

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA PT XYZ JEMBER**

SKRIPSI

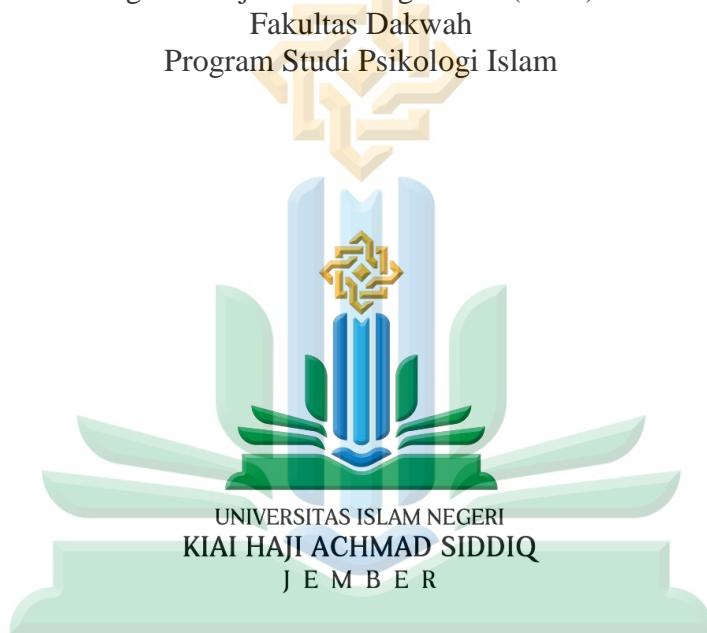


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA PT XYZ JEMBER**

SKRIPSI

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



Oleh:
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI Aisyah Putri Imamida SIDDIQ JEMBER**
NIM: 212103050034

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

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA PT XYZ JEMBER**

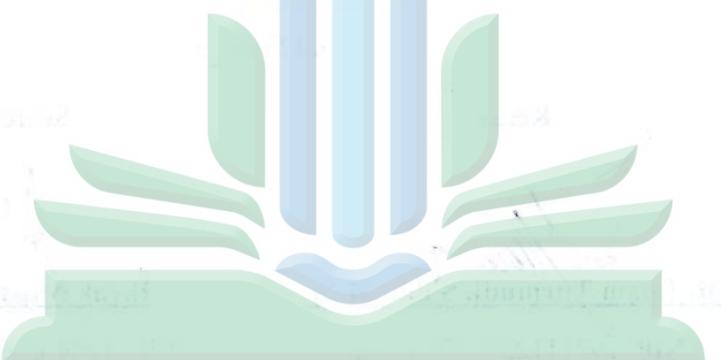
diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah



Oleh :

AISYAH PUTRI IMAMIDA

NIM : 212103050034



Disetujui Pembimbing

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

Nurin Amalia Hamid S.Psi, M.Psi,T
NIP. 199505132022032002

**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN BURNOUT
PADA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA PT XYZ JEMBER**

SKRIPSI

Telah Diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar S.Psi
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu
Tanggal : 24 Desember 2025

Tim Penguji :

Ketua

Sekretaris

Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.

NIP. 197111231997031003

Ihyak Mustofa, M.Li.

NIP. 199403032022031004

Anggota :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A.

2. Nurin Amalia Hamid, M.Psi.T.

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah

Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.

NIP. 197302272000031001

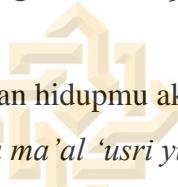
MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-QS. Al-Baqarah, [2]: 286¹

فَإِنَّ مَعَ الْغُصْنِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْغُصْنِ يُسْرًا ۝



“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa; *Fa inna ma'al 'usri yusro, inna ma'al 'usri yuro*”

-QS. Al-Insyirah [94]: 5-6²



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

¹ Al-Qur'an dan Terjemah (Kemenag RI, 2020), 49.

² Kemenag, Al-Qur'an dan Terjemah, Surat Al-Insyirah ayat 5-6, Surah ke 98.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji Syukur atas kehadirat Allah SWT dan atas segala nikmat dan karunia-Nya, yang senantiasa memberikan kemudahan serta kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa juga saya haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan penuh rasa syukur dan cinta, penulis persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta. Terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan serta tak pernah lelah dalam mendidik dan membesarkan saya dengan kasih sayang yang tak pernah habis. Terima kasih kepada Ayah dan Ibu yang sujud dan doanya selalu mencakar langit dan menjadi cahaya dalam setiap langkah saya. Terima kasih atas segala keringat dan air mata dalam mengusahakan segala hal untuk anak perempuan terakhirnya ini. Semoga Ayah dan Ibu selalu dalam lindungan Allah SWT dan juga selalu ada dalam setiap episode kehidupan saya agar bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan saya raih di masa yang akan datang.
2. Kakak perempuan saya. Terimakasih atas dukungan dan doa yang tidak pernah habis sehingga menjadikan saya untuk dapat menyelesaikan skripsi.
3. Kepada seluruh keluarga besar saya, teman-teman saya yang tida bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan studi serta penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember”.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari peran, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah berkontribusi besar dalam penyelesaian skripsi ini. Maka dengan penuh hormat dan ketulusan, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada semua orang yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini sampai selesai, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag., M.M., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah beserta jajarannya.
3. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A. selaku ketua jurusan Psikologi Islam yang telah memberikan wadah bagi mahasiswa untuk terus belajar dan mengembangkan potensi diri, serta senantiasa memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan studi hingga selesai.
4. Ibu Arrumaisha Fitri, M. Psi., selaku Kaprodi Psikologi Islam yang telah membantu dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Fiqih Hidayah Tunggal Wiranti, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan serta motivasi kepada

penulis.

6. Ibu Nurin Amalia Hamid, S. Psi, M. Psi.T selaku dosen pembimbing skripsi. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya, atas kesabaran, perhatian dalam bimbingan yang tak pernah lelah diberikan serta kemurahan hati untuk meluangkan waktu dengan sangat baik. Semoga ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat bagi saya dan orang disekitar baik di dunia maupun di akhirat.
7. Seluruh dosen dan staff UIN KHAS Jember, terutama Bapak dan Ibu dosen Program Studi Psikologi Islam. Penulis ucapan terimakasih atas ilmu yang diberikan.
8. Segenap karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Namun demikian, penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya

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

Jember, 18 November 2025

Aisyah Putri Imamida
NIM. 212103050034

ABSTRAK

Aisyah Putri Imamida, 2025: Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* pada Karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Burnout*, Karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember

Pada era modern saat ini, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting untuk dikendalikan dalam menunjang pencapaian suatu perusahaan, baik di sektor manufaktur maupun layanan. Kinerja individu, khususnya pada karyawan menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Fenomena *burnout* pada karyawan menjadi isu penting dalam dunia kerja modern, terutama pada lingkungan pekerjaan dengan tuntutan tugas yang tinggi serta tekanan target yang berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian prestasi karyawan. Di sisi lain, kemampuan organisasi dalam menghadirkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dinilai berperan penting dalam mencegah munculnya *burnout*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *burnout* pada karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian adalah karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel tertentu sesuai kriteria penelitian. Instrumen yang digunakan meliputi skala *work-life balance* dan skala *burnout* yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara kedua variabel melalui program SPSS 26 for windows.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson*, diketahui nilai koefisien korelasi $r = -0,482$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil nilai korelasi *Pearson* diketahui bentuk hubungannya bersifat negatif, yang artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* maka semakin rendah tingkat *burnout*, begitu juga sebaliknya jika tingkat *work life balance* rendah maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
F. Definisi Operasional	12
G. Hipotesis Penelitian	12
H. Sistematika Penulisan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	18

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	32
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	34
D. Analisis Data	42
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA	46
A. Gambaran Objek Penelitian	46
B. Penyajian Data	47
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	53
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN - LAMPIRAN	65

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

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Skor Skala <i>Burnout</i>	36
Tabel 3.2 Skor Skala <i>Work Life Balance</i>	37
Tabel 3.3 Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	37
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala <i>Work Life Balance</i>	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala <i>Burnout</i>	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Burnout</i>	42
Tabel 3.8 Pedoman Derajat Hubungan	45
Tabel 4.1 Data Demografi	47
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif	48
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi Data	49
Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>	51
Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi <i>Burnout</i>	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting untuk dikendalikan dalam menunjang pencapaian suatu perusahaan, baik di sektor manufaktur maupun layanan. Soemarsono mengatakan bahwa keberhasilan organisasi bukan hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi dan tercukupnya dana, melainkan faktor manusia memiliki peran sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi.³ Seiring dengan berkembangnya teknologi, peran dan nilai strategis sumber daya manusia akan terus mengalami peningkatan. Menurut Larkan dalam konteks bisnis modern, keberhasilan perusahaan bukan hanya ditentukan oleh modal finansial, melainkan lebih banyak bergantung pada kontribusi individu di dalamnya.⁴ Agrawala menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mendorong terciptanya sebuah inovasi.⁵ Kinerja individu, khususnya pada karyawan menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, begitu pula dengan lingkungan PT XYZ Jember yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap performa perusahaan. Sumber daya manusia dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan kinerja yang optimal

³ Soemarsono, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004) 15.

⁴ Larkan, “*Human Capital in Modern Business*”, (Jakarta: Global Business Press, 2010) 27.

⁵ Ammar Labib Naufal, “*Burnout Ditinjau dari Work Life Balance Pegawai PT.PLN UID Jawa Tengah dan DIY*” (Skripsi, Universitas Semarang, 2023), 1-5.

dan maksimal.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember adalah kelompok karyawan yang bertugas menjalankan pekerjaan operasional dan administratif di unit layanan, seperti pengelolaan pelayanan pelanggan, pengolahan administrasi operasional, penyusunan laporan kerja, serta pelaksanaan instruksi dari atasan. Posisi bagian pelaksana tidak berada pada tingkat manajerial atau pengambil kebijakan, namun berperan langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari yang mendukung operasional perusahaan. Dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap target kerja dan pelayanan, karyawan pada bagian pelaksana memiliki potensi menghadapi tekanan kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan dihadapkan pada tuntutan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan target dan kebutuhan perusahaan.⁶ Namun, sebagai individu yang juga berperan sebagai makhluk sosial yang tidak lepas dari berbagai persoalan kehidupan pribadi seperti gaya hidup dan tekanan psikologis.⁷ Rutinitas kerja yang monoton, serta lingkungan kerja yang kompleks dan beragam menuntut karyawan untuk memiliki ketahanan mental yang tinggi agar dapat menjaga keseimbangan kondisi psikologisnya.⁸ Kondisi seperti itu dapat menyebabkan tekanan pada karyawan yang apabila dialami

⁶ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017) 67.

⁷ Suryani, N. K., dan Dion Mahayoga, “Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi”, *Jurnal Widya Manajemen*, 1 (1), 100-110, <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>.

⁸ Gucciardi, D. F., Hanton, S., and Mallet, C. J., “Mental Toughness and Individual Differences in Learning”, 8, 1345.

secara terus menerus dan berlangsung lama akan menyebabkan *burnout*.⁹

Fenomena *burnout* dan *work life balance* tidak hanya ditemukan pada golongan individual, akan tetapi juga menjadi permasalahan di dunia kerja Indonesia. Berdasarkan data nasional pada tahun 2025 menyebutkan bahwa lebih dari 52% pekerja di Indonesia mengalami *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa setengah dari pekerja di Indonesia telah menghadapi kondisi tersebut dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, terbatasnya waktu dalam pemulihan fisik dan psikologis serta tekanan kerja yang berkepanjangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* masih menjadi tantangan yang serius di berbagai perusahaan di Indonesia.¹⁰

Menurut Barutcu dan Serinkan, *burnout* adalah ketegangan berkepanjangan akibat dari intensitas kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi secara optimal dan menurunkan efisiensi dalam bekerja.¹¹ Valsania mengatakan bahwa *burnout* terjadi ketika terdapat ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang berasal dari pekerjaan.¹² Individu yang mengalami *burnout* dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan di tempat kerja dan menyebabkan konflik pribadi sehingga dapat mengganggu alur kerja. *Burnout* sering kali terjadi pada

⁹ I Made Sathyra Wicaksana dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, “Stres Peran Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen* (Universitas Udayana), 2024.

¹⁰ Purnama E. Basuki., “52 Persen Pekerja Alami Kelelahan Kerja Kronis, Perusahaan Diminta Skrining Mental Dini” (Media Indonesia, 2025). <https://mediaindonesia.com/humaniora/819473/52-persen-pekerja-alami-kelelahan-kerja-kronis-perusahaan-diminta-skrining-mental-dini>

¹¹ Barutcu, E., and Serinkan, C., “Burnout Syndrome of Teachers”, 318-322.

