**	.568**	.261	.332	.678**	.129	-.493**	1	.780**	.597**	.595**	.520**	.466**	-.090	.509**	-.770**	-.711**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.293	.535	.037	.000	.096	.021	.020	.619	.845	.307	.171	.000	.000	.001	.142	.059	.000	.476	.004		.000	.000	.000	.002	.006	.618	.002	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_21	Pearson Correlation	.177	.258	.335	.560**	.271	.320	.456**	.239	.235	.303	.440*	.570**	.632**	.564**	.119	.262	.624**	.303	-.475**	.780**	1	.543**	.494**	.426*	.454**	-.277	.197	-.710**	-.726**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.325	.148	.057	.001	.127	.069	.008	.181	.189	.087	.010	.001	.000	.001	.511	.141	.000	.086	.005	.000		.001	.003	.014	.008	.119	.272	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_22	Pearson Correlation	.483**	.531**	.391*	.466**	.269	.253	.634**	.297	.353*	.237	.175	.579**	.629**	.599**	.437*	.644**	.376*	.387*	-.282	.597**	.543**	1	.496**	.309	.097	-.255	.198	-.640**	-.592**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.025	.006	.130	.155	.000	.094	.044	.184	.331	.000	.000	.000	.011	.000	.031	.026	.112	.000	.001		.003	.080	.593	.152	.270	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_23	Pearson Correlation	.531**	.578**	.364*	.483**	.571**	.588**	.667**	.338	.247	.210	.082	.476**	.336	.218	.087	.778**	.632**	.227	-.172	.595**	.494**	.496**	1	.776**	.182	-.278	.359*	-.594**	-.480**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.037	.004	.001	.000	.000	.054	.166	.242	.649	.005	.056	.223	.629	.000	.000	.205	.339	.000	.003	.003		.000	.310	.118	.040	.000	.005	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_24	Pearson Correlation	.720**	.608**	.745**	.558**	.686**	.718**	.518**	.476**	.293	.375*	.230	.460**	.227	.195	.135	.573**	.624**	.189	-.005	.520**	.426*	.309	.776**	1	.427*	-.015	.449**	-.490**	-.343	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.005	.098	.032	.198	.007	.204	.276	.453	.000	.000	.292	.979	.002	.014	.080	.000		.013	.932	.009	.004	.050	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_25	Pearson Correlation	.282	.313	.201	.747**	.399*	.702**	.475**	.347*	.464**	.611**	.581**	.568**	.553*	.664**	.290	.108	.511**	.271	-.611**	.466**	.454**	.097	.182	.427*	1	-.332	.239	-.543**	-.573**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.112	.076	.261	.000	.021	.000	.005	.048	.006	.000	.000	.001	.001	.000	.102	.550	.002	.128	.000	.006	.008	.593	.310	.013		.059	.180	.001	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_26	Pearson Correlation	-.123	-.559**	.048	-.277	-.284	-.346*	-.723**	-.703**	-.707**	-.619**	-.569**	-.412*	-.457*	-.473**	-.017	-.442**	-.406*	-.412*	.519**	-.090	-.277	-.255	-.278	-.015	-.332	1	-.002	.318	.657**	-.482**
	Sig. (2-tailed)	.495	.001	.789	.119	.109	.049	.000	.000	.000	.002	.001	.017	.008	.005	.925	.010	.019	.017	.002	.618	.119	.152	.118	.932	.059		.990	.071	.000	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_27	Pearson Correlation	.279	.105	.496**	.401*	.228	.393*	.066	.173	.023	-.052	.010	.587**	.253	.357*	.376*	.188	.470**	-.100	-.069	.509**	.197	.198	.359*	.449**	.239	-.002	1	-.516*	-.429*	.422*
	Sig. (2-tailed)	.116	.562	.003	.021	.202	.024	.714	.335	.899	.773	.957	.000	.156	.042	.031	.294	.006	.580	.705	.002	.272	.270	.040	.009	.180	.990		.002	.013	.014
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_28	Pearson Correlation	-.495**	-.368*	-.373*	-.847**	-.413*	-.611**	-.533**	-.264	-.361*	-.311	-.340	-.900**	-.848**	-.845**	-.546**	-.376*	-.504**	-.417*	.629**	-.770**	-.710**	-.640**	-.594**	-.490**	-.543**	.318	-.516**	1	.877**	-.759**
	Sig. (2-tailed)	.003	.035	.032	.000	.017	.000	.001	.137	.039	.078	.053	.000	.000	.000	.001	.031	.003	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.071	.002		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_29	Pearson Correlation	-.333	-.421*	-.318	-.747**	-.399*	-.544**	-.659**	-.519**	-.521**	-.476**	-.581**	-.866**	-.858**	-.866**	-.383*	-.382*	-.592**	-.461**	.747**	-.711**	-.726**	-.592**	-.480**	-.343	-.573**	.657**	-.429*	.877**	1	-.762**
	Sig. (2-tailed)	.059	.015	.071	.000	.021	.001	.000	.002	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.028	.028	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.005	.050	.000	.000	.013	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JB_TOTAL	Pearson Correlation	.786**	.796**	.637**	.822**	.703**	.840**	.836**	.714**	.681**	.653*	.564**	.816**	.687**	.720**	.445**	.693**	.628**	.512**	-.447**	.577**	.575**	.628**	.658**	.755**	.640**	-.482**	.422*	-.759**	-.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.014	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.891	29