¹² Edu Valsania, S., Laguia, A., and Moriano, J. A., “*Burnout. A Review of Theory and Measurement*”, 19.

pekerja yang memberikan pelayanan jasa kepada orang lain, seperti karyawan, perawat, dan dosen.¹³ Menurut Williams terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* diantaranya adalah faktor kurangnya dukungan sosial, aktivitas yang sangat monoton, dinamika tempat kerja bermasalah, kurangnya kontrol diri dan salah satu faktornya adalah kurangnya *work life balance*.¹⁴ Maslach mengatakan terdapat beberapa indikator *burnout* diantaranya adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), penurunan pencapaian prestasi (*reduced personal accomplishment*).¹⁵

Kalliat dan Brough mendefinisikan *work life balance* merupakan persepsi subjektif individu mengenai sejauh mana aktivitas kerja dan non kerja dapat berjalan selaras, saling mendukung serta mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini.¹⁶ Menurut Schermerhorn *work life balance* merupakan bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarganya.¹⁷ Adanya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang baik pada karyawan akan menimbulkan rasa nyaman pada saat bekerja. Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw, terdapat beberapa indikator *work life balance* yakni kemampuan membagi waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan

¹³ Fahri Fhauzan, R., dan Ali, H, “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout*”, 169-176.

¹⁴ Stanley, S., and Sebastine, A.J., “*Work Life Balance, Social Support and Burnout*”, 345-361.

¹⁵ Maslach, C, and Leiter, M. P, “*Burnout. A Brief History and its Relevance to Contemporary Work Life*”, *Journal of Burnout Research*, no. 4 (2016), 1-3, <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.002>.

¹⁶ Kalliath, T., and Brough, P., “Review of the Meaning Balance Construct”, 323-327.

¹⁷ Schermerhorn, J. R., Management (13th ed).

(*involvement balance*), serta keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).¹⁸

Work life balance juga telah Allah SWT siratkan dalam Al-Qur'an, salah satunya adalah ayat yang menunjukkan bahwa hendaknya seseorang dapat menyeimbangkan hidupnya antara urusan akhirat (ibadah, ketenangan batin) dan urusan dunia (pekerjaan, kesehatan jasmani). Seperti firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash 77:

وَأَنْتَعِ فِيمَا أَتَيْ اللَّهُ الدَّارُ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: "Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

Quraish Shihab memaknai ayat tersebut bahwa seseorang tidak boleh mengabaikan kebutuhan hidup di dunia seperti istirahat, kesehatan, kebahagiaan serta hubungan sosial, selama semua hal tersebut diperoleh dan digunakan dengan cara yang baik dan halal. Jika dilihat dalam konteks karyawan, hal ini menegaskan bahwa pentingnya membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga, istirahat dan ibadah. Dengan menyeimbangkan kedua aspek tersebut, karyawan diharapkan dapat menjalani hidup yang lebih sehat, baik secara fisik, mental maupun spiritual serta terhindar dari kelelahan kerja.¹⁹

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara *work*

¹⁸ Greenhaus, J. H., Collins, K. M., and Shaw, J. D., "The Relation Between", 513.

¹⁹ Kemenag, Al-Qur'an dan Terjemah, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (2019), QS. Al-Qashash 77.

life balance dan *burnout* pada karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ulya Karima menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan *work life balance*.²⁰ Nurul Suci Pratiwi juga menemukan bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi *burnout* pada individu.²¹ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rahmi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *burnout* dengan *work life balance* memberikan kontribusi efektif sebesar 59,4% terhadap terjadinya *burnout*.²² Namun tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian yang berjudul²³ “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout*” yang dilakukan oleh Jeriyansah, Udriyah, dan Yupiter pada tahun 2025 pada pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tida memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* secara statistik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, *burnout* dapat dipahami sebagai salah satu masalah psikologis yang berdampak langsung terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan, termasuk dalam lingkungan kerja yang memiliki dinamika kerja yang kompleks seperti di Bagian Pelaksana PT XYZ. Di perusahaan besar seperti Bagian Pelaksana PT XYZ, kompleksitas kerja

²⁰ Karima, U., “Hubungan *Burnout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita UIN KHAS Jember” (Skripsi UIN KHAS Jember, 2023), 79.

²¹ Nurul Suci Pratiwi, “Hubungan *Work Life Balance* dengan *Burnout* di Kalangan Account Officer Bank X” (Skripsi Universitas Sumatera Utara, 2019).

²² Nurul Rahmi, “Hubungan *Work Life Balance* dan Kesejahteraan Subjektif dengan *Burnout* pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area” (Tesis Universitas Medan Area, 2022).

²³ Jeriyansah, Udriyah, dan Yupiter., “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout*” RIGGS: *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1542>

terbentuk dari berbagai faktor, yakni tanggung jawab operasional yang luas, mulai dari penyediaan energi listrik skala nasional hingga pelayanan di tingkat cabang daerah. Kompleksitas kerja juga diperkuat dengan tuntutan pelayanan pelanggan yang meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah *work life balance*, namun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *burnout*, sementara beberapa penelitian yang lainnya tidak menemukan hasil yang sama. Ketidakkonsistenan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan *burnout* masih perlu diteliti lebih lanjut.

Disamping itu, peneliti melakukan wawancara pra-penelitian kepada 3 karyawan yang bertujuan untuk mengetahui adanya fenomena *work life balance* dan *burnout* pada karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember. Hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang berdampak pada munculnya gejala *burnout*. Menurut Darisman, *burnout* memiliki lima gejala, yakni merasa lelah fisik dan mental, depersonalisasi, meragukan diri sendiri, menarik diri serta produktivitas menurun.²⁴ Hal ini ditunjukkan dengan jawaban dari beberapa responden yang menyatakan bahwa pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dirasa cukup seimbang ketika tuntutan kerja tidak meningkat. Akan tetapi jika sudah memasuki akhir bulan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kurang seimbang dikarenakan meningkatnya target

²⁴ Darisman, Eka Kurnia, Rahayu Prasetyo dan Wahyu Indra Bayu, “Belajar Psikologi Olahraga: Sebuah Teori dan Aplikasi dalam Olahraga” Surabaya: Jakad Media Publishing (2021) 56.

tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Disamping itu beberapa responden juga sering mengalami kelelahan emosional ketika harus menghadapi banyaknya keluhan pelanggan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa jemu dan stres, akan tetapi sebagai seorang karyawan dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kelelahan kerja juga seringkali muncul disaat tuntutan kerja meningkat. Sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja dan dapat membuat individu merasa kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna memahami bagaimana *work life balance* berperan dalam menurunkan tingkat *burnout*.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ialah penguraian yang dilakukan oleh peneliti tentang permasalahan yang perlu dianalisis yakni apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* pada karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam kajian psikologi industri dan organisasi serta menambah wawasan mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dan *Burnout* pada karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga *work-life balance* untuk mencegah kelelahan kerja yang berlebihan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau dasar untuk penelitian lanjutan yang relevan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian Suharsimi.²⁵ Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang berpengaruh pada variabel yang akan diteliti.²⁶ Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*

²⁵ Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian, 29.

²⁶ Azwar Saifuddin, metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat atau *dependent variable*.²⁷ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *burnout*.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan suatu ciri yang membantu peneliti dalam memahami kondisi tertentu, yang berfungsi untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti dalam suatu penelitian.²⁸ Indikator variabel juga dijadikan sebagai dasar dalam membuat item pernyataan dalam kuisioner yang akan disebarluaskan kepada responden penelitian.

Berdasarkan pernyataan tersebut variabel dalam penelitian ini terdapat 2 indikator yang diuraikan yakni :

a. Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work life balance* mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw yang terdapat tiga aspek yakni :

1) *Time Balance*

Kemampuan seseorang membagi waktu yang diberikan kepada pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti seorang karyawan disamping ia bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan bersama keluarga, teman serta bersosialisasi dengan masyarakat.

²⁷ Azwar Saifuddin, metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).

²⁸ Oni, F. O., *The Role of Indicators*, 47.

2) *Involvement balance*

Keseimbangan akan keterlibatan psikologis yang mengacu pada karir dan keluarganya. Individu yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam menjalankan kedua ranah tersebut.

3) *Satisfaction balance*

Tingkat kepuasan seseorang terhadap karir dan keluarganya serta tingkat keseimbangan kepuasan individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

b. Indikator *Burnout*

Menurut Maslach terdapat beberapa indikator dari variabel penelitian *burnout*²⁹, diantaranya adalah:

1) Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*)

Kelelahan emosi sering ditandai dengan berkurangnya energi emosional serta hilangnya semangat. Individu yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosi saat menghadapi pekerjaan yang rutin dilakukannya setiap hari.

2) Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi ditandai dengan perasaan individu akan nilai yang tidak berharga atas aktivitas yang dilakukannya. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis serta tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

²⁹ Christina Maslach and Susan E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory Manual*, 2nd ed. (Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986), 1-3, https://www.researchgate.net/publication/263847970_Burnout_A_Multidimensional_Perspective

3) Penurunan Pencapaian Prestasi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Kondisi ini mengacu pada individu yang mengevaluasi dirinya secara negatif atas prestasi yang telah dicapainya. Hal ini merupakan bagian dari tidak adanya aktualisasi diri, kurangnya motivasi kerja serta penurunan rasa percaya diri.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.³⁰ Adapun definisi operasional dari penelitian ini antara lain:

- 1) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang yang melibatkan antara kehidupan yang dilakukan setiap hari dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan tanpa adanya kendala.
- 2) *Burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan rasa pencapaian diri yang muncul sebagai akibat dari beban kerja yang berkepanjangan di tempat kerja.

G. Hipotesis Penelitian J E M B E R

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan dari rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada teori dan kerangka berpikir serta diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

dari sampel penelitian.³¹ Terdapat hipotesis mengenai “Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember”

Ho : Tidak terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember

Ha : Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan alur pembahasan skripsi agar dapat mempermudah pemahaman pembaca. Berikut struktur pembahasan yang dibuat dalam bentuk deskriptif naratif:

BAB I. Pendahuluan: Bab ini berupa pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II. Kajian Pustaka: Pada bagian ini memaparkan tentang riset sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini serta kajian teori yang terkait dengan topik dalam penelitian.

BAB III. Metode Penelitian: Pada bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen penelitian serta analisis data.

³¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: CV. Alfabeta, 2017). 334.

BAB IV. Penyajian Data dan Analisis: Bab ini menjabarkan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan yang terakhir pembahasan.

BAB V. Penutup: Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran yang direkomendasikan untuk peneliti selanjutnya.



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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk menemukan perbedaan dari penelitian sebelumnya dalam mendapatkan ide baru untuk penelitian selanjutnya. Keberadaan penelitian terdahulu juga sebagai fungsi dasar dalam mendukung penelitian yang dilakukan serta menunjukkan orisinalitas dari karya ilmiah tersebut. Selain itu, tinjauan terhadap penelitian sebelumnya sangat penting sebagai referensi ilmiah dan berperan dalam mencegah terjadinya plagiarisme. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan terhadap penelitian ini, yakni:

TABEL 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Galis Pratiwi Putri “Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> pada Karyawan PT X”	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara motivasi kerja dan <i>burnout</i> .	Perbedaan pada penelitian ini yaitu subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan analisis data.	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada fokus penelitian yang sama yaitu tentang <i>burnout</i> dan juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif dengan teknik korelasional.
2	Nurul Hasanah “ <i>Job Burnout</i> ,	Hasil penelitian tersebut	Perbedaan pada penelitian ini	Persamaan penelitian

	<i>Cyberloafing, dan Work-Life Balance pada Karyawan Perusahaan Jasa”</i>	menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berhubungan signifikan dengan <i>burnout</i> .	terletak pada subjek penelitian dan lokasi penelitian.	terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada fokus penelitian yang sama yaitu <i>burnout</i> dan menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif.
3	Ahmad Achsanuddin dan Rini Nur Aisyah “ <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Intervening”	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> .	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yakni subjek penelitian dan lokasi penelitian serta penambahan variabel lain.	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah fokus penelitian yang sama yakni <i>work life balance</i> dan metode penelitian yang sama yakni kuantitatif.
4	Rizky Dwi Wicaksono, Diah Ayu Puspitasari, dan R. Bagus Prakoso “Peran <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> pada Karyawan PT X”	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan negatif signifikan antara <i>work life balance</i> dengan <i>burnout</i> .	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian atau partisipan penelitian serta lokasi penelitian serta analisis data yang digunakan yakni <i>spearman Rank</i> .	Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> serta metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif.
5	Putri Amelia, Siti Rohmah, dan Andika Saputra “Pengaruh <i>Work-Life</i>	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>work life balance</i>	Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini terletak pada variabel dependen	Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu <i>work life balance</i> dan

<i>Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja”</i>	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	penelitian, yakni kepuasan kerja.	<i>burnout</i> dan metode penelitian yang sama yakni kuantitatif.
-----------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------------------------------------

Berdasarkan kelima penelitian di atas, secara umum ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian Galis Pratiwi Putri yang dilakukan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami karyawan.³²

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Nurul Hasanah yang dilakukan pada tahun 2025 pada karyawan perusahaan jasa yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* berkaitan dengan meningkatnya *burnout*.³³ Selanjutnya, penelitian Ahmad Achsanuddin dan Rini Nur Aisyah yang dilakukan pada tahun 2025 menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya berhubungan dengan *burnout*, tetapi juga memengaruhi hasil kerja melalui *burnout* sebagai variabel intervening.³⁴

Hasil penelitian Rizky Dwi Wicaksono dkk yang dilakukan pada tahun 2024 juga menemukan hubungan negatif signifikan antara kedua variabel dalam konteks organisasi perusahaan.³⁵ Selain itu, penelitian Putri Amelia dkk yang dilakukan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan

³² Galis Pratiwi Putri, “Hubungan *Work Life Balance* dengan *Burnout* pada Karyawan PT X.” *Jurnal Character* (2023).

³³ Nurul Hasanah, “Job *Burnout*, *Cyberloafing*, dan *Work-Life Balance* pada Karyawan Perusahaan Jasa.” *Journal of Economic and Business Research* (2025).

³⁴ Achmad Achsanuddin dan Rini Nur Aisyah, ” *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Kompeten* (2025)

³⁵ Rizky Dwi Wicaksono, Diah Ayu Puspitasari, dan R. Bagus Prakoso, “Peran *Work-Life Balance* dengan *Burnout* pada Karyawan PT X.” *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan Kerja* (2024).

burnout memiliki kontribusi yang penting terhadap kondisi kerja karyawan.³⁶

B. Kajian teori

1. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah kumpulan gejala klinis yang mencerminkan stres emosional dan psikologis yang berkaitan erat dengan aktivitas pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Maslach.³⁷ *Burnout* merupakan ciri-ciri kombinasi dari kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan rasa pencapaian diri yang muncul akibat dari stres berkepanjangan dalam praktik profesional. Menurut Shirom definisi *burnout* adalah suatu kondisi yang ditandai oleh menurunnya energi atau semangat individu secara terus menerus.³⁸ *Burnout* merupakan respons psikologis terhadap stres kerja kronis yang ditemukan di seluruh sektor pelayanan manusia di mana para karyawan secara rutin berinteraksi dengan individu lain. Menurut Margani *burnout* diartikan sebagai penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan sebagai reaksi stres yang berlebihan, dengan kata lain, suatu keadaan yang berhubungan dengan hilangnya antusiasme, kegembiraan serta makna dari misi sebuah pekerjaan.³⁹ Siagian menyatakan *burnout* merupakan kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang

³⁶ Putri Amelia, Siti Rohmah, & Andika Saputra, "Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Studi Bisnis dan Resources* (2024).

³⁷ Maslach, C., and Leiter, M. P., "Understanding the *Burnout Experience*", 107.

³⁸ Arie Shirom., "Burnout and Health", 245-263.

³⁹ Margani, "Stress Kerja", 45-46.

berkepanjangan dan tidak teratas.⁴⁰ *Burnout* ialah suatu proses psikologis yang di bawa oleh stres kerja yang tidak terlepasan sehingga dapat menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian.⁴¹

Secara historis, *burnout* dipahami terdiri dari tiga aspek utama, yaitu kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya rasa pencapaian pribadi. Kelelahan mengacu pada kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat dari tuntutan pekerjaan terutama ketika individu dituntut untuk menunjukkan respons yang tidak sesuai dengan apa yang dirasakan sebenarnya. Depersonalisasi merujuk pada sikap menjauh yang muncul ketika pekerja secara terus menerus mengalami interaksi sosial yang negatif, sehingga membuat individu menciptakan jarak antara dirinya dan pihak lain. Sedangkan penurunan pencapaian pribadi merupakan kondisi ketika seseorang mulai merasa bahwa dirinya tidak lagi memberikan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Papazoglou et al bahwa hal tersebut dapat terjadi ketika pekerja secara terus menerus menghadapi ketidak puasan dari pihak yang dilayani, seperti pelanggan atau konsumen.⁴²

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para tokoh-tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu

⁴⁰ Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 120-121.

⁴¹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, “Organizational Behavior and Management”, 350-351.

⁴² Papazoglou K., et al, “Exploring the Role of Compassion”, 235-246.

kondisi yang dialami oleh individu yang ditunjukkan dengan kelelahan secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan terhadap diri maupun pekerjaan dan lingkungannya yang rendah akibat dari kelelahan kerja yang berkepanjangan.

b. Dimensi Burnout

Dimensi burnout menurut Maslach dan Jackson⁴³ adalah sebagai berikut :

1) Kelelahan Emosional

Merupakan suatu kondisi *burnout* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, serta minat dan semangat. Individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2) Depersonalisasi

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerjanya sendiri. Individu yang mengalami depersonalisasi cenderung merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai. Depersonalisasi ditandai dengan sikap acuh, sinis, dan tidak bersimpati terhadap orang lain.

3) Penurunan Pencapaian Prestasi

Pada kondisi ini individu sering mengevaluasi dirinya

⁴³ Maslach C., and Jackson S. E., “The Measurement of Experienced *Burnout*”, 99-113.

secara negatif atas prestasi yang telah dicapainya. Hal ini merupakan bagian dari pengembangan depersonalisasi. Sikap negatif maupun pandangan terhadap klien secara terus-menerus dapat menimbulkan perasaan bersalah pada karyawan atas pelayanan yang diberikan. Individu merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain serta tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri.

Berdasarkan ketiga dimensi yang telah dijelaskan diatas akan digunakan untuk menyusun skala dalam mengukur variabel *burnout*.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Baron dan Greenberg⁴⁴ terbagi menjadi dua yakni :

- 1) Faktor Internal, ialah kondisi yang berasal dari individu sendiri yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, karakteristik kepribadian serta *coping with stress*.
- 2) Faktor Eksternal, meliputi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur dan aturan yang kaku sehingga membuat individu merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, tuntutan pekerjaan yang monoton serta konflik kerja antar karyawan.

⁴⁴ Robert A. Baron and Jerald Greenberg, "Understanding and Managing Human", 197.

Menurut Pines dan Aronson terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*⁴⁵, yakni :

- 1) Faktor Lingkungan Kerja

Pada faktor ini meliputi hak otonomi pada profesi, adanya konflik peran, ketidak jelasan peran, kurangnya hasil kerja, kurangnya saran yang positif serta tidak berada pada situasi yang berpihak.

- 2) Faktor Individual

Faktor ini meliputi idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, singlémindedness dan faktor demografi yakni gender, usia dan pekerjaan.

Williams menyatakan bahwa *burnout* memiliki faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya *burnout*⁴⁶, yakni :

- 1) Faktor Kurangnya *Work Life Balance*

Sebagai makhluk sosial tentunya manusia memiliki banyak kehidupan yaitu di tempat kerja, tempat tinggal dan lingkungan pertemuanan. Namun semua hal tersebut harus memiliki porsi yang seimbang dalam pelaksanaannya.

- 2) Faktor Kurangnya Dukungan Sosial

Dimanapun kita berada tentunya tidak dapat terhindar dari suatu permasalahan salah satunya ialah permasalahan di lingkungan kerja. Jika tidak ada dukungan dari keluarga, kerabat

⁴⁵ Pines, Ayala and Elliot Aronson, “Career Burnout”, 30-45.

⁴⁶ Williams, E. S., “Burnout in Healthcare Workers”, 234-242.

serta teman, maka masalah ini akan menjadi semakin besar dan meningkatkan tingkat stres dalam diri individu.

3) Aktivitas yang Monoton

Aktivitas pekerjaan yang bersifat monoton akan membuat individu menjadi mudah bosan, tidak memiliki semangat saat bekerja sehingga menyebabkan munculnya *burnout* jika tidak segera diatasi.

4) Tempat Kerja Bermasalah

Tempat kerja yang bermasalah akan membuat individu merasa tidak nyaman saat bekerja sehingga dapat menyebabkan tekanan stres hingga *burnout*.

d. Dampak Burnout

Dampak *burnout* menurut Leiter dan Maslach⁴⁷ terdapat 3 dampak *burnout* yakni :

1) *Lost of Energy*

Kehilangan energi meliputi terkurasnya energi secara emosional dan perasaan emosional yang berlebihan sehingga mengakibatkan kelelahan.

2) *Lost of Enthusiasm*

Kehilangan semangat dalam bekerja yang menjadi depersonalisasi. Hal ini dapat mengakibatkan rasa ketidak tertarikan terhadap pekerjaan dan berkurangnya hasil pekerjaan

⁴⁷ Leiter, M. P. and maslach, C., “The Mediating Role of Burnout”, 331-339.

yang dilakukan.

3) *Lost of Confidence*

Kehilangan energi dalam melibatkan diri pada pekerjaan akibat dari kurangnya motivasi dalam bekerja dan ragu terhadap dirinya sendiri. Semakin ragu terhadap diri sendiri maka semakin rendah juga nilai diri dan prestasinya.

2. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus dkk, *work life balance* merupakan sejauh mana individu secara bersamaan terlibat dalam pekerjaan dan keluarga, serta merasa puas terhadap peran yang dijalankan dalam kedua aspek tersebut.⁴⁸ Opini lainnya yang dikemukakan oleh Schermerhorn , bahwa *work life balance* merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara ketentuan pekerjaan dengan kehidupan individu maupun keluarganya. Menurut Lockwood, *work life balance* adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang dipahami karyawan sebagai kemampuan mengelola tanggung jawab kerja dan keluarga, sedangkan bagi perusahaan hal ini menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif akan produktivitas dan

⁴⁸ Greenhaus, J. H., Collins, K.M., and Shaw, J. D, “The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life” *Journal of Vocational Behavior* 63, no 3 (2003): 510-531, [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

kontribusi positif karyawan.⁴⁹

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar menciptakan keselarasan antara keduanya. Adapun dimensi *work life balance* menurut Hudson diantaranya adalah *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

b. Dimensi Work Life Balance

Dimensi yang digunakan untuk mengukur *work life balance* menurut Hudson⁵⁰ yakni :

1) Time Balance

Mengacu pada keseimbangan waktu yang diberikan oleh individu dalam bekerja maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2) Involvement Balance

Merupakan keseimbangan individu dalam keterlibatan secara psikologis di dalam pekerjaan serta kehidupan pribadinya.

3) Satisfaction Balance

Tingkat kepuasan individu terhadap dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya secara seimbang.

⁴⁹ Nellie R. Lockwood, “Challenges and Solutions for Human Resource Management” SHRM Research, Research Quarterly 1 (2003), 1-10.

⁵⁰ Hudson, *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*, 20:20 series (Sydney: Hudson Global Resources, 2005), 3.

Menurut Hayman, *work life balance* memiliki 4 dimensi⁵¹ yakni :

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

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan berdampak negatif atau mengganggu kehidupan pribadi karyawan.

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

Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu atau memiliki dampak negatif terhadap pekerjaannya.

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

Merujuk pada seberapa jauh individu dapat meningkatkan performa dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi.

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

Mengacu pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Schabraq menyatakan terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*⁵² yakni :

1) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian sangat berkaitan erat dengan pekerjaan serta kehidupan pribadi dan memiliki pengaruh terhadap kehidupan kerja maupun kehidupan diluar pekerjaan.

⁵¹ Jeremy Hayman, “Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management 13, no 1 (2005): 85-91.

⁵² Michael J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, and Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology*, edisi kedua (England: John Willey and Sons, Ltd., 2003).

2) Karakteristik Keluarga

Merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kebaradaan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

3) Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja serta jumlah waktu yang dialokasikan untuk bekerja yang dapat memunculkan konflik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

4) Sikap

Merupakan perilaku yang ada dalam diri individu yang mengandung pengetahuan serta keahlian yang dimiliki sehingga merupakan salah satu yang mempengaruhi *work life balance*.

Menurut Paulose dan Sudarsan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*⁵³ yakni:

1) Faktor Individu

Dalam faktor individu terbagi menjadi tiga yakni kepribadian, kesejahteraan psikologis, serta kecerdasan emosional. Yang pertama kepribadian (*personality*) merupakan kumpulan dari berbagai cara individu dalam merespon lingkungan serta berinteraksi dengan orang lain. Kemudian kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kesejahteraan yang mengacu pada sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri,

⁵³ Shobitha Poulose and N. Sudarsan, "Work Life Balance: A Conceptual Review," *International Journal of Advances in Management and Economics* 3, no 2 (March-April 2014): 1-17. <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324>

harapan, optimisme, serta kepuasan. Yang terakhir kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan dalam proses penyesuaian serta mengenali, mengungkapkan, mengatur dan mempergunakan emosi.