Lampiran 10 : Tabulasi Data Penelitian

B. Tabulasi Data Penelitian Work Life Balance

Res.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
6	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
7	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	43
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
11	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	2	3	2	2	45
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	47
13	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	40
14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	42
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	46
16	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	39
17	1	3	1	2	1	1	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	45
18	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	59
19	3	4	1	3	4	2	3	4	1	4	1	3	2	1	2	3	1	42
20	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	51
21	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	46
22	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	42
23	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	48
24	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	4	3	2	3	3	3	39
25	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	4	3	4	3	3	36
26	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	26
27	1	4	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	4	3	4	3	4	40
28	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	4	3	4	3	3	4	4	46
29	1	2	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	1	4	3	3	43
30	2	3	4	3	2	3	4	2	3	1	4	2	3	3	2	1	4	46
31	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	44
32	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	4	4	3	4	3	39
33	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	55
34	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	4	3	3	35
35	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	40
36	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	4	1	3	4	3	35

C. Tabulasi Data Penelitian Work Life Balance

Res.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	60
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	63
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	60
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	38
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	62
6	3	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	4	4	56
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	60
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	59
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	65
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	63
11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	81
12	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	62
13	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	70
14	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	70
15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	63
16	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	70
17	4	2	1	2	3	2	2	3	3	4	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	4	4	61
18	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	3	41
19	2	3	1	2	3	1	4	3	3	1	2	4	2	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	3	2	1	4	2	1	69
20	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	4	4	50
21	3	4	3	2	3	2	3	4	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	4	4	68
22	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	4	66
23	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	4	55
24	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	2	1	3	4	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	3	4	76
25	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	2	89
26	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	2	3	4	2	4	1	1	3	1	2	3	4	4	3	1	1	3	2	81
27	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	72
28	2	1	4	2	3	3	4	1	4	1	2	1	3	1	2	2	4	2	3	1	3	2	4	4	4	1	1	4	4	73
29	4	3	1	2	3	1	3	2	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	1	3	4	61
30	4	3	4	3	1	2	4	3	2	3	4	1	3	2	1	4	2	1	3	2	3	2	1	4	1	3	4	4	3	77
31	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	59
32	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	78
33	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	3	49
34	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	75
35	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	1	1	4	4	74
36	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	1	1	3	4	71

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 11 : Analisis Data (Uji Normalitas, Uji Reliabilitas dan Uji Hipotesis)

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work Life Balance	.110	36	.200 [*]	.971	36	.464
Burnout	.118	36	.200 [*]	.977	36	.650

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	3577.056	17	210.415	6.879	.000
		Linearity	2883.319	1	2883.319	94.263	.000
		Deviation from Linearity	693.737	16	43.359	1.418	.236
	Within Groups		550.583	18	30.588		
	Total		4127.639	35			

Uji Hipotesis

Correlations

		Work Life Balance	Burnout
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	-.836 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Burnout	Pearson Correlation	-.836 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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

Lampiran 12 : Analisis Deskriptif Responden (Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Status Pernikahan)

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	4	11.1	11.1	11.1
	Perempuan	32	88.9	88.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	8	22.2	22.2	22.2
	31-40 Tahun	18	50.0	50.0	72.2
	> 40 Tahun	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	7	19.4	19.4	19.4
	6-10 Tahun	15	41.7	41.7	61.1
	> 10 Tahun	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	4	11.1	11.1	11.1
	Menikah	32	88.9	88.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

BIODATA PENULIS



Nama : Vianda Diya'a Fajria
 NIM : 214103050028
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 12 Maret 2002
 Alamat : Dusun Sukopuro Wetan Rt/03 Rw/01, Desa
 Sukonatar, Kecamatan Srono, Kabupaten
 Banyuwangi
 Fakultas/ Program Studi : Dakwah/ Psikologi Islam
 Email : vianda.dea@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :
 TK/RA : RA Perwanida 1 Srono
 SD/MI : SD Negeri 1 Kebaman
 SMP/MTs : MTs Negeri 3 Banyuwangi
 SMA/SMK/MA : SMK Negeri Darul Ulum Muncar Banyuwangi