2) Faktor Organisasional

Terbagi menjadi lima bagian yakni pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, teknologi dan peran. Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu karyawan untuk mengatur antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, memperhatikan dan memotivasi. Dukungan organisasi terbagi menjadi dua bentuk yakni dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal mencakup penyediaan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga serta fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja. Sedangkan dukungan informal meliputi pemberian otonomi dalam bekerja, dukungan dari atasan, serta perhatian terhadap pengembangan karir karyawan. Stres kerja diartikan sebagai persepsi individu mengenai lingkungan kerja yang menuntut serta ketidak nyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja tersebut. Teknologi merupakan faktor penting yang berfungsi sebagai pengelolaan waktu individu karena dapat membantu pekerjaan dikantor maupun pekerjaan rumah tangga. Yang terakhir adalah faktor peran. Individu yang sedang menghadapi konflik peran,

ketidakjelasan dalam tugas, serta jam kerja yang berlebihan dapat memicu terjadinya konflik antara kehidupan kerja dan pribadi. Semakin besar gangguan yang dialami maka akan semakin sulit bagi seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

3) Social Factors Influencing

Dalam faktor ini mencakup beberapa aspek, yang pertama yakni child *responsibility* merupakan tanggung jawab dalam pengasuhan anak, termasuk jumlah anak yang dimiliki yang dapat menjadi penyebab ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. Kedua, dukungan dari keluarga seperti orang tua, pasangan, serta tuntutan pribadi yang berperan dalam mempengaruhi *work life balance*. Selain itu terdapat faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, status sebagai orang tua, pengalaman kerja, jabatan, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan serta tipe keluarga yang berkontribusi terhadap tingkat *work life balance* seseorang.

d. Manfaat Diterapkannya *Work Life Balance*

Menurut Pangemanan program *work life balance* dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.⁵⁴

Manfaat yang diterima diantaranya yakni :

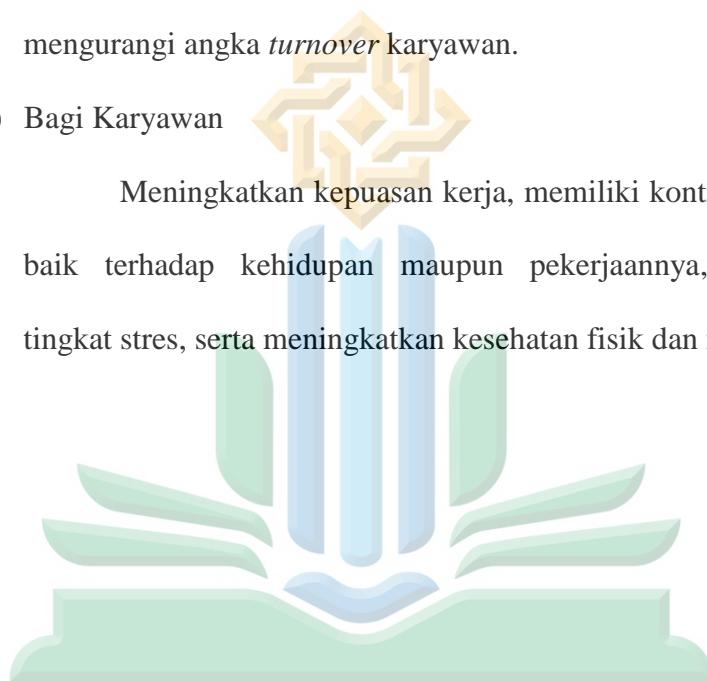
⁵⁴ Sifrid S. Pangemanan, et al, “Evaluating Servicescape of the premiere Cineplax21 Group in Manado Town Square 3 Using Importance and Performance Analysis,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no 3 (September 2017): 2829-39. <http://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/17221>

1) Bagi Organisasi

Menurunkan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, tumbuhnya loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan, meningkatkan kepuasan pelanggan yang berdampak pada tingginya retensi pelanggan serta mengurangi angka *turnover* karyawan.

2) Bagi Karyawan

Meningkatkan kepuasan kerja, memiliki kontrol yang lebih baik terhadap kehidupan maupun pekerjaannya, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan kesehatan fisik dan mental.



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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena pendekatan kuantitatif dapat menghasilkan data yang valid dengan perhitungan yang tepat. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.⁵⁵ Creswell menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk menguji teori secara objektif dengan cara menganalisis hubungan antara variabel yang dilakukan dengan menggunakan prosedur statistik yang terukur dan sistematis.⁵⁶ Menurut Muhith, metode kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada penggunaan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel yang bertujuan untuk menghasilkan temuan yang objektif serta dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.⁵⁷

Adapun jenis penelitian ini menggunakan teknik korelasional yang digunakan untuk menentukan hubungan timbal balik antar variabel yang relevan dengan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui serta menganalisis hubungan antar kedua variabel, yakni *work life balance* dengan *burnout*. Metode korelasional ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk menentukan positif,

⁵⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 8.

⁵⁶ Creswell, John W., *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fourth Edition) (United State of America: Sage Publications, 2014)

⁵⁷ Abd. Muhith, Rachmad baitullah, dan Amirul Wahid, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Bildung, 2020) 45.

negatif, kuat atau lemahnya suatu hubungan antara variabel tersebut.⁵⁸

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi merupakan objek atau subjek yang terletak pada suatu wilayah yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁵⁹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, populasi merupakan sekelompok orang, benda atau hal yang dianggap sebagai sampel dalam penelitian yang disesuaikan dengan kriteria pada masalah yang diteliti.⁶⁰ Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.⁶¹ Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan bagian pelaksana PT XYZ Jember. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono, sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan

⁵⁸ Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. Al-Uhudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, 2(1), 37-47

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 80.

⁶⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia V 0.4.0, (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia), edisi 2016-2020.

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 81.

sampel.⁶² Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan lama bekerja dengan maksimal selama 1 tahun, jenis pekerjaan, dan usia.

a) Karakteristik Masa Kerja Maksimal 1 Tahun

Kriteria lama bekerja menurut Robbins dan Judge, masa kerja yang lebih lama berdampak pada individu memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengevaluasi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta dampaknya secara psikologis seperti *burnout*.⁶³

b) Karakteristik Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan menurut Maslach dkk dapat mempengaruhi *work life balance* dan *burnout*. Karyawan di bidang operasional, pelayanan, maupun keuangan cenderung mengalami stres kerja yang berbeda dibandingkan dengan karyawan di bidang teknisi atau lapangan. Pada karakteristik jenis pekerjaan dalam penelitian ini yakni pada karyawan bagian pelaksana ketungan.

c) Karakteristik Usia 20-55 Tahun

Usia dapat mempengaruhi individu terhadap tuntutan pekerjaan serta *peran* di dalam keluarga yang keduanya merupakan aspek penting dalam *work life balance*. Menurut Hurlock, individu yang

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), 85.

⁶³ Susilo Prayitno, Tristiana Rijanti, "The Effect of Work Life Balance and Work Environment On Organizational Commitment with Job Satisfaction As a Mediating Variable: A Study of Employees At Perumda Tirta Moedal in Semarang City" Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol 5(2) 2024: 8546-8569

berusia 20-55 tahun berada di fase pengembangan karir yang ditandai dengan masuknya individu dalam dunia pekerjaan. dalam fase ini individu akan mencari pekerjaan yang memiliki keamanan serta kenyamanan dalam bekerja dan pada fase kedua individu akan melakukan peningkatan dalam pekerjaannya.⁶⁴

C. Teknik Instrumen dan Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penting dilakukan dan merupakan langkah pertama dalam memperoleh data. Hal ini penting untuk memastikan data yang dikumpulkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner dan wawancara pra-penelitian. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner menggunakan skala likert dan *rating scale*. Kuisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka/tertutup dan juga dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet.⁶⁵ Jenis angket yang digunakan dalam kuisioner ini adalah jenis angket tertutup, karena responden langsung menjawab sesuai dengan keadaan dirinya sendiri dengan jawaban yang sudah disediakan. Kuisioner dalam penelitian ini

⁶⁴ Ika Wahyu Pratiwi, “Work Life Balance Pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga”, Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM, Vol 9 No 2 (2021): 52-65

⁶⁵ Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV: Bandung, 99.

diberikan secara online melalui media sosial *whatsapp* menggunakan platform *google form* kepada responden dengan sejumlah sampel yang ditentukan.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan mempermudah pengolahan data. Dalam penelitian ini, jenis instrumen yang digunakan menggunakan skala likert dan *rating scale* untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Chakrabartty perbedaan pada pilihan respon pada skala bukan merupakan suatu hal yang dapat menghalangi penggabungan data karena keduanya termasuk dari skala ordinal yang mengukur tingkatan pada respon.⁶⁶ Selain itu Taverne dan Lambert juga menyatakan bahwa skala likert dan *rating scale* memiliki karakteristik respon yang serupa sehingga analisis dapat dilakukan dalam satu penelitian.⁶⁷ Maka data dari kedua skala, yakni skala likert dan *rating scale* dapat digabung dan diolah selama data tersebut diperlakukan sebagai data ordinal.

Pada skala likert terdapat 4 pilihan jawaban untuk setiap poin pertanyaan, dan setiap pilihan mempunyai nilai tertimbang. Terdapat 4 macam pilihan respon yang berbeda dalam penelitian ini, diantaranya adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam *rating scale* yang berisi skala 1-10 dengan tingkat

⁶⁶ E. Taverne & P. Lambert, *Inflated Discrete Beta Regression Models for Likert and Discrete Rating Scale Outcomes*, (2014).

⁶⁷ S. Chakrabartty, *Combining Likert Items with Different Number of Response Categories*, (2020).

Tidak Setuju (=0) sampai Sangat Setuju (=10).

a) Skala *Burnout*

Skala *burnout* dibuat berdasarkan indikator *burnout* yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi yang diadaptasi dari Tyagita Mandasari.⁶⁸ Skala *burnout* terdiri dari 22 item dengan teknik *rating scale* serta dibagi menjadi 2 pertanyaan yang bersifat *favorable* dan *unfavourable*.

Adapun bobot untuk masing-masing jawaban dari pertanyaan *favorable* dan *unfavourable* untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skor Skala *Burnout*

Tidak Setuju	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Sangat Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------------------

b) Skala *Work Life Balance*

Skala *work life balance* dibuat berdasarkan 3 indikator *work life balance* yakni *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* yang diadaptasi dari Nirmala Hayati.⁶⁹ Skala *work life balance* ini terdiri dari 30 item dan dibagi menjadi 2 pertanyaan yang bersifat *favorable* dan *unfavourable*.

Adapun bobot untuk masing-masing jawaban dari pertanyaan *favorable* dan *unfavourable* untuk masing-masing indikator dapat

⁶⁸ Tyagita Mandasari, “Analisa Beban Kerja Perawat UGD Menggunakan Maslach Burnout Inventory dan Modifikasi Human Error Assessment and Reduction Technique (HEART)” Skripsi, Fakultas Teknik Industri, Universitas Brawijaya, Malang.

⁶⁹ Nirmala Hayati, “Hubungan Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Meriah Provinsi Aceh” Skripsi, Fakultas Psikologi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh (2024).

dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Skor Skala Work Life Balance

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Tabel 3.3

Uji Coba Blueprint Skala Work Life Balance

Indikator	Jumlah Item		Jumlah
	Fav	Unfav	
Time Balance	1,2,15,16,29	8,9,22,23	9
Involvement Balance	3,4,5,17,18,19,24,25,30	10,11,12,26	13
Satisfaction Balance	6,7,20,21	13,14,27,28	8
Jumlah	18	12	30

Instrumen yang digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen tersebut valid dan dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang valid dan telah teruji kebenarannya.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Validitas item diukur dengan melihat hubungan antara skor item dan skor totalnya. Adanya korelasi terhadap skor total item menunjukkan validitas item. Uji validitas sering menggunakan teknik dengan rumus korelasi *Bivariate Pearson*. Berikut rumus *korelasi produk moment Pearson* yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor butir soal

$\sum Y$ = Jumlah skor total soal

$\sum X^2$ = Jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$ = Jumlah skor total kuadrat butir soal

Uji validitas instrumen dilakukan kepada 30 individu yang bekerja di luar lokasi penelitian, namun memiliki karakteristik yang sejenis dengan subjek asli penelitian. Uji validitas dilakukan pada tanggal 29 Juli – 5 Agustus 2025 pada karyawan bagian administrasi Rumah Sakit Kalisat. Berikut hasil uji validitas kuisioner setelah dilakukan uji coba pada variabel *work life balance* dan *burnout* yang dapat dilihat pada tabel 3.4 dan tabel 3.5.

Tabel 3.4**Hasil Uji Validitas Work Life Balance**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,806	0,361	VALID
X2	0,655	0,361	VALID
X3	0,719	0,361	VALID
X4	0,777	0,361	VALID
X5	0,679	0,361	VALID
X6	0,641	0,361	VALID
X7	0,505	0,361	VALID
X8	0,693	0,361	VALID
X9	0,693	0,361	VALID
X10	0,708	0,361	VALID
X11	0,688	0,361	VALID
X12	0,787	0,361	VALID
X13	0,742	0,361	VALID
X14	0,655	0,361	VALID
X15	0,700	0,361	VALID
X16	0,760	0,361	VALID
X17	0,684	0,361	VALID
X18	0,702	0,361	VALID
X19	0,672	0,361	VALID
X20	0,718	0,361	VALID

X21	0,783	0,361	VALID
X22	0,722	0,361	VALID
X23	0,725	0,361	VALID
X24	0,795	0,361	VALID
X25	0,840	0,361	VALID
X26	0,579	0,361	VALID
X27	0,735	0,361	VALID
X28	0,731	0,361	VALID
X29	0,689	0,361	VALID
X30	0,669	0,361	VALID

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Burnout

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,725	0,361	VALID
X2	0,728	0,361	VALID
X3	0,656	0,361	VALID
X4	0,455	0,361	VALID
X5	0,630	0,361	VALID
X6	0,523	0,361	VALID
X7	0,623	0,361	VALID
X8	0,786	0,361	VALID

X9	0,756	0,361	VALID
X10	0,531	0,361	VALID
X11	0,510	0,361	VALID
X12	0,402	0,361	VALID
X13	0,667	0,361	VALID
X14	0,699	0,361	VALID
X15	0,422	0,361	VALID
X16	0,604	0,361	VALID
X17	0,569	0,361	VALID
X18	0,404	0,361	VALID
X19	0,490	0,361	VALID
X20	0,404	0,361	VALID
X21	0,513	0,361	VALID
X22	0,499	0,361	VALID

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika menunjukkan hasil pengukuran dan memiliki ketetapan hasil pengukuran untuk menjadi bukti bahwa alat ukur tersebut dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* pada masing-masing variabel. Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel

jika nilai *Alpha Cronbach* nya lebih dari atau sama dengan 0,60.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.966	.966	30

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas *Burnout*

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, masing-masing variabel diketahui dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 untuk variabel *work life balance* dan 0,900 untuk variabel *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam kuisioner penelitian reliabel, karena hasil nilai reliabilitasnya diketahui lebih dari 0,60.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data dari seluruh responden, mengelompokannya berdasarkan kriteria, melakukan uji pada setiap variabel dan menyajikan data setelah di uji.⁷⁰

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung, IKAPI, 2020), 206.

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga data yang diperoleh berbentuk angka dengan metode analisis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Penelitian ini mencakup berbagai pendekatan analisis data diantaranya adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk mencari tahu apakah data penelitian terdistribusi secara teratur atau tidak. Dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, metode Kolmogorov Smirnov merupakan uji normalitas digunakan dalam penelitian ini. Apabila data penelitian mempunyai tingkat signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan data terdistribusi normal sebaliknya jika data penelitian menunjukkan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka dianggap tidak terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan proses yang bertujuan untuk memahami apakah variabel penelitian memiliki hubungan secara linier maupun tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini memakai Anova bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Adapun kriteria uji linieritas seperti, jika nilai signifikansi $p < 0.05$, sehingga hasil uji termasuk tidak linier. Sedangkan dikatakan linier apabila nilai signifikansi $p > 0.05$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dan menentukan apakah terdapat maupun tidak terdapat hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini teknik digunakan menjadi uji hipotesis adalah memanfaatkan korelasi *Product Moment Pearson*, yang mana korelasi ini merupakan korelasi sederhana dan hanya mencakup satu variabel independen maupun satu variable dependent. Uji hipotesis pada penelitian memanfaatkan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Adapun kriteria uji hipotesis, diantaranya apabila nilai signifikan $< 0,05$, sehingga terdapat adanya hubungan *work life balance* dengan *burnout*. Akan tetapi apabila nilai signifikan $> 0,05$, sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan *work life balance* dengan *burnout*.⁷¹ Nilai koefisien korelasi product moment sangat berpengaruh terhadap kuatnya hubungan kedua variabel.

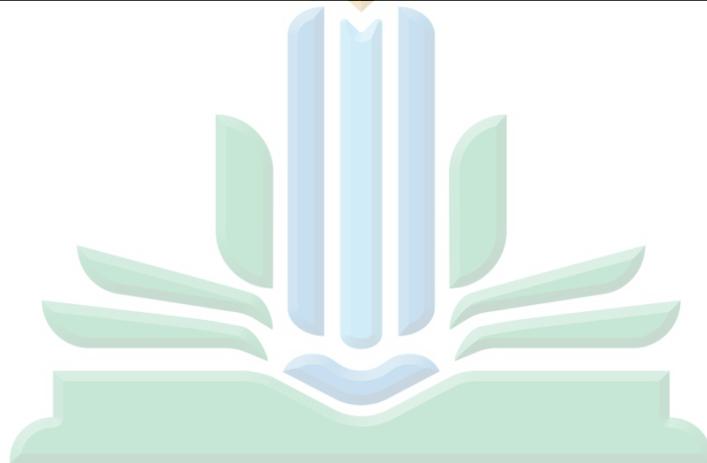
Adapun pedoman derajat hubungan yang digunakan sebagai acuan untuk menilai kriteria kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen⁷², sebagai berikut:

⁷¹ Arikunto, S., Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). (Rineka Cipta, 2019).

⁷² Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung: CV. Alfabeta, 2016).

Tabel 3.8
Pedoman Derajat Hubungan

Nilai Pearson Correlation	Keterangan
0,00 – 0,20	Tidak terdapat korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi dengan tingkat lemah
0,40 – 0,60	Korelasi dengan tingkat sedang
0,61 – 0,80	Korelasi dengan tingkat kuat
0,81 – 1,00	Korelasi dengan tingkat sangat kuat



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

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN HASIL ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT XYZ Jember

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ Jember, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan administrasi dan operasional dengan beberapa unit kerja yang tersebar di wilayah Jember. Dalam penelitian ini, peneliti tidak membatasi responden pada satu unit kerja saja. Responden berasal dari beberapa kantor/unit pelayanan yang berada dalam wilayah operasional PT XYZ Jember. Secara umum, PT XYZ Jember memiliki peran dalam memberikan layanan administrasi, pelayanan pelanggan, serta pengelolaan operasional yang mendukung kebutuhan masyarakat dan pelanggan. Struktur organisasi perusahaan terdiri dari beberapa bidang utama, seperti administrasi, keuangan, pelayanan pelanggan, serta sumber daya manusia yang saling berkoordinasi dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sebagai perusahaan jasa, PT XYZ Jember memiliki tuntutan kerja yang dinamis dan berorientasi pada target pelayanan. Hal tersebut menjadikan perusahaan ini relevan sebagai objek penelitian, khususnya dalam mengkaji kondisi karyawan terkait beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta risiko munculnya kelelahan kerja (*burnout*).

B. Penyajian data

1. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember. Adapun karakteristik sampel penelitian ini yaitu karyawan kantor di Bagian Pelaksana PT XYZ Jember yang berkarakteristik masa kerja maksimal 1 tahun serta usia karyawan. Berikut tabel demografi karakteristik responden berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti:

Tabel 4.1 Tabel Integratif Data Demografi

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 26 tahun	25 orang	50%
27 – 32 tahun	13 orang	26%
33 – 38 tahun	4 orang	8%
39 – 44 tahun	5 orang	10%
45 – 50 tahun	3 orang	6%
Total	50 orang	100%
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23 orang	46%
Perempuan	27 orang	54%
Total	50 orang	100%

Berdasarkan data demografi diatas, penelitian ini terdiri dari 50 responden dengan rentang usia 20-55 tahun. Responden yang berusia 21 – 26 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 50%, usia 27 – 32 tahun

sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, usia 33 – 38 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, usia 39 – 44 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10% dan usia 45 – 50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%. Jenis kelamin partisipan dalam penelitian ini diketahui jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang dengan persentase 46% dan perempuan berjumlah 27 orang dengan persentase 54%. Karakteristik sampel masa kerja 1 tahun diketahui sebanyak 50 responden telah bekerja selama 1 tahun menjadi karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember.

2. Statistik Deskriptif

Berikut tabel yang menyajikan hasil statistik deskriptif berdasarkan data informasi yang didapatkan oleh peneliti:

**Tabel 4.2
Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Deviation
WLB	50	39.00	58.00	50.3600	4.78416
Burnout	50	63.00	173.00	134.1800	26.46422
Valid N (listwise)	50				

Sumber: SPSS versi 26.0 for windows

Berdasarkan tabel hasil statistik deskriptif diatas, dapat diketahui bahwa total sampel berjumlah 50 responden dengan masing-masing variabel mendapatkan hasil skor yang berbeda-beda. Pada

variabel *work life balance*, diketahui nilai minimum yang dihasilkan sebesar 39, nilai maksimum sebesar 58, nilai rata-rata sebesar 50,36 dan nilai standar deviasinya sebesar 4,78416. Sedangkan pada variabel *burnout*, diketahui nilai minimum sebesar 63, nilai maksimum sebesar 173, nilai rata-rata sebesar 134,18 serta nilai standar deviasinya sebesar 26,46422.

3. Deskripsi Kategori Data

Kategorisasi data digunakan sebagai pedoman dalam menentukan data untuk melihat tingkat respon pada masing-masing variabel yang diukur.

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam perhitungan kategorisasi data:

Tabel 4.3

Rumus Kategorisasi Data

Tinggi	$M + ISD \leq X$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$
Rendah	$X < M - ISD$

Keterangan :

M = Mean

SD = Standar Deviasi

X = Rentang Butir

a. Kategori *work life balance*

1) Kategori Tinggi

$$\text{Rumus : } M + ISD \leq X$$

$$: 50,36 + 4,78416 \leq X$$

$$: 55,14416 \leq X$$

Jika total nilai yang didapatkan lebih dari nilai 55,14416,

maka responden diklasifikasikan dalam tingkat *work life balance* kategori tinggi.

2) Kategori Sedang

$$\text{Rumus : } M - ISD \leq X < M + ISD$$

$$: 50,36 - 4,78416 \leq X < 50,36 + 4,78416$$

$$: 45,57584 \leq X < 55,14416$$

Jika nilai total yang didapatkan berada diantara nilai 45,57584 dan 55,14416, maka responden diklasifikasikan dalam tingkat *work life balance* kategori sedang.

3) Kategori Rendah

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

$$\text{Rumus : } X < M - ISD$$

$$J E M B E R$$

$$: X < 45,57584$$

Jika nilai total yang didapatkan kurang dari nilai 45,57584,

maka responden diklasifikasikan dalam tingkat *work life balance* kategori rendah.

Tabel 4.4
Kategori Work Life Balance

	Frequency	Percent	Valid	Cumulative
			Percent	Percent
rendah	8	16.0	16.0	16.0
sedang	33	66.0	66.0	82.0
tinggi	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini rata-rata memiliki *work life balance* pada tingkat yang sedang. Hal ini sesuai dengan nilai yang diperoleh sebesar 66% yaitu dengan jumlah 33 orang. Sedangkan nilai yang diperoleh pada kategori rendah sebesar 16% yaitu berjumlah 8 orang dan pada kategori tinggi sebesar 18% yaitu dengan jumlah 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kategori *work life balance* sedang, yang memiliki arti bahwa mayoritas responden cukup mampu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun keseimbangan belum tercapai sepenuhnya secara optimal.

b. Kategori *Burnout*

1) Kategori Tinggi

$$\text{Rumus : } M + ISD \leq X$$

$$: 134,18 + 26,46422 \leq X$$

$$: 160,64422 \leq X$$

Jika total nilai yang didapatkan lebih dari nilai 160,64422, maka responden diklasifikasikan dalam tingkat *work life balance* kategori tinggi.

2) Kategori Sedang

$$\text{Rumus : } M - ISD \leq X < M + ISD$$

$$: 134,18 - 26,46422 \leq X < 134,18 + 26,46422$$

$$: 107,71578 \leq X < 160,64422$$

Jika nilai total yang didapatkan berada diantara nilai 107,71578 dan 160,64422, maka responden diklasifikasikan dalam tingkat *work life balance* kategori sedang.

3) Kategori Rendah

$$\text{Rumus : } X < M - ISD$$

$$: X < 134,18 - 26,46422$$

$$: X < 107,71578$$

Jika nilai total yang didapatkan kurang dari nilai 107,71578, maka responden diklasifikasikan dalam tingkat *work life balance* kategori rendah.

Tabel 4.5
Kategori Burnout

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
				Percent
Valid	rendah	9	18.0	18.0
	sedang	38	76.0	94.0

tinggi	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini rata-rata memiliki *work life balance* pada tingkat yang sedang. Hal ini sesuai dengan nilai yang diperoleh sebesar 76% yaitu dengan jumlah 38 orang. Sedangkan nilai yang diperoleh pada kategori rendah sebesar 18% yaitu berjumlah 9 orang dan pada kategori tinggi sebesar 6% yaitu dengan jumlah 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mengalami *burnout* namun tidak berada pada tingkat yang tinggi. Dengan arti, beberapa responden masih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meski sesekali mengalami rasa jemuhan, kelelahan emosional dan penurunan motivasi.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen maupun dependen memiliki distribusi normal atau tidak.⁷³ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS versi 26.0 *for windows*. Pengambilan keputusan data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (*p*-

⁷³ Ghazali, Imam, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

value) lebih besar atau sama dengan 0,05 ((sig) $>$ 0,05), sedangkan data dikatakan tidak berdistribusi normal dengan ketentuan nilai lebih kecil dari 0,05 ((sig) $<$ 0,05).

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized	Residual
N	50	
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	.0000000	
Std.	23.18251362	
Deviation		
Most Extreme Differences		
Absolute	.118	
Positive	.097	
Negative	-.118	
Test Statistic	.118	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.081 ^c	

KIAU HAJI ACHMAD SIDDIQ

Sumber: SPSS versi 26.0 for windows

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig. 2-tailed sebesar 0,081, yang menyatakan bahwa nilai 0,081 lebih besar dari taraf probabilitas 0,05. Sehingga berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji normalitas dapat dikatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* berdistribusi norml karena menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah penelitian terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Sugiyono menyatakan bahwa, uji linearitas penting karena merupakan salah satu persyaratan dalam analisis regresi atau korelasi, untuk memastikan hubungan antar variabel bersifat linier secara signifikan.⁷⁴ Teknik yang dilakukan dalam uji linearitas ini menggunakan teknik ANOVA melalui program SPPS versi 26.0 *for windows*. Pengambilan keputusan mengacu pada nilai signifikansi dengan ketentuan nilai lebih besar dari 0,05 ((sig) > 0,05), yang memiliki arti hubungan antara variabel independen dan dependen dikatakan linier, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ((sig) < 0,05) maka hubungan antar variabel dianggap tidak linier.

Tabel 4.7

Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burn out * WLB	Between Groups	(Combined) Linearity	17286.513	17	1016.854	1.911	.056
	Within Groups		7983.362	1	7983.362	15.00	.000
		Deviation from Linearity	9303.151	16	581.447	1.093	.401
	Total		17030.867	32	532.215		

Sumber: SPSS versi 26.0 *for windows*

Pada tabel hasil uji linearitas diatas, diketahui bahwa hasil signifikasi *deviation from linearity* sebesar 0,401. Sehingga berdasarkan

⁷⁴ Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

kriteria pengambilan keputusan uji linearitas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *work life balance* dengan *burnout* karena nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu dugaan sementara atau hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel *work life balance* dengan *burnout*. Metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan kriteria nilai pengambilan keputusan apabila nilai *Sig.* <0,05 maka *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, akan tetapi jika nilai *Sig.* >0,05 maka *H₀* diterima dan *H_a* ditolak.

Tabel 4.8

Hasil Uji Hipotesis

		WLB	Burnout
		1	-.482***
WLB	Pearson Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
Burnout	N	50	50
	Pearson Correlation	-.482**	1
Burnout	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50

Sumber: SPSS versi 26.0 for windows

Berdasarkan hasil uji hipotesis atau analisis korelasi *Pearson* pada tabel diatas, diketahui hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya hasil nilai signifikansi yang didapatkan <0,05 sehingga dapat dikatakan

Ha diterima dan Ho ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *burnout*. Nilai korelasi Pearson sebesar -0,482 yang menunjukkan variabel *work life balance* dengan variabel *burnout* berkorelasi negatif dengan kekuatan korelasi sedang sesuai dengan pedoman derajat hubungan yakni 0,40 – 0,60. Dapat diartikan semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance*, maka akan semakin tinggi tingkat *burnout*.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember. *Burnout* merupakan kumpulan gejala klinis pada individu yang mencerminkan stres emosional dan psikologis yang berkaitan erat dengan aktivitas pekerjaan.⁷⁵ *Burnout* terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhi yakni, faktor kurangnya *work life balance*, kurangnya dukungan sosial, aktivitas yang monoton, dan tempat kerja yang bermasalah.⁷⁶ Dampak yang akan dirasakan oleh individu yang mengalami *burnout* yakni, kehilangan energi (*lost of energy*), kehilangan semangat dalam bekerja (*lost of enthusiasm*), serta kehilangan energi dalam melibatkan diri dalam pekerjaan (*lost of confidence*).⁷⁷

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Pada variabel *work life balance*, skor

⁷⁵ Maslach, C., and Leiter, M. P., Understanding the *Burnout Experience*, 107.

⁷⁶ Williams, E. S., *Burnout in Healthcare Workers*, 234-242.

⁷⁷ Leiter, M. P. and Maslach, C., *The Mediating Role of Burnout*, 331-339.

minimum yang diperoleh adalah 39, nilai maksimum 58 dan nilai rata-rata sebesar 50,36 dengan standar deviasi sebesar 4,78416. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat *work life balance* karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember berada pada kategori tinggi dengan sebaran data yang relatif homogen di sekitar rata-rata. Selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen yang menyatakan bahwa *work life balance* terbentuk ketika individu dapat mengelola waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁷⁸ Sedangkan pada variabel *burnout*, skor minimum yang didapatkan dari responden adalah 63, nilai maksimumnya sebesar 173 dan nilai rata-rata sebesar 134,18 dengan standar deviasi sebesar 26,46422. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ jember berada pada kategori sedang dengan sebaran data yang bervariasi di sekitar rata-rata. Nilai standar deviasi yang relatif besar menunjukkan terdapat perbedaan tingkat *burnout* antar responden. Sebagian karyawan memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan yang lain. Selaras dengan pernyataan yang disampaikan oleh Maslach dan Jackson yang menjelaskan bahwa *burnout* merupakan respon terhadap stres kerja jangka panjang yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi serta penurunan pencapaian prestasi.⁷⁹

Hal ini sejalan dengan teori Lockwood yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keseimbangan yang tinggi antara kehidupan pribadi

⁷⁸ Greenhaus, J. H., and Allen D. T., “*Work Family Balance: A Review and Extension*”, Journal of Management, no 1 (2011) 17-39.

⁷⁹ Maslach C., and Jackson S. E., “*The Measurement of Experienced Burnout*”, 99-113.

dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah.⁸⁰

Karyawan dengan tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang rendah akan mengakibatkan mudahnya mengalami kelelahan emosional, stres, dan akhirnya dapat menyebabkan *burnout*. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung lebih fokus, termotivasi dan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya *burnout*.

Berdasarkan hasil analisis statistik, pengujian hubungan antar variabel dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi sebesar -0,482. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk bersifat negatif dengan kekuatan korelasi sedang. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka semakin rendah tingkat *burnout* dan sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance*, maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

Hubungan negatif dan signifikan terjadi karena *work life balance* berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap stres kerja yang berkepanjangan. Karyawan yang mampu mengelola waktu kerja dan pribadi secara seimbang, memiliki keterlibatan peran yang ideal, dapat mendukung kesejahteraan psikologis dalam menghadapi tuntutan kerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *work life balance* yang rendah cenderung mengalami konflik peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, kurangnya istirahat serta minimnya kesempatan dalam memulihkan energi fisik dan emosional. Kondisi

⁸⁰ Nellie, R. Lockwood., Challenges and Solutions for Human Resource Management., SHRM Research, Research Quarterly 1 (2003), 1-10.

seperti itu dapat meningkatkan tekanan psikologi secara terus menerus sehingga dapat memunculkan gejala *burnout* seperti kelelahan emosional, depersonalisaasi serta menurunnya motivasi dan pencapaian kerja. Hubungan negatif dan signifikan antara kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* merupakan salah satu upaya yang dapat mengurangi *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang erat dengan munculnya *burnout* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Galis Pratiwi Putri menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *burnout* pada karyawan, di mana ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap meningkatnya kelelahan kerja dan tekanan psikologis pada individu.⁸¹ Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Nurul Hasanah, yang menjelaskan bahwa *work life balance* berhubungan signifikan dengan *burnout*, sehingga individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah cenderung lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan stres kerja berkepanjangan.⁸² Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Achsanuddin dan Rini Nur Aisyah menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, di mana semakin baik kemampuan individu dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan

⁸¹ Galis Pratiwi Putri, “Hubungan Work Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT X.” *Jurnal Character* (2023).

⁸² Nurul Hasanah, “Job Burnout, Cyberloafing, dan Work Life Balance pada Karyawan Perusahaan Jasa.” *Journal of Economic and Business Research* (2025).

pribadi, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.⁸³ Dengan temuan tersebut menguatkan bukti bahwa *work life balance* berperan sebagai faktor penting dalam menjaga kondisi psikologis karyawan serta berkontribusi dalam mengurangi resiko munculnya *burnout* pada karyawan.

Untuk memperkuat hasil tersebut, peneliti juga melakukan wawancara singkat dengan beberapa responden yang berada pada kategori *work life balance* sedang. Secara umum, responden menyampaikan bahwa mereka masih dapat menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, namun pada waktu-waktu tertentu merasakan kelelahan emosional akibat padatnya aktivitas kerja.

“Pekerjaan masih bisa dijalani sih, tapi kadang-kadang ada jadwal yang padat yang bikin waktu buat diriku sendir sama keluarga jadi kurang rasanya. Walaupun capek tapi tetap dipaksa buat kerja, jadi makin bikin capek emosional dan fisik.”

Responden lain juga menyampaikan hal yang serupa, yakni adanya usaha untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun belum sepenuhnya tercapai, akibat tugas yang semakin banyak dan datang bersamaan sehingga membuat jemuhan dan lelah.

“Sampai sekarang masih berusaha buat bisa bagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan sih ya, termasuk kumpul dengan keluarga. Tapi kadang kalau sudah ada tugas yang menumpuk dan berbarengan target buat nyelainnya, itu yang bikin jemuhan , bosen, cape. Tapi ya tetep harus dituntut buat menyesuaikan diri aja. “

⁸³ Ahmad Achsanuddin dan Rini Nur Aisyah, “Work Life Balance terhadap Job Satisfaction dengan Burnout sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Kompeten* (2025).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berjudul “Hubungan Antara Work Life Balance dengan Burnout pada Karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember” dapat disimpulkan bahwa tingkat work life balance karyawan berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki, seperti pengelolaan waktu dan pemulihan energi setelah bekerja. Sementara itu, tingkat burnout juga berada pada kategori sedang, yang ditandai dengan masih munculnya kelelahan emosional, kejemuhan, dan penurunan motivasi pada sebagian karyawan. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara work life balance dan burnout ($p = 0,000 < 0,05$), yang berarti semakin tinggi work life balance maka semakin rendah burnout, dan sebaliknya. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil analisis terhadap 50 responden penelitian.

B. Saran

J E M B E R

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat dibuat dan diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember berada pada kategori *work life* balance yang tinggi. Hal ini

diharapkan kepada para karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember untuk menjaga tingkat stabilitas yang tinggi terhadap *work life balance* dengan selalu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental.

Demikian pada variabel *burnout* yang terjadi pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember berada dalam kategori yang rendah. Diharapkan kepada para karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* yakni, faktor internal dan faktor eksternal agar tidak terciptanya perasaan putus harapan dan kenyataan.

2. Bagi Pimpinan PT XYZ Jember

Bagi segenap pimpinan serta atasan PT XYZ Jember agar selalu memperhatikan tingkat *work life balance* dan *burnout* pada karyawannya. Dalam hal ini diharapkan pimpinan dapat berusaha untuk memfasilitasi kepada karyawan dalam upaya mempertahankan serta menaikkan tingkat *work life balance* pada kehidupan sehari-hari karyawan agar dapat terus mempertahankan tingkat *burnout* yang rendah berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti supaya karyawan dapat bekerja secara maksimal serta memiliki hasil yang baik untuk perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk memperluas variabel penelitian sebagai variabel mediasi. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan responden yang

jumlahnya lebih besar serta dapat menggunakan metode campuran agar hasil penelitian lebih mendalam dan komprehensif.



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

DAFTAR PUSTAKA

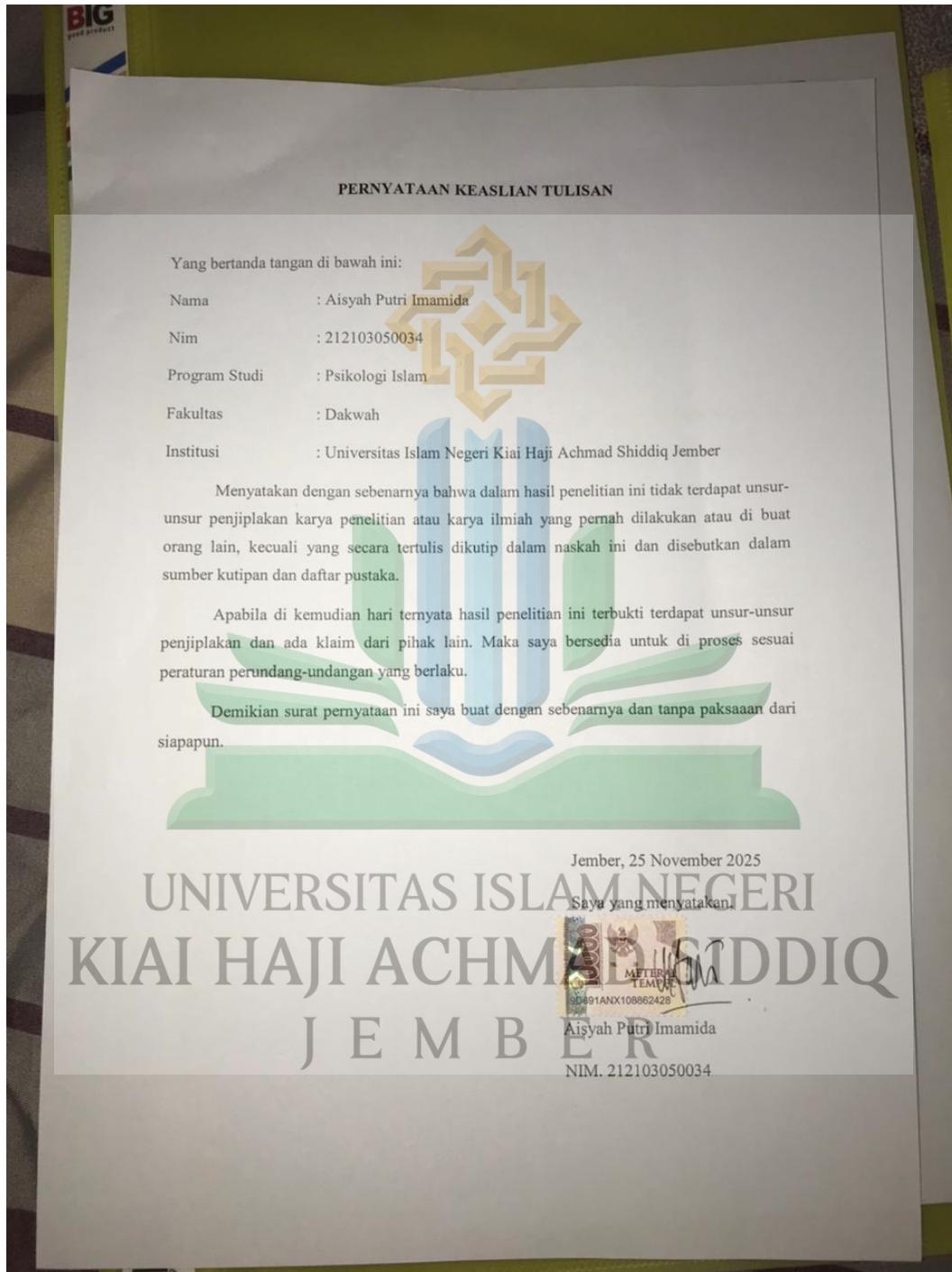
- Agrawala. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Inovasi dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Bisnis Cerdas.
- Arikunto, S., (2019) Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). (rineka Cipta).
- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. Al-Ubdiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, 2(1), 37-47
- Baron, Robert A., dan Jerald Greenberg. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon.
- Barutcu, E., dan Serinkan, C. (2008). *Burnout Syndrome among Employees in a Leading Call Center in Turkey*. Turkey: Pamukkale University Press.
- Creswell, John W., Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fourth Edition) (United State of America: Sage Publications, 2014)
- Ghozali, Imam, (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhaus, Jeffrey H., dan Gary N. Powell. (2010). *Making Work and Family Work: From Hard Choices to Smart Choices*. New York: Routledge.
- Greenhaus, Jeffrey H., dan Tammy D. Allen. (2011). *Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. London: Psychology Press.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, dan Jason D. Shaw. (2003). "The Relation between Work–Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior*.
- Hayman, Jeremy. (2005). "Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work-Life Balance." *Research and Practice in Human Resource Management*.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group.
- Ika Wahyu Pratiwi, (2021) "Work Life Balance Pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga", Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM, Vol 9 No 2: 52-65

- Ivancevich, John M., dan Michael T. Matteson. (2006). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Leiter, Michael P., dan Christina Maslach. (2009). *Burnout at Work: A Psychological Perspective*. New York: Psychology Press.
- Lockwood, Nancy R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. Alexandria: SHRM Research.
- Lookwood, Nancy R. (2003). *Work Life Balance*. USA: SHRM.
- Margani. (2011). *Manajemen Stres dan Burnout dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maslach, Christina, dan Susan E. Jackson. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, Christina. (2016). *Understanding Burnout: Work and Stress*. London: Taylor & Francis.
- Muhith, Abd., Rachmad Baitullah, dan Amirul Wahid. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bildung.
- Naufal, Ammar Labib. (2023). *Burnout Ditinjau dari Work Life Balance Pegawai PT.PLN UID Jawa Tengah dan DIY*. Skripsi, Universitas Semarang.
- Nellie, R. Lockwood., (2003) Challenges and Solutions for Human Resource Management., SHRM Research, Research Quarterly 1, 1-10.
- Oni, Miftahul. (2024). *Pengukuran Variabel Psikologis: Teori dan Praktik*. Surabaya: Psikologi Press.
- Pangemanan, S. A. (2017). *Work Life Balance dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Papazoglou, Konstantinos, et al. (2020). *Burnout in High-Risk Occupations*. London: Springer.
- Paulose, P. M., dan Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance: A Conceptual Framework*. India: Academic Publications.
- Pines, Ayala M., dan Elliott Aronson. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.

- Pratiwi, Nurul Suci. (2019). *Work Life Balance dan Burnout pada Pegawai*. Jakarta: UI Press.
- Ray, E. B., dan K. I. Miller. (1994). *Social Support, Home/Work Stress, and Burnout: Who Can Help?*. *Journal of Applied Behavioral Science*.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schabraq, Marc J. (2003). *Stress and Work: A Sociopsychological Perspective*. Amsterdam: Elsevier.
- Schermerhorn, John R. (2016). *Management*. New York: Wiley.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shirom, Arie. (2009). *Burnout and Health: Current Knowledge and Future Research Directions*. London: Psychology Press.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryani, N. K., dan Dion Mahayoga. (2021). "Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi." *Jurnal Widya Manajemen* 1 (1).
- UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
VALSANIA, Santiago. (2022). *Job Demands, Resources, and Burnout*. Madrid: Spanish Academic Press.
- Wicaksana, A. (2022). *Hubungan Work Life Balance dengan Burnout pada Pegawai*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Williams, R. (2020). *Workplace Burnout: Understanding the Modern Epidemic*. London: Routledge.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Keaslian Tulisan



Lampiran 2 Matriks Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Hubungan antara <i>work life balance</i> dengan <i>burnout</i> pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember	1. <i>Work Life Balance</i> (V. X) 2. <i>Burnout</i> (V. Y)	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement Balance</i> 3. <i>Satisfaction Balance</i> 1. <i>Emotional Exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Reduced Personal Accomplishment</i>	1. Wawancara 2. Kuisioner Penelitian/Angket	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan berdasarkan karakteristik sampel yang dimiliki oleh peneliti.	Ho : Tidak terdapat hubungan antara <i>work life balance</i> dengan <i>burnout</i> pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember Ha : Terdapat hubungan antara <i>work life balance</i> dengan <i>burnout</i> pada karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember

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

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



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 website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B. /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ /2025 12 Agustus 2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

PT XYZ Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Aisyah Putri Imamida
NIM : 212103050034
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 ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Pelaksana PT XYZ Jember"

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan kelembagaan,



Lampiran 4 Kuisioner Penelitian

Item Pernyataan

Item Pernyataan *Burnout*

	dengan orang menyebabkan saya terkadang stres										
17.	Saya dengan mudah menciptakan suasana yang santai/relaks dengan para klien										
18.	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung										
19.	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini										
20.	Saya merasa seakan hidup dan karir saya tidak akan berubah										
21.	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan kepala dingin										
22.	Saya merasa para klien terkadang menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami										

Item Pernyataan *Work Life Balance*

No	Item Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
2.	Saya memiliki cukup waktu untuk bersantai setelah jam kerja				
3.	Saya merasa terlibat sepenuhnya dalam setiap tugas yang saya kerjakan				
4.	Saya bersedia bekerja ekstra untuk mencapai hasil terbaik bagi instansi				
5.	Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan diri di luar pekerjaan				
6.	Saya merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan				
7.	Saya merasa puas terhadap waktu yang saya habiskan untuk bekerja terlalu banyak				
8.	Saya merasa jumlah waktu yang saya habiskan terlalu banyak				
9.	Saya tidak sempat menghadiri kegiatan sosial karena sibuk bekerja				
10.	Saya tidak menikmati pekerjaan dengan baik				
11.	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan yang baru karena sudah bosan				
12.	Saya tidak peduli dengan nama baik				

	perusahaan ketika di luar jam kerja			
13.	Saya tidak puas dengan kinerja rekan kerja saya			
14.	Saya tidak memiliki kesempatan untuk melakukan apa yang saya suka			
15.	Jumlah waktu yang saya berikan untuk bekerja sudah seimbang			
16.	Saya dapat menghabiskan akhir pekan sepenuhnya dengan keluarga tanpa gangguan tanggung jawab pekerjaan			
17.	Saya bersemangat untuk berkontribusi dalam bekerja			
18.	Saya bertahan di perusahaan ini meskipun ada tawaran pekerjaan yang lain			
19.	Saya berusaha tetap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dimanapun berada			
20.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan manfaat untuk orang banyak			
21.	Saya merasa puas atas pencapaian diri di luar pekerjaan saya			
22.	Jumlah waktu lembur terlalu banyak berpengaruh terhadap keseimbangan hidup saya			
23.	Saya kewalahan mengalokasikan waktu untuk menghadiri acara penting bersama keluarga karena jadwal padat			
24.	Saya merasa terikat secara emosional dengan tempat kerja saya			
25.	Saya pikir tidak penting untuk mendukung kegiatan di luar jam kerja			
26.	Saya pikir penting untuk mendukung kegiatan acara di luar jam kerja			
27.	Saya tidak puas dengan fasilitas kerja atasan yang disediakan			
28.	Saya tidak mendapatkan kualitas watu yang baik untuk melakukan hobi saya			
29.	Saya memiliki watu yang cukup untuk istirahat di luar jam kerja			
30.	Saya memiliki energy yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan			

Lampiran 5 Kuisioner Online (Google Form)

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQDfXWVJLcOOGzgkPjyvIwzqBzGKUuHmZCzrJF0oA/edit>

**HUBUNGAN
ANTARA WORK LIFE
BALANCE DENGAN
BURNOUT PADA
KARYAWAN**

Saya Aisyah mahasiswa program studi Psikologi Islam di UIN KHAS Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai karyawan yang berjudul "Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnout Pada Karyawan" sebagai bagian dari tugas akhir saya. Saya mengharapkan bantuan kepada saudara/i agar bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini. Partisipasi saudara/i dalam kuisioner ini akan menjadi kontribusi yang signifikan bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan dengan minimal kerja 1 tahun
2. Jenis pekerjaan di kantor
3. Berusia 20 - 55 tahun

aisyahimamida0811@gmail.com [Ganti akun](#)

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQDfXWVJLcOOGzgkPjyvIwzqBzGKUuHmZCzrJF0oA/edit>

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

Masa Kerja 1 Tahun *

Ya
 Tidak

NAMA *

Jawaban Anda

USIA *

Jawaban Anda

JENIS KELAMIN *

Jawaban Anda

Berikutnya Kosongkan form jika
anda pernah mengirimkan sandi melalui Google Form ini.



[Saya pernah mengirimkan sandi melalui Google Form ini.](#)

Lampiran 6 Tabulasi Data

Tabulasi Data *Work Life Balance*

resp	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30
1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4
3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
5	1	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
6	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3
7	1	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3
8	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
9	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	1	1	3	1	2	2	4	1	3	2	4	3
11	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
12	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
13	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
14	1	1	1	2	1	1	3	4	3	2	2	2	2
15	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
16	1	1	1	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3
17	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
18	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
19	1	1	1	4	2	2	2	3	2	1	2	3	4
20	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4
21	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	4	3
22	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	4
23	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2
24	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3
25	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
26	2	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	2	2
27	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2
28	2	2	2	2	1	1	2	4	4	1	1	1	1
29	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1
30	2	2	2	2	1	1	2	4	4	1	1	1	1
31	2	2	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	2
32	1	2	2	1	2	1	2	4	4	1	1	1	1
33	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1
34	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1
36	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1
37	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2
38	1	2	2	2	1	1	2	4	4	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2
40	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1

41	2	2	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	2
42	2	2	2	2	2	1	2	4	4	1	1	1	1
43	2	2	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	2
44	2	2	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1
45	2	1	2	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1
46	2	2	1	2	1	1	2	4	4	1	1	1	1
47	2	2	2	1	1	1	2	4	4	2	1	1	2
48	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1
49	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2
50	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1

Lampiran 7 Tabulasi Data Burnout

res p	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	
1	6	7	4	8	3	5	8	2	9	1	1	8	3	5	1	5	9	
2	6	7	6	8	6	4	8	3	8	3	3	8	3	4	7	4	8	
3	6	7	2	2	2	3	6	3	4	0	0	2	2	4	10	1	3	
4	6	6	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	7	7	
5	7	5	8	9	9	9	9	8	9	8	9	9	7	7	8	6	8	
6	6	8	1	9	5	5	9	5	1	0	3	4	9	8	3	3	2	8
7	5	8	6	7	2	9	4	3	9	2	2	9	2	6	5	9	2	
8	1	7	2	7	2	2	9	1	7	0	1	6	10	5	5	9	10	
9	7	5	1	3	1	0	6	2	7	5	0	8	0	3	0	3	6	
10	5	7	7	5	4	5	8	7	6	7	7	8	7	7	4	4	7	
11	3	4	2	2	7	2	8	4	5	6	3	4	4	4	5	5	5	
12	6	5	1	8	7	4	7	3	6	0	0	6	3	5	5	5	6	
13	5	6	4	6	5	3	7	2	7	1	2	7	2	2	2	6	6	
14	7	8	7	5	7	9	5	8	4	7	7	4	8	7	8	7	4	
15	4	7	2	1	2	3	6	2	8	4	1	5	3	2	2	5	4	
16	6	8	1	4	5	8	3	6	3	4	4	4	4	5	4	5	4	
17	8	8	5	7	6	7	8	5	6	4	5	8	6	6	5	6	7	
18	0	0	0	8	0	0	9	0	9	0	0	8	0	0	0	0	5	
19	1	9	5	7	5	6	7	3	9	5	4	8	8	8	6	8	6	
20	0	1	3	1	0	3	0	6	1	0	0	0	10	0	6	0	4	
21	3	5	2	3	4	3	8	7	4	4	6	3	3	7	2	5	5	
22	5	8	3	8	5	4	8	5	7	2	2	7	3	5	2	4	8	
23	9	1	9	7	8	1	0	5	9	4	9	10	4	10	10	10	3	
24	6	7	7	5	8	7	8	7	9	3	5	9	3	8	6	7	9	
25	1	1	1	8	7	1	8	8	9	1	1	8	1	9	8	8	9	
26	1	1	1	0	3	9	9	3	9	4	9	9	3	9	10	8	9	
27	1	9	1	2	1	9	3	1	3	10	9	2	10	9	9	10	3	

	0	0	0	0		0		0									
28	1 0	9	9	1	1 0	1 0	2	9	2	9	10	2	9	10	10	10	3
29	1 0	1 0	1 0	1 0	9	2	9	3	9	10	3	2	9	9	9	9	3
30	1 0	1 0	9	3	9	8	2	9	3	9	9	1	10	10	8	9	2
31	1 0	1 0	1 0	2	9	9	1	1 0	3	9	10	3	9	10	8	9	1
32	9	1 0	9	3	1 0	1 0	2	9	4	9	9	2	9	10	8	9	2
33	1 0	1 0	1 0	2	9	1 0	3	9	4	9	9	3	9	10	9	9	2
34	1 0	1 0	1 0	2	9	9	3	9	4	9	9	3	9	9	9	9	2
35	1 0	1 0	1 0	1	8	9	3	1 0	3	9	10	2	3	9	10	9	9
36	9	1 0	1 0	2	9	8	3	9	3	9	9	1	3	10	10	9	3
37	1 0	1 0	9	2	8	1 0	3	9	3	9	9	1	9	10	10	9	3
38	9	9	9	2	1 0	1 0	3	9	3	10	10	2	10	10	8	10	2
39	9	9	1 0	2	9	9	2	1 0	4	9	10	1	9	10	8	10	2
40	1 0	1 0	1 0	3	9	9	2	1 0	2	9	9	3	9	9	9	9	3
41	9	9	1 0	2	9	1 0	2	1 0	4	9	9	1	9	10	9	10	2
42	9	9	1 0	2	8	8	2	9	4	9	9	3	10	10	8	9	1
43	1 0	1 0	1 0	3	8	9	3	8	4	8	9	2	10	10	8	10	3
44	1 0	1 0	1 0	3	9	9	3	1 0	3	8	9	3	10	10	9	10	3
45	1 0	1 0	1 0	3	8	1 0	3	9	7	10	10	2	10	10	9	10	3
46	1 0	1 0	1 0	2	9	1 0	3	1 0	3	9	9	R	2	9	10	9	10
47	1 0	1 0	1 0	2	8	9	2	1 0	3	9	9	2	10	10	8	10	3
48	9	1 0	1 0	3	9	1 0	3	9	3	9	9	2	9	10	8	9	3
49	1 0	1 0	9	3	9	9	3	8	3	8	8	2	10	9	10	9	2
50	9	1 0	9	3	9	9	4	9	3	8	8	3	10	9	8	10	2

resp	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
1	10	10	2	8	7

2	8	8	3	8	6
3	1	9	0	3	4
4	3	4	2	4	4
5	10	9	6	8	5
6	8	9	5	8	4
7	8	4	7	5	5
8	10	10	10	10	10
9	5	7	1	7	5
10	5	5	6	6	5
11	4	5	4	5	4
12	7	7	5	7	6
13	7	7	5	7	5
14	6	7	7	4	8
15	2	2	0	6	4
16	7	8	3	4	4
17	7	8	6	8	8
18	5	7	0	7	5
19	8	8	5	9	9
20	10	10	7	10	4
21	5	5	5	5	5
22	10	7	5	9	4
23	3	5	10	2	10
24	9	8	5	7	5
25	8	9	8	1	9
26	3	4	8	3	9
27	3	3	9	2	10
28	2	3	8	3	9
29	3	4	8	2	10
30	3	3	9	2	9
31	2	3	9	3	8
32	1	3	9	3	10
33	3	2	9	2	9
34	1	5	9	2	9
35	3	3	3	9	10
36	3	3	8	1	9
37	1	3	9	2	10
38	2	4	8	2	9
39	2	4	8	2	10
40	1	3	8	2	10
41	2	5	8	9	9
42	3	3	9	3	10
43	3	4	8	3	9
44	3	3	8	3	9
45	4	3	7	3	10
46	2	3	7	2	10
47	3	3	8	3	9

48	3	3	8	3	9
49	3	4	7	2	10
50	3	3	7	2	10



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

Lampiran 8 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB	50	39.00	58.00	50.3600	4.78416
Burnout	50	63.00	173.00	134.1800	26.46422
Valid N (listwise)	50				

Hasil Statistik Deskriptif

Sumber: SPSS versi 26.0 for windows

Lampiran 9 Hasil Uji Kategorisasi Data Work Life Balance

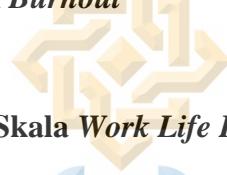
	Frequency	Percent	Valid	Cumulative
			Percent	Percent
rendah	8	16.0	16.0	16.0
sedang	33	66.0	66.0	82.0
tinggi	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Kategori Work Life Balance

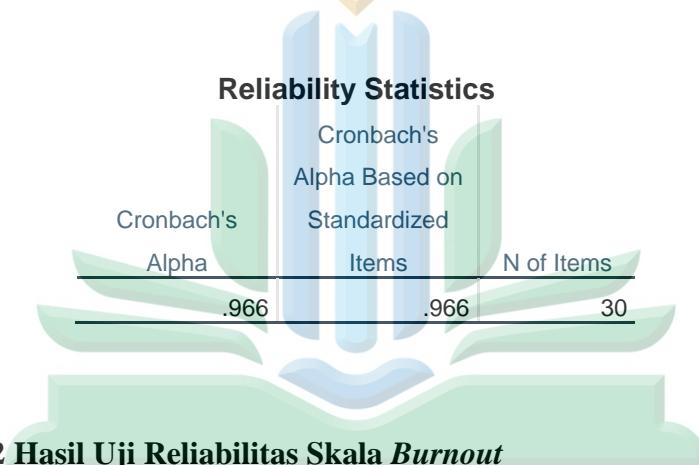
Lampiran 10 Hasil Uji Kategorisasi Data *Burnout*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	rendah	9	18.0	18.0	18.0
	sedang	38	76.0	76.0	94.0
	tinggi	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0		

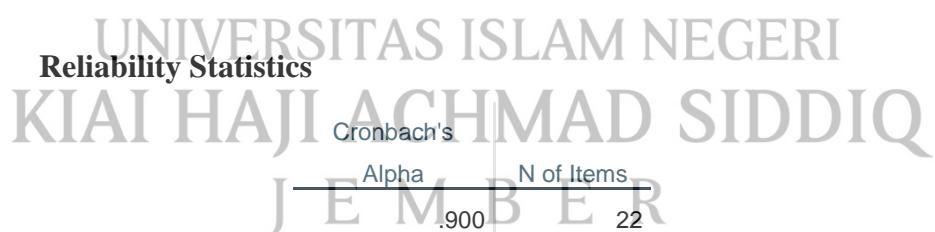
Kategori *Burnout*



Lampiran 11 Uji Reliabilitas Skala *Work Life Balance*



Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Burnout*



Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	23.18251362
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.097
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 14 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout *	Between Groups	(Combined)	17286.513	17	1016.854	1.911	.056
WLB	Groups	Linearity	7983.362	1	7983.362	15.000	.000
		Deviation from Linearity	9303.151	16	581.447	1.093	.401
	Within Groups		17030.867	32	532.215		
	Total		34317.380	49			

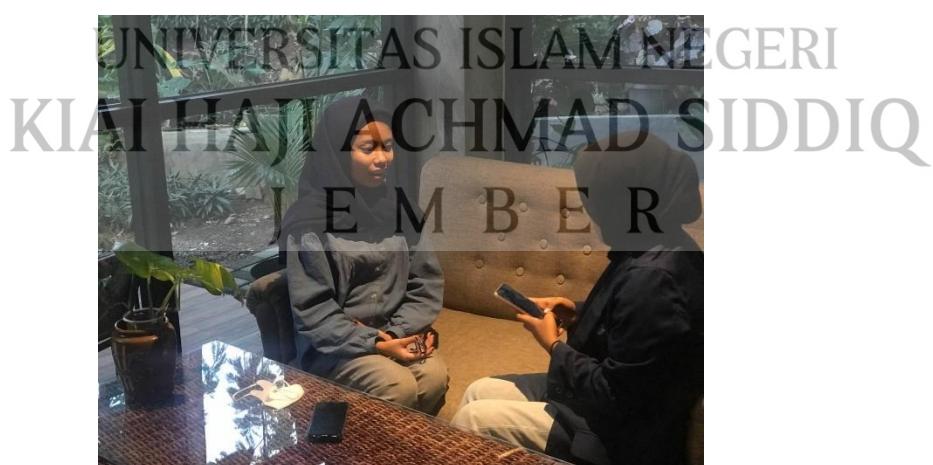
Lampiran 15 Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		WLB	Burnout
WLB	Pearson Correlation	1	-.482**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Burnout	Pearson Correlation	-.482**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50

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

Lampiran 16 Dokumentasi Penelitian



BIODATA PENULIS**Data Pribadi**

Nama : Aisyah Putri Imamida
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 08 November 2002
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun Barat RT/RW/001/006 Kec. Kalisat Kab. Jember
Fakultas : Dakwah
Jurusan/Angkatan : Psikologi Islam/2021
Email : aisyahimamida0811@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SDN Kalisat 01
2. SMP Nurul Jadid
3. SMA Nurul Jadid
4. S1 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember