

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI *VARIABEL*  
*INTERVENING* PADA BTN SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**NADYA NOVIA DEWI**

**NIM : 16510106**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI *VARIABEL*  
*INTERVENING* PADA BTN SYARIAH MALANG  
SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**NADYA NOVIA DEWI**

**NIM : 16510106**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIBEL  
*INTERVENING* PADA BTN SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**NADYA NOVIA DEWI**

NIM : 16510106

Telah disetujui 24 agustus 2020  
Dosen Pembimbing,

**Dra. Josina Judiari, M.Si.**

**NIP. 41053**

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

**Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA.**

**NIP. 19670816 200312 1 001**



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadya Novia dewi  
NIM : 16510106  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BTN SYARIAH MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 6 oktober 2020

Hormat saya,



Nadya Novia Dewi

NIM: 16510106

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan Puji serta rasa Syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, dengan segala rahmat yang diberikan maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yakni skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening* Pada BTN Syariah Malang”. Disusunnya skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat Sarjana Manajemen yang harus ditempuh oleh mahasiswa.

Sepanjang proses penyelesaian skripsi ini jelas tidak luput dari dukungan serta berbagai dukungan dari pihak-pihak tertentu. Oleh sebab itu, dengan rasa rendah hati dan kesungguhan, maka penulis menghaturkan banyak terima kasih serta rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT dan penulis haturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas segala bantuan serta kemudahan dalam penyusunan skripsi kepada:

1. Ketua jurusan Manajemen UIN Maliki Malang Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA.
2. Staf Administrasi Akademik Jurusan Manajemen UIN Maliki Malang Bapak Arif Puji Waloyo, S.E.
3. Bunda Dra. Josina Judiari, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa selalu mengarahkan, mengkritik dan menyarankan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag. dan Bapak Syahirul Alim, S.E., M.M. selaku dosen penguji Seminar Proposal yang senantiasa mengarahkan, mengkritik dan menyarankan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Zaim Mukaffi, S.E., M.M. dan Ibu Setiani, M.M. selaku dosen penguji Sidang Skripsi yang senantiasa mengarahkan, mengkritik dan menyarankan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Supriyanto dan Ibu Luluk Musyarofah selaku orang tua penulis yang selalu menemani dan mencurahkan banyak dukungan serta do'a dan kesabaran bagi keberhasilan studi penulis.
7. Nadilla Luthfi Kurniasari selaku adik penulis yang senantiasa selalu memberikan semangat serta dukungan bagi penulis.
8. Dandy Mechatama yang senantiasa menemani dan memberikan semangat serta dukungan bagi penulis.
9. Zahara Tirta Pujianto, Silfia Putri, Zahrotul Mulidiyah, Hafizhah Kustianingrum yang senantiasa menemani dan berjuang bersama – sama sejak semester 1.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2016 Jurusan Manajemen SDM Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi yang menemani dan mengisi hari-hari perkuliahan.
11. Dan seluruh pihak yang tentu tidak dapat saya sebut satu persatu.

Penulis sadar dan memahami bahwa dalam penyusunan serta penyelesaian skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu kritik, saran serta masukan yang dapat membangun sangat diharapkan penulis demi kesempurnaan tugas skripsi ini. Diharapkan skripsi ini dapat memberi manfaat dalam menyumbang kontribusi pengembangan pendidikan di Jurusan Manajemen untuk masa yang akan datang.

Malang, 15 September 2020

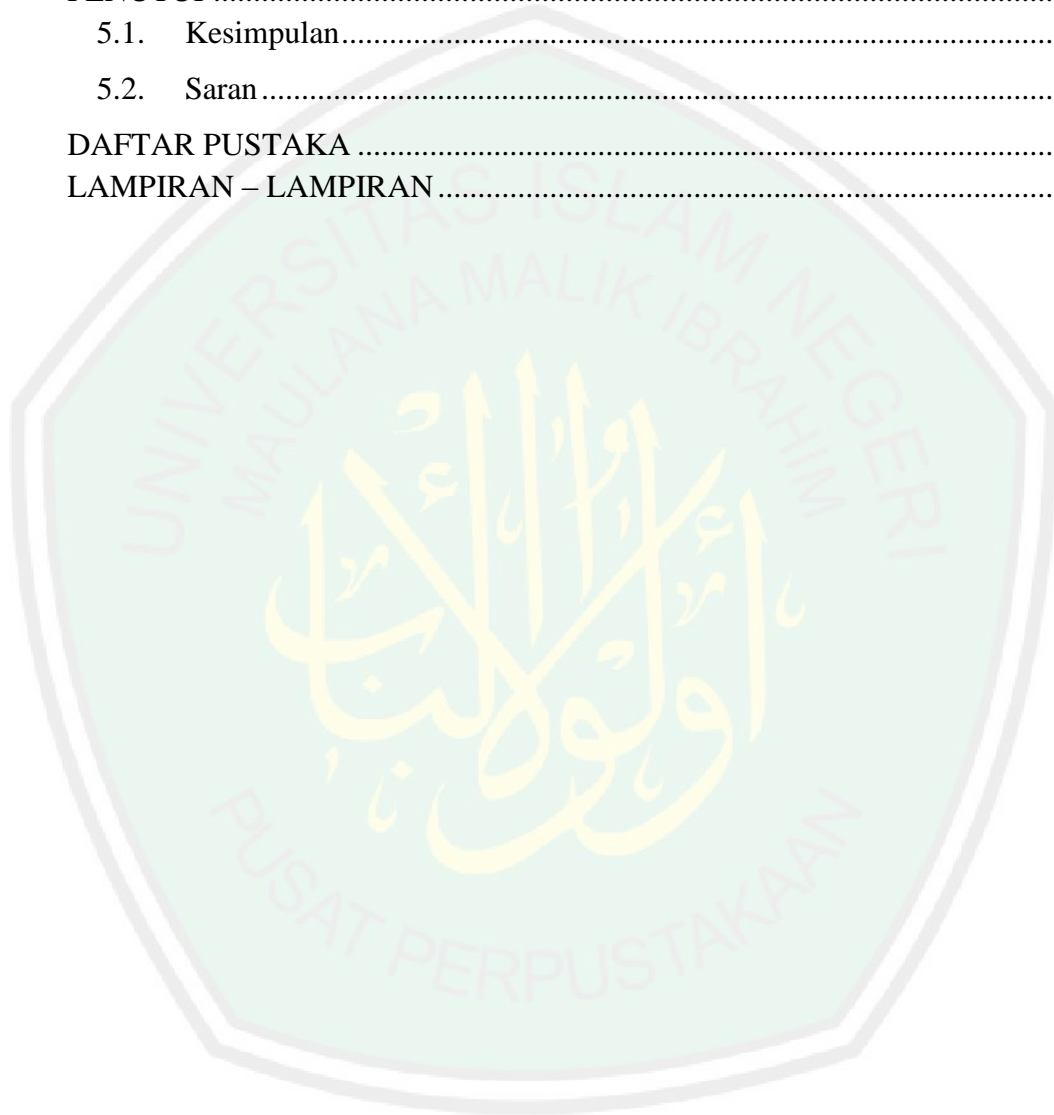
Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Kajian Teoritis .....	21
2.2.1. Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2. Work life balance .....	31
2.2.3. Burnout.....	37
2.3. Kerangka Berpikir .....	47
2.3.1. Pengaruh Work life balance terhadap Burnout .....	47
2.3.2. Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	47
2.3.3. Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	48
2.3.4. Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> . .....	48
2.4 Kerangka Konseptual .....	49
2.5. Hipotesis .....	50
BAB III .....	51
METODE PENELITIAN.....	51

3.1.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
3.2.	Lokasi Penelitian .....	51
3.3.	Populasi dan Sampel .....	51
3.3.1.	Populasi.....	51
3.3.2.	Sampel.....	52
3.4.	Data dan Jenis Data .....	53
3.4.1.	Data Primer .....	53
3.4.2.	Data Sekunder .....	53
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	54
3.6.	Definisi Operasional Variabel .....	54
3.7.	Skala Pengukuran .....	59
3.8.	Alat Analisis .....	59
A.	Uji Instrumen Data .....	59
B.	Uji Asumsi Klasik .....	60
C.	Uji Hipotesis.....	61
<b>BAB IV</b>	.....	<b>63</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>63</b>
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	63
4.1.1.	Sejarah Perusahaan .....	63
4.1.2.	Lokasi Perusahaan.....	65
4.1.3.	Visi dan Misi Perusahaan .....	66
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.2.1.	Gambaran Umum Responden.....	67
4.2.2.	Deskripsi variabel penelitian .....	68
4.3.	Uji Instrumen Data .....	77
4.3.1.	Uji Validitas.....	77
4.3.2.	Uji Reliabilitas .....	79
4.4.	Uji Asumsi Klasik .....	80
4.4.1.	Uji Normalitas.....	80
4.4.2.	Uji Linieritas .....	81
4.4.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	81

4.5. Analisis Path.....	82
4.5.1. Model Analisis Jalur .....	82
4.5.2. Pembahasan.....	87
BAB V.....	91
PENUTUP.....	91
5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	98



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan BTN Syariah Malang .....	10
Tabel 1.2. Tingkat Absensi BTN Syariah Malang .....	11
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 3.1. Definisi Peneletian Variabel .....	51
Tabel 3.2. Definisi Peneletian Variabel .....	57
Tabel 4.1. Karakteristik Responden .....	66
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	67
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Burnout</i> .....	73
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	76
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	77
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i> .....	77
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Konsep Motivasi Kepuasan Dalam Islam .....	33
Gambar 2.2. Model Perpaduan Kerja Dalam Islam .....	33
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran .....	49
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	80
Gambar 4.3. Model Analisis Jalur .....	81
Gambar 4.4. Hasil Uji X Terhadap Z.....	81
Gambar 4.5. Hasil Uji X Terhadap Z(2) .....	81
Gambar 4.6. Model Analisis Jalur I .....	82
Gambar 4.7. Hasil Uji X terhadap Y .....	82
Gambar 4.8. Hasil Uji X terhadap Y(2) .....	83
Gambar 4.9. Model Analisis Jalur II.....	83
Gambar 4.10. Hasil Uji Z terhadap Y .....	84
Gambar 4.11. Hasil Uji Z terhadap Y(2).....	84
Gambar 4.12. Model Analisis Jalur III.....	85
Gambar 4.13. Hasil Uji X dan Z terhadap Y.....	85
Gambar 4.14. Hasil Uji X dan Z Terhadap Y(2).....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Reliability Statistic *Work Life Balance*

Lampiran 2 Reliability Statistic Kepuasan Kerja

Lampiran 3 Reliability Statistic *Burnout*

Lampiran 4 Uji Linearitas X terhadap Y

Lampiran 5 Uji Linearitas X terhadap Z

Lampiran 6 Uji Linearitas Z terhadap Y

Lampiran 7 Kuesioner

Lampiran 8 Bukti Konsultasi

Lampiran 9 Biodata Penulis

Lampiran 10 Surat Bebas Plagiasi

## ABSTRAK

Nadya Novia Dewi. 16510106, 2020. **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening* Pada BTN Syariah Malang**. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Burnout*

Dalam upaya meningkatkan kepuasan, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *explanatory research* dimana bertujuan untuk melihat sebab akibat dari hipotesis yang telah dibuat. Subjek dari penelitian ini adalah 57 pegawai BTN Syariah Malang. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, dan kuesioner. Analisa data melalui analisis jalur (*Path Analysis*) agar dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terdapat pengaruh terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout*. Dapat dikatakan bahwa kehidupan keseimbangan kerja karyawan BTN Syariah Malang tergolong baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## ABSTRACT

*Nadya Novia Dewi. 16510106, 2020. The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable at BTN Syariah Malang. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.*

*Advisor: Dra. Josina Judiari, M.Si.*

*Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Burnout*

*In an effort to increase satisfaction, currently many industries are starting to implement a work life balance program. This program is thought to be meaningful because the industry realizes that employees not only experience positions and problems at work, but also outside their work. Every person in the industry is required to be able to commit to work and family matters, and to be responsible both in non-work activities. To harmonize work and family, there is a need for a balance, not a few employees have difficulty controlling both at work and in their own health. This matter means its relation to the human resources zone where this balancer functions in the smooth and successful performance of employees.*

*This research is a quantitative research with explanatory research which aims to see the cause and effect of the hypothesis that has been made. The subjects of this study were 57 employees of BTN Syariah Malang. Data were collected by means of interviews and questionnaires. Data analysis through path analysis in order to answer the problem formulation in research.*

*The results of this study indicate that Work Life Balance has an effect on job satisfaction through Burnout. It can be said that the work life balance of BTN Syariah Malang employees is classified as good so that it can increase employee job satisfaction.*

## المستخلص

نادية نوفيا ديوي. 2020. تأثير التوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي مع الإرهاق كمتغير تدخلي في BTN سوريا مالانج ، أطروحة ، قسم الإدارة ، كلية الاقتصاد ، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المستشار : د. جوزينا جودياري.

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة ، الرضا الوظيفي ، الإرهاق في محاولة لزيادة الرضا ، بدأت العديد من الصناعات حاليًا في تنفيذ برنامج التوازن بين العمل والحياة. يُعتقد أن هذا البرنامج مفيد لأن الصناعة تدرك أن الموظفين لا يختبرون فقط مناصب ومشاكل في العمل ، ولكن أيضًا خارج عملهم. يجب على كل شخص في الصناعة أن يكون قادرًا على الالتزام بشؤون العمل والأسرة ، وأن يكون مسؤولاً في كل من الأنشطة غير المتعلقة بالعمل. للمواءمة بين العمل والأسرة ، هناك حاجة إلى التوازن ، لا يواجه عدد قليل من الموظفين صعوبة في التحكم في العمل وفي صحتهم. هذه المسألة تعني علاقتها بمنطقة الموارد البشرية حيث يعمل هذا الموازن في الأداء السلس والناجح للموظفين.

هذا البحث هو بحث كمي مع بحث توضيحي يهدف إلى معرفة سبب وتأثير الفرضية التي تم إجراؤها. كان موضوع هذه الدراسة ٥٧ موظفًا في BTN سوريا مالانج. تم جمع البيانات عن طريق المقابلات والاستبيانات. تحليل البيانات من خلال تحليل المسار من أجل الإجابة على صياغة المشكلة في البحث.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن توازن الحياة العملية له تأثير على الرضا الوظيفي من خلال الإرهاق. يمكن القول أن توازن الحياة العملية لموظفي BTN سوريا مالانج مصنف على أنه جيد بحيث يمكنه زيادة الرضا الوظيفي للموظف.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia yaitu berupa seorang manusia yang selalu berperan aktif dan dipekerjakan untuk menggerakkan, berfikir dan merencanakan sebuah perusahaan atau organisasi agar tercapai sesuai tujuan. Diantara semua sumber daya yang terlibat dalam perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini telah dinyatakan oleh Hasibuan (2015) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak sulit bagi sebuah organisasi perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Menurut Sutrisno (2010) Sumber Daya Manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi, akan menganggap bahwa sebuah pekerjaan tersebut sebagai beban karena mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Sumber Daya Manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai Sumber Daya Manusia yang mempunyai etos kerja rendah. Ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan beban (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah.

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktifitas dalam (Kanwar et al., 2009). Menurut Robbins dan Judge dalam (Pangemanan, 2017) Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun tahun, dimana berbagai riset mulai membuktikannya.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan dan kepuasan yang dirasakan oleh individu dimana individu tersebut merasa telah dihargai dan di berikan imbalan yang setimpal atas hasil kerjanya. Sehingga kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Menurut Handoko (2000: 193-194) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan

keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Untuk menyalurkan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Singh dan Khanna (2011) menyatakan *work life balance* sebagai konsep luas yang tepat antara “pekerjaan” (kebahagian, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) disisi lain. Seorang karyawan akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan waktu dan perannya berjalan dengan baik.

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja adalah rendahnya *Burnout* pada karyawan. *Burnout* adalah bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan (Pines et al., 1989). *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka. Timbulnya *burnout* tidak hanya karena stress saja namun juga bisa disebabkan karena karakteristik individu, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indri Iswardhani, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout*

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedepatian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku)” peneliti tersebut menyimpulkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan terdapat perbedaan hasil riset yang dilakukan oleh Farha et al., (2017) yaitu *Work Life Balance* tidak berpengaruh pada kepuasan yang diterima pekerja perusahaan di Jakarta.

Penelitian ini dilakukan di BTN Syariah Malang. BTN Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip, Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Bank BTN telah mengoperasikan 12 (dua belas) Kantor Cabang Syariah dan 40 Kantor Layanan Syariah (*Office Chanelling*) pada kantor-kantor cabang dan cabang pembantu Konvensional kantor cabang Syariah tersebar dilokasi Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar, Malang, Solo, Medan, Batam, Tangerang, Bogor, dan Bekasi. Seluruh kantor cabang syariah ini dapat beroperasi secara ontime-realtime berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai.

Bank BTN Syariah Malang sebagai instansi perbankan syariah dengan jumlah karyawan sebanyak 66 orang dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan BTN Syariah Malang**

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	<i>Transaction Processing</i>	8
2	<i>General Branch Administration</i>	5
3	<i>Financial Administration</i>	8
4	<i>Customer Service</i>	4
5	<i>Financing Service</i>	3
6	<i>Teller Service</i>	5
7	<i>Funding</i>	6
8	<i>CWO (collection workout)</i>	10
9	<i>Consumer</i>	7
10	<i>Comersil</i>	7
11	<i>Accounting</i>	3
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

Sumber : Data Bank BTN Syariah Malang

Tentunya setiap karyawannya dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa menghasilkan sebuah pekerjaan yang memuaskan. Bank BTN Syariah Malang memiliki 5 hari kerja dalam 1 minggu (senin - jumat) dan jam kerja pada pukul 08.00 – 17.00.

Besarnya tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawannya hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Adapun ketika akhir bulan perusahaan melakukan tutup buku dengan istilah “*Closing*” rata – rata setiap karyawan menghabiskan waktu di kantor hingga pukul 22.00 atau bisa lebih. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai BTN Syariah Malang. Namun tentunya perusahaan akan memberikan insentif untuk karyawan yang lembur yaitu berupa uang lembur

yang diakumulasikan per-jam, dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan kerja.

Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami *burnout*.

Dampak dari *Burnout* menurut Jackson (dalam Jewell dan Siegall, 1998) adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien). Kualitas kerja yang menurun akibat *burnout* dapat mengakibatkan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan BTN Syariah Malang mereka di tuntut untuk menghadapi berbagai karakter nasabah dengan ramah, sopan, rendah hati, selalu tersenyum serta mereka juga dituntut harus menguasai teknologi yang semakin pesat. Adapun terjadinya kenaikan tingkat absensi akibat pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini terlihat dengan absensi pegawai BTN Syariah seperti yang di tunjukkan pada tabel absensi berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan**

Bulan	Absensi		Jumlah
	Terlambat	Tidak Masuk (sakit/ijin/tanpa alasan)	
Januari 2020	8	32	40
Februari 2020	10	18	28
Maret 2020	16	46	62

Sumber : Data Bank BTN Syariah Malang

Atas dasar fenomena yang terjadi dan terdapatnya hasil yang terkontradiksi dari kedua penelitian yang telah dicantumkan diatas, maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BTN Syariah Malang**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Malang ?
2. Apakah ada pengaruh positif *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Malang ?
3. Apakah ada pengaruh positif *Work life balance* terhadap *Burnout* di Bank BTN Syariah Malang ?
4. Apakah ada pengaruh positif *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai *variabel intervening* pada karyawan di Bank BTN Syariah Malang ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh positif *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Malang.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh positif *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Malang.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh positif *Work life balance* terhadap *Burnout* di Bank BTN Syariah Malang.
4. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh positif *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja dengan *burnout* sebagai *variabel intervening* pada karyawan di Bank BTN Syariah Malang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi umum

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dibidang pendidikan mengenai topik yang telah dibahas

2. Bagi Jurusan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi penelitian atau literatur untuk penelitian serta sebagai syarat kelulusan strata.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perusahaan untuk lebih memperhatikan *Work Life Balance* dan dapat mengantisipasi terjadinya *Burnout* pada karyawan sehingga dapat menumbulkan hal buruk baik yang terjadi di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

4. Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu yang diperoleh oleh penulis dalam perkuliahan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakannya sebagai perbandingan dan inovasi terhadap penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ikhrum, A. (2019) berjudul “Pengaruh *Work life balance* Terhadap *Burnout* dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)”

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan path analisi dengan menggunakan program Smart PLS. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *Burnout*.

Kedua, dalam penelitian yang dilakukan oleh Indri Iswardhani, dkk (2019) berjudul “Pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku” Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan path analisi dengan menggunakan program Smart PLS 3.2.8. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan, *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *Burnout*.

Ketiga, dalam penelitian yang dilakukan oleh Friane Livi Pangemanan, dkk (2017) berjudul “Pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja” dalam penelitian ini data dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 32 peserta dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Temuan mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, *Burnout* memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan. Studi ini merekomendasikan perusahaan untuk terus memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi kelelahan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Diah Lailatul Qodrizana, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulang Kota Malang)” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* pada kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menjangkau seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dengan jumlah sampel sebesar 84 karyawan. Sampel tersebut diambil dengan metode sampling jenuh. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen

penelitian menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan  $R^2$  yang diolah menggunakan SPSS versi 21.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Rasyidatur Rahmaniah dengan judul “Pengaruh Waktu Kerja dan Dukungan Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi Pada Karyawan Generasi Y Bank Syariah Mandiri Pulau Lombok)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh waktu kerja dan dukungan supervisor terhadap kehidupan keseimbangan kerjakaryawan generasi Y. Responden dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan generasi Y sebanyak 89 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda diolah menggunakan SPSS.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, dkk dengan judul “Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi kasus pada Bank Syariah di Kota Medan)” penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Muamalat, Bukopin Syariah, Bank Mega Syariah, bertujuan untuk membuktikan pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap turnover intention di mediasi kepuasan kerja account officer bank syariah di Kota Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 150 account officer, dengan teknik pengambilan sample menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan path analysis.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Sigit Prasetyo dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rsnu Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung *Work Life Balance* dan Dukungan Supervisor terhadap Kinerja perawat RSNU Jombang dan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* dan Dukungan Supervisor terhadap Kinerja perawat RSNU Jombang melalui Kepuasan Kerja. Pada penelitian ini, populasi berjumlah 60 perawat. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden yaitu 60 perawat. Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Goodnes Of fit. Uji Jalur (Path Analysis), dan Baron-Kenny Test.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Inas Handayani Puspitasari dengan judul “Pengaruh Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero)”. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dimensi Neraca Kehidupan-kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. GARAM (Persero) Kantor Administrasi Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 50 responden. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Ryan Rene, dkk dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi,

Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, juga meneliti pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu. Penelitian dilakukan pada 190 karyawan di perusahaan asuransi di Jakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga data yang berbentuk angka tersebut diolah dengan menggunakan metode statistik pada program SPSS 23.0.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, tahun, judul penelitian</b>	<b>Variable dan indikator atau faktor penelitian</b>	<b>Metode / analisis data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Ikhrum, A. (2019) Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i></li> <li>- <i>Burnout</i></li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	<i>PLS</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> karyawan</li> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh <i>Burnout</i></li> </ul>

2	Indri Iswadhani, dkk (2019) Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedeputan Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i></li> <li>- <i>Burnout</i></li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Path</i></li> <li>- <i>PLS</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i></li> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh <i>Burnout</i></li> </ul>
3	Friane Livi Pangemanan, dkk (2017) Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i></li> <li>- <i>Burnout</i></li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	Regresi Linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>- <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun</li> </ul>

				tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - <i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Diah Lailatul Qodrizana, dkk (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)	- <i>Work life balance</i> - Kepuasan kerja	- Regresi Linier berganda - SPSS	<i>Work life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Yayasan Insan Permata sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
5	Rasyidatur Rahmaniah, dkk (2019) Pengaruh Waktu Kerja dan Dukungan Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja	- Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work Life Balance</i> )	- Regresi Linie Berganda - SPSS	Waktu kerja dan dukungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja ( <i>Work life Balance</i> )

	(Studi Pada Karyawan Generasi Y Bank Syariah Mandiri Pulau Lombok)			
6	Muhammad Andi Prayogi, dkk (2019) Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi kasus pada Bank Syariah (Mandiri Syariah, BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Muamalat, Bukopin Syariah, Bank Mega Syariah) di Kota Medan )	- Kepuasan Kerja - <i>Work Life Balance</i> - Stres Kerja - <i>Turnover Intention</i>	- <i>Path analysis</i>	- <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja - Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja - <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> - Stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> - Kepuasan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
7	Sigit Prasetyo (2020) Pengaruh <i>Work Life</i>	- <i>Work Life Balance</i>	- Path Analisis	- <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif

	Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rsnu Jombang	- Dukungan Supervisor - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja		dan signifikan terhadap Kinerja - Dukungan Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja - Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja - Work Life Balance dan Dukungan Supervisor berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
8	Inas Handayani Puspitasari (2020) Pengaruh Dimensi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero)	- <i>Work Life Balance</i> - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja	- <i>Partial Least Square</i> (PLS)	- <i>Work Enchanment with Personal Life</i> (WEPL) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan - <i>Personal Life Enchanment with Work</i> (PLEW) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Enchanment with Personal Life (WEPL)</i> berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>- <i>Personal Life Enchanment with Work (PLEW)</i> berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada</li> </ul>
9	Ryan Rene, dkk (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Life Balance</i></li> <li>- Komitmen Organisasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Individu</li> </ul>	- Spss	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>- <i>Work life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja.</li> </ul>

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1. Kepuasan Kerja

#### 2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan 2009 : 17). Kepuasan kerja dapat dilihat dari suka atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan juga dapat dilihat dari ketidak hadirannya atau absensinya (Kinicki, 2005: 74). Kepuasan kerja harus di perhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidak maksimal yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Luthan (2004) yang mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya.

Menurut Handoko (2003: 112) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasa karyawan untuk memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif di dalam pekerjaan seseorang dalam mencapai hasil dari evaluasi karakteristiknya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan

apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Maslow dalam (Qurrotul'aini 2011 : 78) mengemukakan tentang Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of needs*). Teori ini merupakan teori yang cukup terkenal yang dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Dalam teori ini, Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi:

- 1) Kebutuhan fisiologis : kebutuhan dasar, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman : mencakup antara lain yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial : mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan : mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat terendah hierarki dengan keamanan pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

Pada beberapa teori yang telah di paparkan dari berbagai sumber, dalam penelitian ini peneliti memilih teori Kepuasan Kerja dari Luthan “Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya”.

#### 2.2.1.2. Variabel Kepuasan Kerja

Robbins dalam (Peni 2011) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*".

- a. *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

- b. *Equitable rewards* (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.
- c. *Supportive working* (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman.
- d. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

#### 2.2.1.3. Faktor Kepuasan Kerja

Terry dalam bukunya (2008: 55) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Produktifitas Kerja

Orang berpendapat produktivitas dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Mungkin merupakan akibat dari produktifitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang

pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek -aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

b. Tingkat Absensi

Apabila seorang karyawan tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan biasa disebut dengan absen. Semakin banyak karyawan yang tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang besar maka akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi salah satu pemicu tingginya tingkat absensi.

c. Tingkat perputaran karyawan (*Turnover*)

Perputaran tenaga kerja atau karyawan adalah tingkat perpindahan karyawan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerjaan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagai tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

#### 2.2.1.4. Korelasi Kepuasan kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:226). Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan / manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja.

b. Pelibatan Kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan / manajer perlu didorong untuk memperkuat kepuasan kerja.

c. *Organizational Citizenship Behaviour*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya

d. *Organizational Commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara

komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat.

e. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

f. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal.

g. Perasaan stress

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

h. Prestasi kerja / kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

#### 2.2.1.5. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan

keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga telah dijelaskan dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ  
إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Al-Banna dalam (Deden 2016 : 80) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar. Dalam suatu hadits Rasulullah saw bersabda :

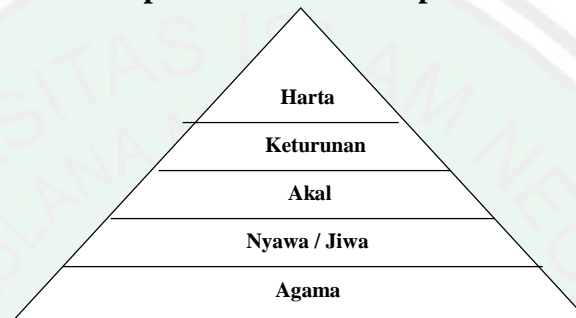
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : “Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, Shahih).

Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (maqashid asy syariah) yaitu

menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja.

**Gambar 2.1**  
**Konsep motivasi dalam kepuasan islam**



Sumber : Al-Banna et al dalam (Deden 2016)

Bentuk hierarki dalam Gambar di atas menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam Islam diawali dengan memenuhi kehendak agama karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan hidup seorang muslim adalah mendapatkan ridha dari Allah yang didapatkan melalui ibadah, pekerjaan, pemenuhan kebutuhan pokok, dan pemenuhan perhiasan hidup seperti yang tergambar dalam gambar berikut ini.

**Gambar 2.3**  
**Model Perpaduan Kerja dalam Islam**



Sumber: Al-Bannaet al dalam (Deden 2016)

Model perpaduan kerja diatas dibentuk untuk mencapai kepuasan hakiki. Apabila hasil dari pekerjaan baik itu berupa upah, pujian, penghargaan dan lainnya yang diterima berdasarkan nafsu serta diiringi sifat tamak niscaya kepuasan dalam menerima hasil tersebut tidak dapat dinikmati. Oleh karena itu, Islam secara umum mengajarkan kita untuk selalu bersyukur, sabar, ridha, qana'ah, dan memandang dunia adalah ladang menuju akhirat untuk mendapatkan kepuasan yang hakiki (Banna dalam (Deden 2016:80)).

## 2.2.2. Work life balance

### 2.2.2.1. Pengertian *Work life balance*

*Work life balance* adalah keseimbangan hidup antara waktu luang, keluarga, agama dan kerja. Karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Arambasic dan Galesic dalam (Sri 2019 : 3) mendefinisikan bahwa *work life balance* sebagai “..an elusive term used to describe a state of harmonious or satisfying arrangement between an individual’s work obligation and his or her personal life. We define it as

*appropriate arrangement of role-time commitment that allows for good functioning at work and at home, with inimum role conflict and maximum satisfaction”*

Menurut Sturgest dan Guest dalam (Sri 2019 : 3) *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).

Menurut Louise P. Parkes and Peter H. Langford (2008) *Work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam jurnalnya Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*Work Life Balance*) terletak dalam kaitannya dengan aspek lain dari lingkungan kerja untuk membantu manajer mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan strategi keseimbangan dalam konteks organisasi yang lebih luas.

Greenhaus, Collins, dan Shaw dalam (Wahyu 2018:4) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) sebagai tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab daalam keluarga.

Pada beberapa teori yang telah di paparkan dari berbagai sumber, dalam penelitian ini peneliti memilih teori *Work life balance* dari Louise P. Parkes and Peter H. Langford “*Work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya”

#### 2.2.2.2. Aspek – aspek *Work life balance*

Menurut Hudson (2005 : 3), *work life balance* meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu).

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan).

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Fisher dkk (2009), mengatakan jika *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi

individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *PLIW (Personal Life Interference With Work)*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*. Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

#### 2.2.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Menurut Schabracq, dkk., dalam (Widyasari et al, 2015) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Putri Novelia et al, 2013) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *Work Life Balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Sedangkan menurut Malik, M., et al (2010), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.

2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

#### 2.2.2.4. *Work life balance* dalam islam

*Work life balance* adalah bagian dari suatu siklus kehidupan kerja. Kehidupan kerja sekarang ini memang penuh dengan tuntutan dan perubahan. Bagi seorang pekerja lingkup kehidupan kerja sangat rumit dan memiliki banyak tuntutan dari beberapa sisi dari mulai bekerja, keluarga, sosial, dan pribadi yang semuanya diperlukan persiapan dalam menghadapinya.

Dalam islam “keseimbangan” sudah dijelaskan dalam Al-Qur’an mengenai penciptaan Allah azza wa jalla yaitu pada surat Al Mulk Ayat 3 :

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا ۗ مَا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفَؤُوتٍ ۗ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ  
مِن فُؤُورٍ

Artinya : “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”

Berdasarkan ayat tersebut, terlihat jelas bahwa dalam menciptakan sesuatu, Allah selalu menciptakannya dalam keadaan seimbang (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008). Allah kembali berfirman dalam surat Al Insyirah ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah tetap melakukan yang terbaik pada setiap aspek baik rohani, pekerjaan, keluarga ataupun pribadi. Islam sendiri menghimbau umatnya untuk mencapai keseimbangan dari berbagai macamaspek kehidupan yang melingkupinya (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008).

### 2.2.3. Burnout

#### 2.2.3.1. Pengertian

*Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (dalam Rosyid, 1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Penderitanya banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru dan para anggota polisi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) *burnout* adalah akibat dari stress yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya.

Pines dan Aronson (dalam Rosyid, 1996) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan

dengan stress yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

Menurut Poerwandari dalam (Saputra, 2014) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat *psikobiologis* (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Menurut Maslach dan Jackson dalam (Kanwar et al., 2009) *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stress kerja berkepanjangan.

*Burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis.

Pada beberapa teori yang telah di paparkan dari berbagai sumber, dalam penelitian ini peneliti memilih teori *burnout* dari Maslach dan Jackson “*Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stress kerja berkepanjangan.”

### 2.2.3.2. Faktor yang menyebabkan *burnout*

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* dikalangan karyawan, diantaranya :

#### 1. Faktor Individu

Seorang manusia yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku yang spesifik dari dirinya. Faktor individu berhubungan dengan beberapa komponen diantaranya :

##### a) Jenis Kelamin

Maslach dan Jackson (dalam Maria 2008) menemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional.

##### b) Usia

Maslach dan Jackson maupun Schaufeli dan Buunk dalam (Maria 2008) menemukan pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Namun tidak ada batasan umur dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua.

##### c) Tingkat Pendidikan

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Nurjayadi, 2004) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang

terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah.

d) Status Perkawinan

*Annual Review of Psychology* (dalam Nurjayadi, 2004) melaporkan bahwa individu yang belum menikah (khususnya laki-laki) dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom *burnout* dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko untuk mengalami *burnout* jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial (Nurjayadi, 2004).

2. Faktor Kepribadian

Kepribadian atau *personality* pada dasarnya merupakan sebuah karakteristik psikologi dan perilaku yang dimiliki individu yang bersifat permanent yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Adapun faktor kepribadian di bagi menjadi beberapa bagian diantaranya :

a) Konsep diri rendah

Maslach (dalam Sutjipto, 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap *burnout*. Individu dengan konsep diri rendah mempunyai karakteristik tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah.

b) Perilaku tipe A

Friedman dan Rosenman (dalam Cherniss, 1987) menyebutkan bahwa individu yang memiliki perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, kompetitif dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan waktu. Individu dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan untuk mengalami *burnout* daripada individu yang lainnya.

c) Individu yang *Introvert*

Individu yang *introvert* akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik (Kahn dalam Cherniss, 1987).

d) *Locus of control* eksternal

Rotter (dalam Cherniss, 1987) menjelaskan bahwa individu dengan locus of control eksternal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh kekuatan dari luar diri. Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi menekan sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap apatis terhadap pekerjaan.

e) Individu yang fleksibel

Kahn (dalam Cherniss 1987) menemukan bahwa individu yang fleksibel rentan terhadap konflik peran karena mereka kesulitan

untuk mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*.

### 3. Faktor Pekerjaan

Kahn dan pekerjanya (dalam Cherniss, 1987) menemukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua faktor dalam lingkup pekerjaan yang memberi kontribusi terhadap stres, ketegangan dan sikap emosional yang dihubungkan dengan *burnout*. Cherniss (1987) menjelaskan bahwa peran yang berlebihan ikut memberi kontribusi dengan bertambahnya stres dan *burnout*, karena itu akan berpengaruh kuat pada koping. Kahn (dalam Cherniss, 1987) mengemukakan bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya *burnout*. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan.

### 4. Faktor Organisasi

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kekuatan struktur (Cherniss, 1987) dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Eastburg, dkk menjelaskan bahwa kedua dukungan dari supervisor dan teman sebaya memberi kontribusi bertambahnya kelelahan emosi.

#### 2.2.3.3. Karakteristik *Burnout*

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam (Amalia, A. 2020) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout* :

1. *Physical exhaustion*, karyawan merasa energinya menurun dan sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan.
2. *Emotional exhaustion*, karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan.
3. *Mental exhaustion*, karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif, dan cenderung tidak respek terhadap diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan hidupnya secara keseluruhan.
4. *Low personal accomplishment*, karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar dimasa lalu, dan menganggap bahwa ia tidak akan sukses di masa depan.

#### 2.2.3.4. Ciri – Ciri *Burnout*

Menurut Pines & Aronson (1989) ciri-ciri umum *burnout*, yaitu :

1. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis.
2. Kelehan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.
3. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

#### 2.2.3.5. Akibat yang ditimbulkan *Burnout*

Beberapa akibat *burnout* bagi individu dan organisasi antara lain :

1. Individu

Menurut Jackson dalam (Jewell dan Siegall, 1998) akibat *burnout* bagi individu adalah memburuknya kualitas hubungan rumah tangga, masalah kesehatan dan hubungan yang buruk dengan rekan sekerja. Kemudian Rostiana dalam (Gunarsa, 2004) menjelaskan beberapa akibat *burnout* bagi individu yang disebut dengan manifestasi *burnout* diantaranya adalah meningkatnya penggunaan kopi dan alkohol, munculnya problem dalam hubungan seksual, masalah kesehatan secara fisik seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, kehilangan selera makan, napas yang pendek dan gangguan tidur.

## 2. Organisasi

Akibat *burnout* bagi organisasi menurut Jackson (dalam Jewell dan Siegall, 1998) adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien), merendahnya keterlibatan kerja pada bagian yang terkena dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Orang-orang yang menderita *burnout* boleh jadi mencari peran administratif di mana mereka dapat berlindung pada pekerjaan diantara tumpukan surat-surat dan dokumen (Rosyid, 1996). Selain itu menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* dapat menimbulkan penurunan kualitas ketelitian terhadap tugas yang diberikan oleh staff.

### 2.2.3.6. *Burnout* Dalam Islam

*Burnout* merupakan suatu kondisi dimana individu telah merasakan stres dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya

penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surat Al ‘Ankabut 29 ayat 2-3 :

أَحْسِبِ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ (٢)

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ (٣)

Artinya : “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi (2) Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta (3).”

Sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja akibat *burnout* bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat. Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam beliau bersabda :

مَا يُصِيبُ الْمُسْلِمَ مِنْ نَصَبٍ وَلَا وَصَبٍ وَلَا حُزْنٍ وَلَا أَدَىٰ وَلَا غَمٍّ حَتَّىٰ الشَّوْكَةِ يُشَاكُّهَا

إِلَّا كَفَّرَ اللَّهُ بِهَا مِنْ خَطَايَاهُ

Artinya : Tidaklah seorang muslim tertimpa suatu kelelahan, atau penyakit, atau kekhawatiran, atau kesedihan, atau gangguan, bahkan duri yang melukainya melainkan Allah akan menghapus kesalahan-kesalahannya karenanya.”(HR. Al-Bukhari no 5642 dan Muslim no. 2573)



## 2.3. Kerangka Berpikir

### 2.3.1. Pengaruh *Work life balance* terhadap *Burnout*

Menurut Sturges dan Guest dalam (Riffay, A. 2019) *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). Ketika individu tidak dapat mengelola kebutuhan yang telah dijelaskan tersebut maka akan menimbulkan *burnout*. Menurut Pines dan Aronson (dikutip dari Farhati dan Rosyid, 1996) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stress yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indri Iswardani 2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *burnout*.

### 2.3.2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mencegah terjadinya *burnout*, perusahaan harus sangat memperhatikan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kelebihan beban kerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai bidangnya dapat membuat karyawan merasa tidak puas bahkan mengalami stress dalam melakukan pekerjaan yang secara terus menerus. Menurut Maslach dan Jackson dalam (Kanwar et al., 2009) *Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stress kerja berkepanjangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moedy (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepenatan karyawan (*employee burnout*) memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.3. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja**

McDonald dan Bradley dalam (Ramadhani 2013) untuk mengukur *work life balance* terdapat tiga cara yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work life balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi karyawan.

Menurut Kanwar et al. 2009 karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktifitas perusahaan. Begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menimbulkan *turnover* sehingga perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan (2017) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.4. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening*.**

Menurut Scholarios & Marks dalam (Malik et. al 2010) ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik

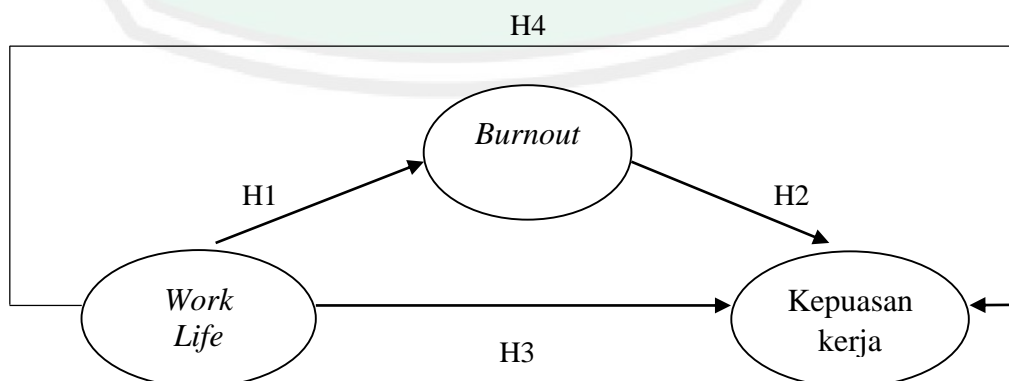
namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan kemitmen lainnya.

Hal lain yang harus diperhatikan yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunkan produktifitas kerja. Ketika dalam melakukan pekerjaan, tingkat *burnout* karyawan rendah maka akan tercipta kepuasan kerja akan tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan (2017) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori – teori tentang variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan *burnout* kiranya ada pengaruh positif secara langsung dan tidak langsung. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.5. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2006) Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah digambarkan maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh *Work life balance* terhadap *Burnout*

H2 : Ada pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Ada pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Ada pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menekankan data – data angka yang diolah dengan metode statistika, sehingga akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel yang diteliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan, jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Menurut Supriyanto & Machfudz (2010) penelitian *explanatory* adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan.

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BTN Syariah Malang yang berada di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 87 Kota Malang.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### 3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BTN Syariah Malang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Data Karyawan BTN Syariah Malang**

URAIAN		JUMLAH (Orang)
I	JABATAN / BAGIAN	
	1. <i>Transaction Processing</i>	8
	2. <i>General Branch Administration</i>	5
	3. <i>Financial Administration</i>	8

	4. <i>Customer Service</i>	4
	5. <i>Financing Service</i>	3
	6. <i>Teller Service</i>	5
	7. <i>Funding</i>	6
	8. <i>CWO (collection workout)</i>	10
	9. <i>Consumer</i>	7
	10. <i>Comersil</i>	7
	11. <i>Accounting</i>	3
	<b>JUMLAH</b>	<b>66</b>
<b>II</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	
	Pria	43
	Wanita	23
	<b>JUMLAH</b>	<b>66</b>

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan peraturan dan kebijakan pada BTN Syariah Malang untuk pimpinan dikecualikan dalam penelitian ini. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTN Syariah Malang yang berjumlah 66 orang karyawan. Dikarenakan anggota populasi yang diteliti dalam penelitian ini tidak sejenis maka metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel yang terdapat di tabel 3.1 dihitung menggunakan rumus Slovin yaitu  $n = N / 1 + N(e)^2$  dengan toleransi error yang digunakan sebesar 5%.

### 3.3.2. Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi

besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, teknik ini mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan ataupun lapisan dari populasi penelitian..

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, dimana :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas kesalahan

Dengan populasi sebanyak 66 orang karyawan dan batas kesalahan 5% maka ukuran sampel adalah 57 orang karyawan.

### **3.4. Data dan Jenis Data**

#### **3.4.1. Data Primer**

Menurut Sarwono (2006) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan BTN Syariah Malang.

#### **3.4.2. Data Sekunder**

Menurut Sarwono (2006) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga tinggal mencari dan menyimpulkan. Dalam penelitian ini data

sekunder yang diperoleh peneliti melalui buku, literatur, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder meliputi gambaran umum perusahaan serta landasan teori yang diperlukan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email. (Supriyanto & Maharani, 2013:56)

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya / pewawancara dengan si penjawab / responden, dengan menggunakan alat interview guide (Supriyanto & Maharani, 2013:54).

### **3.6. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Widayat & Amirullah, (2002) variabel adalah sebagai suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, atau keadaan yang melekat pada seorang atau obyek. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat, adapun secara lengkap variabel, indikator, dan item penelitian.

#### **1. Variabel Independent**

Variabel independent (X) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Dalam penelitian ini

terdapat satu variabel independent yaitu *work life balance*. Menurut Louise P. Parkes and Peter H. Langford (2008) *Work life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Adapun indikator untuk pengukuran *Work life balance* ini mengacu pada teori Louise P. Parkes and Peter H. Langford (2008), yaitu: keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, dan memiliki waktu untuk melakukan hobi.

## 2. Variabel Dependent

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini dependentnya adalah kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Malang. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya (Luthan, 2004).

Adapun untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada teori Luthan (2004), dimana kepuasan kerja menurut Luthan terdiri dari indikator : (1). Pekerjaan itu sendiri, (2). Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, (3). Upah dan promosi, (4). Sikap Teman sekerja & atasan, (5). Kondisi lingkungan kerja.

### 3. Variabel *Intervening*

Variabel *Intervening* yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penela atau antara yang terletak diantara variabel independent dan dependent. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *burnout*. Menurut Maslach dan Jackson dalam (Kanwar et al., 2009) *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stress kerja berkepanjangan.

Adapun untuk mengukur *burnout* mengacu pada teori Maslach yaitu, kelelahan (*exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan penurunan pencapaian diri individu (*reduced personal accomplishment*).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work life balance</i> (X)	Keseimbangan	Bisa membagi waktu kerja dan keluarga	Louise P Parkes and Peter H Langford (2008)
	Tanggung jawab	Masuk jam kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai jam kerja	
	Kehidupan sosial	Bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswata	
	Kegemaran / hobi	Menjadi anggota komunitas tertentu	
	Jam kerja	Jumlah jam kerja perminggu, atau perbulan dipilih secara fleksibel	
Kepuasan Kerja (Y)	Puas terhadap pekerjaan	- Tugas tugas yang menarik - Tanggung jawab tugas	Luthan (2004)
	Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian	- Kesempatan untuk mempelajari tugas - Rasa senang terhadap pekerjaan	
	Puas terhadap upah dan promosi	- Upah yang diterima - Sistem promosi	
	Puas terhadap sikap teman kerja, atasan	- Kepuasan dengan teman sekerja - Kepuasan dengan atasan	
	Puas dengan kondisi lingkungan kerja	- Suasana kerja yang nyaman - Puas dengan pengelolaan organisasi	
<i>Burnout</i> (Z)	Kelelahan emosional	- Marah tanpa sebab dan mudah tersinggung - Merasa terperangkap didalam pekerjaannya - Sedih dan tertekan - Mengalami depresi	Maslach dalam (Wahyuni D, 2015)

	Depersonalisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersikap sinis terhadap orang lain</li> <li>- Bersikap negative</li> <li>- Cenderung merugikan diri sendiri</li> <li>- Menjauhnya individu dari lingkungan sosial</li> <li>- Bersikap apatis</li> <li>- Tidak peduli terhadap lingkungan sekitarnya</li> </ul>	
	Penurunan pencapaian pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menurunnya kepercayaan mengenai kemampuan dalam menjalankan tugas</li> <li>- Kehilangan semangat dalam bekerja</li> <li>- Merasakan kehilangan kepercayaan terhadap orang lain</li> <li>- Tidak puas terhadap diri sendiri</li> <li>- Merasa tidak bermanfaat bagi diri sendiri atau orang lain</li> </ul>	

### 3.7. Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto & Maharani (2013:43) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian yaitu:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

### 3.8. Alat Analisis

#### A. Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Untuk melihat sejauh mana suatu elemen untuk mengukur apa yang akan diukur dalam sebuah penelitian dibutuhkan uji validitas. Perbandingan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degrees of freedom* /  $df = n-2$ , dengan keterangan  $n$  = jumlah sampel digunakan untuk melihat *valid* atau *invalid* suatu item instrument penelitian. Dapat dikatakan sebuah item *valid* jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 57 maka dapat

dihitung besar  $df$  adalah  $57 - 3 = 54$  dengan penggunaan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,2632.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan atau keandalan suatu variabel. Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel yang diteliti tersebut dapat dikatakan sudah andal, hal ini berlaku juga sebaliknya.

### B. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Santoso (2002) dalam Supriyanto & Mashuri (2010: 256) mengatakan uji normalitas dalam sebuah model regresi digunakan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat telah berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik atau tidak adalah dengan melihat hasil uji normalitas apakah data telah terdistribusi dengan normal atau mendekati normal. Data yang dapat dinyatakan berdistribusi normal adalah apabila nilai  $p$  value >  $\alpha$  0,05 hal ini berlaku juga sebaliknya.

#### 2. Uji Linieritas

Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 74) mengatakan terdapat dua cara dalam melakukan uji linearitas yang pertama yaitu menggunakan *curve estimate* dan dari nilai signifikansi  $f$  pada *deviation from linierity*. Pertama dengan melihat *curve estimate*, jika nilai signifikansi  $f < 0,05$ , maka hubungan antara variabel  $X$  dengan  $Y$  disebut linear.

Sebaliknya jika nilai signifikansi  $f > 0,05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y disebut tidak linear. Cara yang kedua adalah dengan melihat nilai signifikansi  $f$  pada tabel *deviation from linierity*. Jika nilai sig atau signifikansi pada *deviation from linierity*  $> 0,05$  maka hubungan yang terdapat antar variabel adalah linear dan juga sebaliknya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat sebuah variasi atau terjadi ketidaksamaan dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. sebuah model penelitian regresi yang masuk dalam kategori baik adalah tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dasar dalam pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas adalah apabila nilai sig  $> 0,05$  maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini berlaku sebaliknya.

## C. Uji Hipotesis

### 1. *Path Analysis*

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh variabel melalui variabel *Intervening* maka teknik analisis jalur (*Path*) akan digunakan dalam penelitian ini, Ghazali (2013: 249), menjelaskan bahwa analisis *path* adalah perkembangan dari teknik analisis linear berganda. Riduwan & Kuncoro (2008) dalam Supriyanto (2013) mengatakan bahwa analisis *path* digunakan untuk melihat serta menganalisis pola hubungan yang terdapat di antara variabel penelitian. Model ini digunakan dengan

tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung ataupun pengaruh tidak langsung dari variabel bebas atau *eksogen* terhadap variabel terikat atau *endogen*.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

BTN Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi marak dengan boomingnya bank syariah. Persaingan dalam pasar perbankan pun kian ketat. Belum lagi dengan dikeluarkannya PBI No. 4/1/PBI/2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional, jumlah bank syariah pun bertambah dengan banyaknya UUS (Unit Usaha Syariah). Maka manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero), melalui rapat komite pengarah tim implementasi restrukturasi Bank BTN tanggal 12 Desember 2003, manajemen bank BTN

menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS agar dapat bersaing di pasar perbankan syariah.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 16 Januari 2004 dan perubahan Anggaran Dasar dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistyowati, SH Notaris di Jakarta yang ditandai dengan terbentuknya divisi syariah berdasarkan Ketetapan Direksi No 14/DIR/DSYA/2004. Pembentukan Unit Usaha Syariah ini juga untuk memperkokoh tekad ajaran Bank BTN untuk menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah yang tidak terpisah dengan ibadah-ibadah lainnya. Selanjutnya Bank BTN Unit Usaha Syariah disebut “BTN Syariah” dengan motto “Maju dan Sejahtera Bersama”.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, Unit Usaha Syariah didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi, Pimpinan Devisi Syariah, dan Pimpinan Kantor Cabang Syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah. Pada bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. BTN. Dimana setiap kantor cabang syariah dipimpin oleh satu orang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala devisi syariah. Yang pada saat bersamaan Dirut Bank BTN meminta rekomendasi penunjukan DPS dan pada tanggal 3 Desember 2004, Dirut Bank BTN menerima surat rekomendasi DSN/MUI tentang penunjukkan DPS bagi BTN Syariah. Yang pada tanggal 18 Maret 2005 resmi ditunjuk oleh DSN/MUI sebagai DPS bagi

BTN Syariah, yaitu Drs. H. Ahmad Nazri Adlani, Drs. H Mohammad Hidayat, MBA, MBL, dan Dr. H. Endy M. Astiwara, MA, AAIJ, FIIS, CPLHI, ACS.

Pada tanggal 15 Desember 2004, Bank BTN menerima surat persetujuan dari BI, Surat No. 6/1350/DPbs perihal persetujuan BI mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank BTN. Maka tanggal inilah yang diperingati secara resmi sebagai hari lahirnya BTN Syariah. Yang secara sinergi melalui persetujuan dari BI dan Direksi PT. BTN maka dibukalah KCS Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005. Diikuti pada tanggal 25 Februari 2005 dengan dibukanya KCS Bandung kemudian pada tanggal 17 Maret 2005 dibuka KCS Surabaya yang secara berturut-turut tanggal 4 dan tanggal 11 April 2005 KCS Yogyakarta dan KCS Makassar dan pada bulan Desember 2005 dibukanya KCS Malang dan Solo.

Pada tahun 2007, Bank BTN telah mengoperasikan 12 (dua belas) Kantor Cabang Syariah dan 40 Kantor Layanan Syariah ( *Office Chanelling* ) pada kantor-kantor cabang dan cabang pembantu Konvensional kantor cabang Syariah tersebar dilokasi Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar, Malang, Solo, Medan, Batam, Tangerang, Bogor, dan Bekasi. Seluruh kantor cabang syariah ini dapat beroperasi secara ontime-realtime berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai.

#### **4.1.2. Lokasi Perusahaan**

BTN Syariah Malang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 87 Kota Malang.

#### 4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi Bank BTN Syariah

Seperti halnya perusahaan lainnya, BTN Syariah juga memiliki Visi yang menjadi landasan mereka bekerja. Berikut Visi dari BTN Syariah:

"Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama."

##### 2. Misi Bank BTN Syariah

Agar visi yang dimiliki dapat tercapai, diperlukan Misi. Berikut Misi dari Bank BTN Syariah:

- a. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.
- b. Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
- c. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.
- d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

## 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini pegawai BTN Syariah Malang adalah responden penelitian ini, pegawai yang menjadi responden penelitian adalah sebanyak 57 orang dimana angka ini didapatkan dari hasil perhitungan sampel. Identitas responden yang diteliti didapatkan dari kuesioner yang telah disebar dan diolah oleh peneliti, berikut identitas pegawai yang menjadi responden penelitian :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Presentase
<b>Usia</b>		
<25 tahun	4	7%
25 – 30 tahun	21	37%
>30 – 35 tahun	26	46%
>35 – 40 tahun	4	7%
>40 tahun	2	3%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	38	67%
Perempuan	19	33%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>
<b>Status</b>		
Menikah	42	74%
Belum Menikah	13	23%
Cerai	2	3%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Tabel 4.1 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan 4 responden (7%) berusia < 25 tahun, 21 responden (37%) berusia 25 sampai 30 tahun, 26 responden (46%) berusia > 30 – 35 tahun, 4 responden (7%) berusia > 35 sampai 40 tahun, 2 responden (3%) berusia > 40 tahun. Dapat diambil kesimpulan berdasarkan data tersebut bahwa responden dengan usia > 30 – 35 tahun adalah responden terbanyak dengan prosentase 46%.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat 38 responden (67%) berjenis kelamin laki – laki, 19 responden (33%) dengan jenis kelamin perempuan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki – laki lebih banyak yaitu dengan 38 responden dan prosentasinya sebesar 67%.

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat bahwa responden yang menikah sebanyak 42 responden (74%), belum menikah sebanyak 13 responden (23%), cerai sebanyak 2 responden (3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan status menikah yaitu 42 responden dan prosentasinya 74%.

#### 4.2.2. Deskripsi variabel penelitian

Tujuan dari adanya deskripsi variabel penelitian adalah untuk menjabarkan dan mendeskripsikan variabel penelitian yang digunakan, hal-hal yang dijabarkan adalah jumlah responden penelitian baik dalam bentuk angka maupun presentase terhadap item-item penelitian variabel. Adapun item yang terdapat didalam variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel *Work Life Balance* (X)

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel *Work Life Balance* (X)**

Jawaban Responden										
Item	5		4		3		2		1	
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	%	2	4%	9	16%	38	67%	8	14%
X1.2	0	%	4	7%	7	12%	33	58%	13	23%

X1.3	0	%	3	5%	8	14%	27	47%	19	33%
X1.4	0	%	2	4%	8	14%	26	46%	21	37%
X1.5	0	%	2	4%	6	11%	32	56%	17	30%
X1.6	0	%	1	2%	6	11%	34	60%	16	28%
X1.7	9	16%	41	72%	5	9%	2	4%	0	%
X1.8	9	16%	39	68%	7	12%	2	4%	0	%
X1.9	11	19%	37	65%	6	11%	3	5%	0	%

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X) untuk item nomor (X1.1) menunjukkan bekerja membatasi kehidupan pribadi, dari total 57 pegawai sebagai responden sebanyak 2 responden (4%) menjawab setuju, 9 responden (16%) menjawab netral, 38 responden (67%) menjawab tidak setuju, 8 responden (14%) menjawab sangat tidak setuju. Dengan data diatas yang telah dijabarkan maka dapat dikatakan bahwa 81% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk bekerja membatasi kehidupan pribadi.

Pada item dengan nomor (X1.2) menunjukkan sulit menjalani kehidupan pribadi karena beban kerja, dari 57 pegawai sebanyak 4 responden (7%) menjawab setuju, 7 responden (12%) menjawab netral, 33 responden (58%) menjawab tidak setuju, 13 responden (23%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 81% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk sulit menjalani kehidupan pribadi karena beban kerja.

Pada item dengan nomor (X1.3) menunjukkan banyak kehilangan waktu karena bekerja, dari 57 pegawai sebanyak 3 responden (5%) menjawab setuju, 8 reponden (14%) menjawab netral, 27 responden (47%) menjawab tidak setuju, 19 responden (33%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 80% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk banyak kehilangan waktu karena bekerja.

Pada item dengan nomor (XI.4) menunjukkan waktu kerja tersita untuk urusan pribadi, dari 57 pegawai sebanyak 2 responden (4%) menjawab setuju, 8 responden (14%) menjawab netral, 26 responden (46%) menjawab tidak setuju, 21 responden (37%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 83% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk waktu kerja tersita untuk urusan pribadi.

Pada item dengan nomor (XI.5) menunjukkan sulit melakukan pekerjaan dengan baik, dari 57 pegawai sebanyak 2 responden (4%) menjawab setuju, 6 responden (11%) menjawab netral, 32 responden (56%) menjawab tidak setuju, 17 responden (30%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 86% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk sulit melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada item dengan nomor (XI.6) menunjukkan kepentingan pribadi membuat pekerjaan tertunda, dari 57 pegawai sebanyak 1 responden (2%) menjawab setuju, 6 responden (11%) menjawab netral, 34 responden (60%) menjawab tidak setuju, 16 responden (28%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 88% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk kepentingan pribadi membuat pekerjaan tertunda.

Pada item dengan nomor (XI.7) menunjukkan Aktivitas pribadi mendukung dan memotivasi dalam menjalankan pekerjaan, dari 57 pegawai sebanyak 9 responden (16%) menjawab sangat setuju, 41 responden (72%) menjawab setuju, 5 responden (9%) menjawab netral, 2 responden (4%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 88% pegawai

menyatakan bahwa setuju untuk aktivitas pribadi mendukung dan memotivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Pada item dengan nomor (XI.8) menunjukkan suasana pekerjaan mendukung aktivitas pribadi, dari 57 pegawai sebanyak 9 responden (16%) menjawab sangat setuju, 39 responden (68%) menjawab setuju, 7 responden (12%) menjawab netral, 2 responden (4%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 84% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk suasana pekerjaan mendukung aktivitas pribadi.

Pada item dengan nomor (XI.9) menunjukkan kehidupan pribadi dan pekerjaan seimbang, dari 57 pegawai sebanyak 11 responden (19%) menjawab sangat setuju, 37 responden (65%) menjawab setuju, 6 responden (11%) menjawab netral, 3 responden (5%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 84% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan seimbang.

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	16	28%	37	65%	4	7%	0	%	0	%
Y1.2	12	21%	41	72%	4	7%	0	%	0	%
Y1.3	15	26%	36	63%	5	9%	1	2%	0	%
Y1.4	8	14%	42	74%	6	11%	1	2%	0	%
Y1.5	8	14%	43	75%	6	11%	0	%	0	%
Y1.6	14	25%	37	65%	6	11%	0	%	0	%
Y1.7	23	40%	33	58%	1	2%	0	%	0	%
Y1.8	26	46%	28	49%	3	5%	0	%	0	%
Y1.9	28	49%	26	46%	3	5%	0	%	0	%
Y1.10	28	49%	26	46%	3	5%	0	%	0	%

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Pada item dengan nomor (Y1.1) menunjukkan pekerjaan yang dijalani menarik, dari 75 responden sebanyak 16 responden (28%) menjawab sangat setuju, sejumlah 37 responden (65%) menjawab setuju, 4 responden (7%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 93% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk kehidupan yang dijalani menarik.

Pada item dengan nomor (YI.2) menunjukkan senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan, dari 57 pegawai sebanyak 12 responden (21%) menjawab sangat setuju, 41 responden (72%) menjawab setuju, 4 reponden (7%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 93% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

Pada item dengan nomor (YI.3) menunjukkan pekerjaan sangat tepat dan merasa senang, dari 57 pegawai sebanyak 15 responden (26%) menjawab sangat setuju, 36 responden (63%) menjawab setuju, 5 reponden (9%) menjawab netral, 1 reponden (2%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 89% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk pekerjaan sangat tepat dan merasa senang.

Pada item dengan nomor (YI.4) menunjukkan senang dengan pekerjaan sejak pertama bekerja, dari 57 pegawai sebanyak 8 responden (14%) menjawab sangat setuju, 42 responden (74%) menjawab setuju, 6 reponden (11%) menjawab netral, 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 88% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk senang dengan pekerjaan sejak pertama bekerja.

Pada item dengan nomor (YI.5) menunjukkan gaji cukup untuk tanggung jawab yang dipikul, dari 57 pegawai sebanyak 8 responden (14%) menjawab sangat setuju, 43 responden (75%) menjawab setuju, 6 responden (11%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 89% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk gaji cukup untuk tanggung jawab yang dipikul.

Pada item dengan nomor (YI.6) menunjukkan melakukan pekerjaan yang baik akan dipromosikan, dari 57 pegawai sebanyak 14 responden (25%) menjawab sangat setuju, 37 responden (65%) menjawab setuju, 6 responden (11%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 90% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk melakukan pekerjaan yang baik akan dipromosikan.

Pada item dengan nomor (YI.7) menunjukkan menikmati bekerja dengan teman – teman, dari 57 pegawai sebanyak 23 responden (40%) menjawab sangat setuju, 33 responden (58%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 98% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk menikmati bekerja dengan teman – teman.

Pada item dengan nomor (YI.8) menunjukkan manajer memberikan dukungan, dari 57 pegawai sebanyak 26 responden (46%) menjawab sangat setuju, 28 responden (49%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 95% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk manajer memberikan dukungan.

Pada item dengan nomor (YI.9) menunjukkan dapat bergaul dengan baik satu sama lain, dari 57 pegawai sebanyak 28 responden (49%) menjawab sangat setuju, 26 responden (46%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 95% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk dapat bergaul dengan baik satu sama lain..

Pada item dengan nomor (YI.10) menunjukkan organisasi dikelola dengan baik, dari 57 pegawai sebanyak 28 responden (49%) menjawab sangat setuju, 26 responden (46%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 95% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk organisasi dikelola dengan baik.

c. Variabel *Burnout* (Z)

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Item Variabel Burnout (Z)**

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1.1	1	2%	7	12%	14	25%	29	51%	6	11%
Z1.2	0	%	2	4%	6	11%	38	67%	11	19%
Z1.3	0	%	2	4%	7	12%	32	56%	16	28%
Z1.4	1	2%	4	7%	9	16%	30	53%	13	23%
Z1.5	0	%	4	7%	24	42%	21	37%	8	14%
Z1.6	13	23%	37	65%	5	9%	2	4%	0	%
Z1.7	18	32%	35	61%	3	5%	1	2%	0	%
Z1.8	16	28%	33	58%	7	12%	1	2%	0	%
Z1.9	17	30%	35	61%	5	9%	0	0	0	%
Z1.10	28	49%	27	47%	2	4%	0	0	0	%

Pada item dengan nomor (Z1.1) menunjukkan merasa terlalu lelah, dari 57 pegawai sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat setuju, 7 responden (12%) menjawab setuju, 14 responden (25%) menjawab netral, 29 responden (51%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11%) menjawab sangat

tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 62% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk merasa terlalu lelah.

Pada item dengan nomor (Z1.2) menunjukkan bekerja dengan orang lain membuat stres, dari 57 pegawai sebanyak 2 responden (4%) menjawab setuju, 6 reponden (11%) menjawab netral, 38 responden (67%) menjawab tidak setuju, 11 reponden (19%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 86% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk bekerja dengan orang lain membuat stress.

Pada item dengan nomor (Z1.3) menunjukkan frustrasi karena pekerjaan, dari 57 pegawai sebanyak 2 responden (4%) menjawab setuju, 7 reponden (12%) menjawab netral, 32 responden (56%) menjawab tidak setuju, 16 reponden (28%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 84% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk frustrasi karena pekerjaan.

Pada item dengan nomor (Z1.4) menunjukkan bekerja terlalu keras, dari 57 pegawai sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat setuju, 4 responden (7%) menjawab setuju, 9 reponden (16%) menjawab netral, 30 responden (53%) menjawab tidak setuju, 13 reponden (23%) menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 76% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk bekerja terlalu keras.

Pada item dengan nomor (Z1.5) menunjukkan terlalu capek, dari 57 pegawai 4 responden (7%) menjawab setuju, 24 reponden (42%) menjawab netral, 21 responden (37%) menjawab tidak setuju, 8 reponden (14%)

menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 51% pegawai menyatakan bahwa tidak setuju untuk terlalu capek.

Pada item dengan nomor (Z1.6) menunjukkan mempengaruhi orang lain secara positif, dari 57 pegawai sebanyak 13 responden (23%) menjawab sangat setuju, 37 responden (65%) menjawab setuju, 5 responden (9%) menjawab netral, 2 responden (4%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 88% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk mempengaruhi orang lain secara positif.

Pada item dengan nomor (Z1.7) menunjukkan sangat energik, dari 57 pegawai sebanyak 18 responden (32%) menjawab sangat setuju, 35 responden (61%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab netral, 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 93% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk sangat energik.

Pada item dengan nomor (Z1.8) menunjukkan telah mencapai hal berharga dalam hidup, dari 57 pegawai sebanyak 16 responden (28%) menjawab sangat setuju, 33 responden (58%) menjawab setuju, 7 responden (12%) menjawab netral, 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut dinyatakan 86% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk telah mencapai hal berharga dalam hidup.

Pada item dengan nomor (Z1.9) menunjukkan menghadapi masalah dengan tenang, dari 57 pegawai sebanyak 17 responden (30%) menjawab sangat setuju, 35 responden (61%) menjawab setuju, 5 responden (9%)

menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 91% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk menghadapi masalah dengan tenang.

Pada item dengan nomor (Z1.10) menunjukkan gembira setelah membantu orang lain, dari 57 pegawai sebanyak 28 responden (49%) menjawab sangat setuju, 27 responden (47%) menjawab setuju, 2 responden (4%) menjawab netral. Dari data tersebut dinyatakan 96% pegawai menyatakan bahwa setuju untuk gembira setelah membantu orang lain.

### 4.3. Uji Instrumen Data

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji dilakukan kepada sampel yang berjumlah 57 pegawai sebagai responden. Untuk melihat apakah pernyataan yang di uji valid atau tidak menggunakan dasar nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,2632, untuk  $df = 57 - 3 = 54$ ;  $\alpha = 0,5$ . jika nilai  $r$  hasil dari perhitungan SPSS lebih besar dari nilai  $r$  table yakni 0,2632 maka item/pernyataan yang di uji tersebut dinyatakan valid dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS maka didapat hasil uji validitas pada tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1	0.754	0,2632	Valid
2	0.757	0,2632	Valid
3	0.772	0,2632	Valid
4	0.741	0,2632	Valid
5	0.773	0,2632	Valid
6	0.709	0,2632	Valid
7	-0.064	0,2632	Tidak Valid

8	-0.139	0,2632	Tidak Valid
9	-0.179	0,2632	Tidak Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 karena  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,2632 dapat dilihat bahwa untuk item 7, 8, 9 nilai kurang dari 0,2632 maka item pernyataan tersebut tidak valid dan tidak dimasukkan dalam penelitian selanjutnya. Sedangkan pada item pernyataan lainnya nilai lebih dari 0,2632 dan dapat disimpulkan bahwa untuk item – item tersebut valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1	0,745	0,2632	Valid
2	0,767	0,2632	Valid
3	0,730	0,2632	Valid
4	0,633	0,2632	Valid
5	0,678	0,2632	Valid
6	0,689	0,2632	Valid
7	0,553	0,2632	Valid
8	0,749	0,2632	Valid
9	0,738	0,2632	Valid
10	0,804	0,2632	Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki status valid, karena  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,2632 .

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* (Z)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1	0,533	0,2632	Valid
2	0,566	0,2632	Valid
3	0,623	0,2632	Valid
4	0,681	0,2632	Valid
5	0,492	0,2632	Valid
6	0,337	0,2632	Valid
7	0,137	0,2632	Tidak Valid
8	0,259	0,2632	Tidak Valid

9	0,324	0,2632	Valid
10	0,302	0,2632	Valid

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 karena  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,2632 dapat dilihat bahwa untuk item nomer 7 dan 8 nilai kurang dari 0,2632 maka item pernyataan tersebut tidak valid dan tidak dimasukkan dalam penelitian selanjutnya. Sedangkan pada item pernyataan lainnya nilai lebih dari 0,2632 dan dapat disimpulkan bahwa untuk item – item tersebut valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji ini hanya dilakukan pada item yang sudah melalui uji validitas dan sudah dikatakan bahwa item tersebut telah valid. Dalam penelitian ini metode yang dilakukan adalah *split half*. Pengujian ini dibantu dengan program SPSS. Hasil dari perhitungan SPSS yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian akan ditampilkan pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	$r_{alpha}$	$r_{kritis}$	Hasil
1	<i>Work Life Balance</i>	0,926	0,600	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,890	0,600	Reliabel
3	<i>Burnout</i>	0,634	0,600	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Dari hasil pengolahan data di atas dapat dilihat hasil koefisien reliabilitas instrumen *work life balance* adalah 0,926, instrumen variabel kepuasan kerja 0,890, dan instrumen variabel *burnout* 0,634. Ketiga variabel dalam penelitian ini setelah diuji reliabilitas menghasilkan nilai “*Alpha Cronbach*” yang lebih besar dari nilai 0,600 hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian andal atau *reliable*.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Dalam uji ini menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* dengan cara membandingkan *p value* yang dihasilkan dari uji SPSS *one-sample kolmogorov-smirnov test* dengan nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Data yang dapat dikatakan telah terdistribusi dengan normal adalah apabila *p value*  $> \alpha$  0,05, hal ini berlaku juga sebaliknya.

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23350679
→ Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.886
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412

a. Test distribution is Normal.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil *one-sample kolmogorov-smirnov test* variabel (X) yakni *Work Life Baalance* dan variabel (Z) yaitu *Burnout* terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja dapat dinyatakan normal, dasar pernyataan ini adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,412 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka data yang diteliti berdistribusi normal.

#### 4.4.2. Uji Linieritas

Dalam penelitian ini hasil Uji Linearitas akan dilihat pada nilai signifikansi  $f$  pada *deviation from linearity*. Jika sig pada *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka hubungan antar variabel linier dan juga sebaliknya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**

Model	Sig	Hasil
X terhadap Y	0,062	Linier
X terhadap Z	0,316	Linier
Z terhadap Y	0,190	Linier

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis, 2020

Dapat disimpulkan dari olahan data di atas bahwa semua model uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah linear, hal ini dilihat dari semua nilai uji linearitas sig  $> 0,05$ .

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.347	2.119		2.052	.045
Work Life Balance	.099	.075	.181	1.312	.195
Burnout	-.129	.092	-.195	-1.413	.163

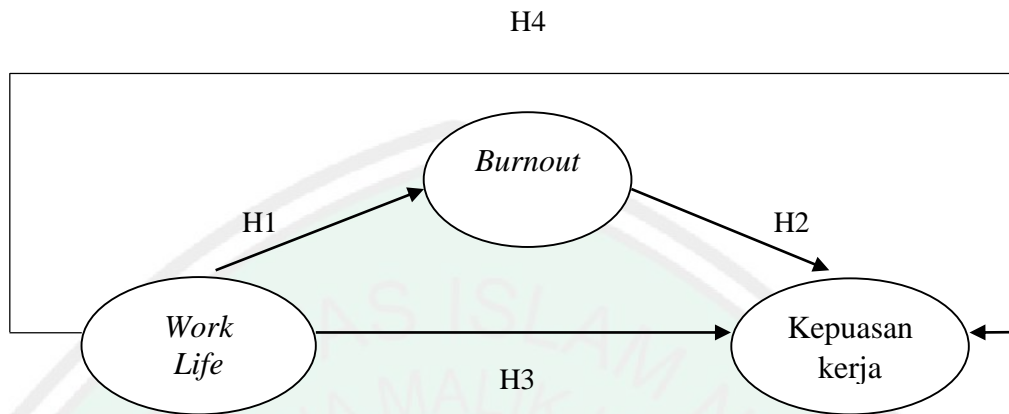
a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dapat dilihat pada Gambar 4.2 hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel *Work Life Balance* sebesar  $0,195 > 0,05$  yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pada variabel *Burnout* nilai Sig yang dihasilkan sebesar  $0,163 > 0,05$  yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

## 4.5. Analisis Path

### 4.5.1. Model Analisis Jalur



**Gambar 4.3**  
**Model Analisis Jalur**

#### 1. Model Analisis Jalur I

Pada tabel di bawah dapat dilihat hasil uji jalur I yaitu besar pengaruh variabel (X) atau *Work life balance* terhadap variabel (Z) yaitu *Burnout*.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.023	1.301		16.155	.000
	Work Life Balance	.223	.106	.272	2.096	.041

a. Dependent Variable: Burnout

**Gambar 4.4**  
**Hasil uji X terhadap Z**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.057	3.06927

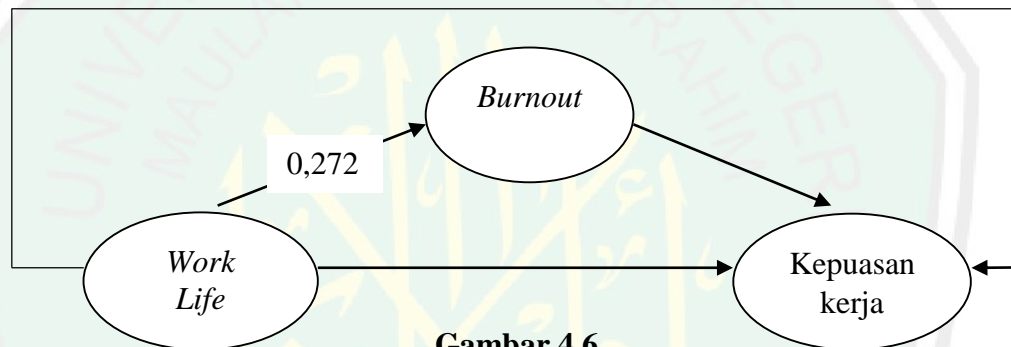
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

**Gambar 4.5**  
**Hasil uji X terhadap Z (2)**

Besar nilai signifikan *Work Life Balance* (X) pada Tabel di atas adalah sebesar  $0,041 < 0,05$  diperoleh  $t$  hitung  $2,096 > t$  table  $2,00488$  berarti terdapat

pengaruh signifikan *Work Life Balance* (X) terhadap variabel Z yaitu *Burnout*. Besar pengaruh dari angka *standardized Coefficients* dapat dilihat pada table diatas, besar pengaruh variabel (X) yaitu *Work Life Balance* terhadap variabel (Z) yaitu *Burnout* sebesar 0,272 atau 27,2%. Nilai *R square* dapat dilihat pada Gambar 4.5 sebesar 0,074 maka pengaruh *Work Life Balance* terhadap *burnout* adalah sebesar 7,4%. Untuk nilai e1 dapat dihitung dengan melihat nilai pada pada table diatas yaitu,  $e1 = \sqrt{(1 - 0,074)}$  sebesar 0,96.

$$e1 = 0,96$$



**Gambar 4.6**  
**Model Analisis Jalur I**

## 2. Model Analisis Jalur II

Pada tabel di bawah dapat dilihat hasil uji jalur II yaitu besar pengaruh variabel (X) atau *Work life balance* terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.578	1.385		35.789	.000
	Work Life Balance	-.624	.113	-.596	-5.505	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 4.7**  
**Hasil Uji X terhadap Y**

**Model Summary**

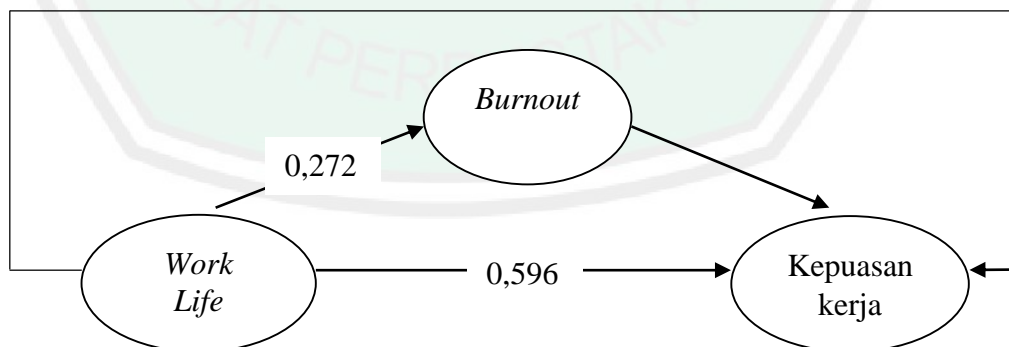
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.344	3.26730

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

**Gambar 4.8**  
**Hasil Uji X terhadap Y (2)**

Besar nilai signifikan *Work Life Balance* (X) pada tabel di atas adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  diperoleh  $t$  hitung  $-5,505 > t$  table  $2,00488$  hal ini berarti terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* (X) terhadap variabel Y yaitu Kepuasan Kerja. Besar pengaruh dari angka *standardized Coefficients* dapat dilihat pada table diatas, besar pengaruh variabel (X) yaitu *Work Life Balance* terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja sebesar 0,596 atau 59,6%. Nilai *R square* dapat dilihat pada Gambar 4.8 sebesar 0,355 maka pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 35,5%. Untuk nilai  $e_2$  dapat dihitung dengan melihat nilai pada pada table diatas yaitu,  $e_2 = \sqrt{(1 - 0,355)}$  sebesar 0,80.

$$e_1 = 0,96$$



**Gambar 4.9**  
**Model Analisis Jalur II**

$$e_2 = 0,80$$

### 3. Model Analisis Jalur III

Pada tabel di bawah dapat dilihat hasil uji jalur III yaitu besar pengaruh variabel (Z) *Burnout* terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.991	4.068		11.307	.000
	Burnout	-.155	.171	-.121	-.907	.368

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 4.10**  
**Hasil uji Z terhadap Y**

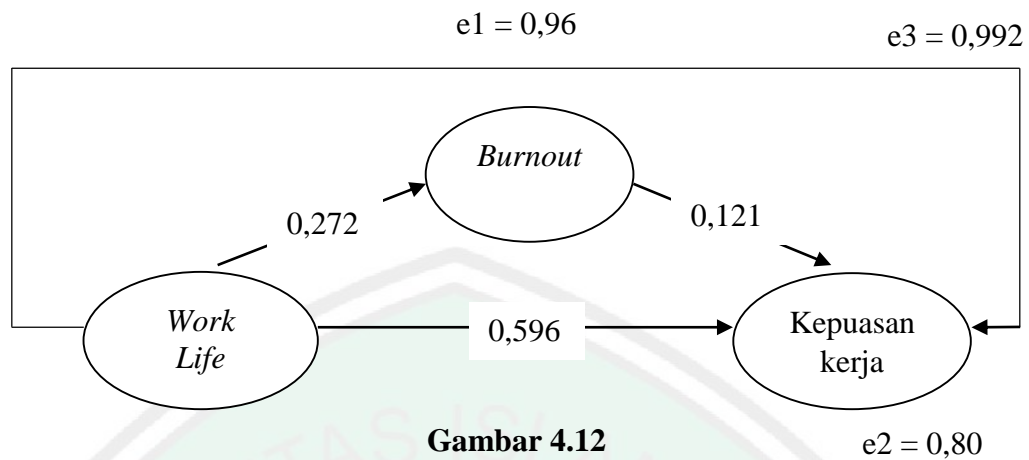
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.121 <sup>a</sup>	.015	-.003	4.03900

a. Predictors: (Constant), Burnout

**Gambar 4.11**  
**Hasil Uji Z terhadap Y (2)**

Besar nilai signifikan *Burnout* (Z) dapat dilihat pada tabel di atas yaitu sebesar  $0,368 > 0,05$  kemudian diperoleh t hitung  $-0,907 < t$  tabel  $2,00488$  hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel (Z) *Burnout* terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja. Besar pengaruh variabel (Z) yaitu *Burnout* terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja sebesar  $0,121$  atau  $12,1\%$ . Nilai *R square* dapat dilihat pada Gambar 4.11 hanya sebesar  $0,015$  atau  $1,5\%$ . Untuk nilai  $e_3$  dapat dihitung dengan melihat nilai pada pada table diatas yaitu,  $e_3 = \sqrt{(1 - 0,015)}$  sebesar  $0,992$ .

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.399	3.346		14.463	.000
	Work Life Balance	-.636	.119	-.608	-5.362	.000
	Burnout	.056	.145	.044	.388	.700

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 4.13**  
**Hasil Uji X dan Z terhadap Y**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.333	3.29284

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

**Gambar 4.14**  
**Hasil Uji X dan Z terhadap Y (2)**

Besar nilai signifikan *Work life balance* (X) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $-5,362 < t$  tabel  $2,00488$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dapat dilihat juga nilai signifikansi *Burnout* (Z) yaitu sebesar  $0,700 > 0,05$ , kemudian diperoleh t hitung  $0,044 < t$  tabel  $2,00488$  hal ini berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel (Z) *Burnout* terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja. Dari Gambar

4.14 di atas dapat dilihat *R square* sebesar 0,333 maka pengaruh yang diberikan *Work life balance* melalui *Burnout* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 33,3%.

#### 4.5.2. Pembahasan

##### 4.5.2.1. Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap *Burnout* (Z)

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa hipotesis H1 yang berbunyi “Ada pengaruh *Work life balance* terhadap *Burnout*”, **diterima**. Sehingga *Work Life Balance* secara langsung berpengaruh terhadap *Burnout*. Oleh karena itu, agar karyawan tidak mengalami *Burnout* diharapkan karyawan bisa membagi waktu kerja dan keluarga serta diharapkan perusahaan memberikan jam kerja yang fleksibel. Apabila kehidupan kerja karyawan seimbang maka tujuan perusahaan dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Sesuai dengan teori Sturges dan Guest dalam (Riffay, 2019) *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). Ketika individu tidak dapat mengelola kebutuhan yang telah dijelaskan tersebut maka akan menimbulkan *burnout*. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ikhrum, A. (2019) menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout* pada PLN area Makassar Selatan.

Padatnya jam kerja serta besarnya tuntutan pekerjaan pada BTN Syariah Malang tentunya perusahaan selalu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya dan menjaga karyawannya agar tidak mencapai *Burnout*. Apabila kualitas kerja karyawan menurun karena *Burnout* maka akan mengakibatkan hasil kerja tidak sesuai dengan standar BTN Syariah Malang.

#### 4.5.2.2. Pengaruh *Burnout* (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,368 > 0,05$ , maka disimpulkan bahwa hipotesis H2 yang berbunyi “Ada pengaruh *Burnout* terhadap *Kepuasan Kerja*”, **ditolak**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Bisa disimpulkan bahwasannya jika karyawan mengalami kelelahan emosional, *Depersonalisasi* dan penurunan pencapaian pribadi akan tetap merasakan kepuasan kerja karena upah dan promosi serta lingkungan kerjanya yang memuaskan.

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bambang Saputra, dkk (2013) yang menyatakan *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, tingkat *Burnout* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

#### 4.5.2.3. Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa hipotesis H3 yang berbunyi “Ada pengaruh *Work life balance* terhadap *Kepuasan Kerja*”, **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Selain penerapan *work life balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi karyawan.

Menurut Kanwar et al. 2009 karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktifitas perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangemanan (2017) yang mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4.5.2.4. Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui *Burnout* (Z)

Dari hasil yang telah dijabarkan maka di ketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,596. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel X melalui variabel Z terhadap variabel Y adalah dengan nilai beta X terhadap Z dikalikan nilai beta Z terhadap Y yaitu,  $0,272 \times 0,121 = 0,032912$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas di ketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,596 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,032912 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung

lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung  $0,596 > 0,032912$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y karena nilai pengaruh langsung yang dihasilkan lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,596. maka disimpulkan bahwa hipotesis H4 yang berbunyi “Ada pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening*”, **diterima**.

Perusahaan harus mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan kemitmen lainnya. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunkan produktifitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaidin, dkk (2019) yang mengungkapkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *Burnout*.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dengan pembuktian melalui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja dengan menggunakan *Burnout* sebagai variabel *Intervening* pada BTN Syariah Malang. Kesimpulan pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini disebabkan nilai signifikan *Work Life Balance* (X) sebesar  $0,041 < 0,05$  diperoleh  $t$  hitung  $2,096 > t$  table  $2,00488$  berarti terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* (X) terhadap *Burnout* (Z).
2. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini disebabkan nilai signifikan *Burnout* (Z)  $0,368 > 0,05$  kemudian diperoleh  $t$  hitung  $-0,907 < t$  tabel  $2,00488$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  dan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka *Burnout* (Z) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y).
3. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dilihat dari nilai signifikan *Work Life Balance* (X) sebesar  $0,000 < 0,05$  diperoleh  $t$  hitung  $-5,505 < t$  table  $2,00488$  berarti terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
4. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja melalui *Burnout*. Hal ini disebabkan perhitungan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y

yaitu,  $0,272 \times 0,121 = 0,032912$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas di ketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,596 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,032912 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung  $0,596 > 0,032912$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung X melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan diatas maka dapat diambil saran sebagai berikut :

### 1. Bagi BTN Syariah Malang

Saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan adalah diharapkan BTN Syariah Malang dapat terus mempertahankan serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Malang. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu melalui program – program perusahaan yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dikantor, sosial dan kehidupan pribadi karyawan. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu *burnout* karena tidak hanya berakibat negatif pada individu seperti depresi, perasaan gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, namun juga berakibat pada organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunkan produktifitas kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diajukan kepada peneliti selanjutnya berdasarkan kesimpulan di atas adalah:

- a. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber mengenai *Work Life Balance* agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharap dapat mengambil jumlah sampel yang lebih menyeluruh dan mengambil data dengan lebih menyeluruh untuk mengembangkan hasil penelitian



## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2020). Analisis Burnout Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar. *Economics Bosowa*, 4(1), 149-164.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cherniss, C. (1987). *Staff Burnout ; Job Stress In Human Services*. London : Sage Publications, Beverly Hills.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan *burnout* dengan *work life balance* pada dosen wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-39.
- Deden Misbahudin (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, Jakarta : Universitas Trisakti.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2008). Al-Quran dan Terjemahannya. Jakarta: CahayaQur'an.
- Farha, Soebandono, J. P., & Fuady, A. (2017). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 213–220.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Gunarsa, Singgih, D. (2004). *Dari Anak Sampai Usia Lanjut*. Jakarta : BPK Gunung Mulia.
- Gupta, Sachin., dan Charu. (2013). Analyzing Work life balance And Burnout As Predictors Of Job Satisfaction in IT industry of Gurgaon” A Case Study Of IBM & WIPRO in 2008-10. *Journal of Business management & social sciences research (JBM&SSR)*. Vol 2 No.12
- Handoko T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- ..... (2003). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

- Hudson. (2005). The case for Work Life Balance. 20:20 Series. E-book *The case for work life balance: closing the gap between policy and practice*
- Ikhrum, A. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). Mandar: *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.
- Iswardhani, Indri, Nurdin Brasit, and Ria Mardiana. (2019). The Effect of Work Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy* 1.2 : 1-13.
- Jewell, L. N. & Siegall, March. (1998). *Psikologi Industri /Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri Dan Organisasi*. Edisi 2. Jakarta : Arcan
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2009). Work life balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12
- Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lee, R.T dan B.E. Asforth. (1996). "A Media Analytic Examination of The Correlates of The Three Dimention of Burnout". *Journal of Aplied Psychology* Vol.81 No.2 (123-133). The American Psychology Ass.Inc.
- Luthan, Fred. (2004). *Perilaku Organisasi*. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- ....., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malik, M. I., Saleem, F., dan Ahmad, M. (2010). Work Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 17(2), 112-123.
- Maria Ulfa (2008). *Pengaruh Musik Shalawat Terhadap Penurunan Burnout Karyawan*. Malang : UIN Malang
- Nur Intan, et al (2016). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang), Malang : Universitas Brawijaya
- Nurjayadi, D. Rostiana. Juni, (2004). Kejenuhan kerja (Burnout) Pada karyawan Phronesis, Vol. 6 No. 11. Jakarta : Universitas Tarumanegara.

- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 No. 003 2017. ISSN 2338-9605 E-ISSN 2655-206X
- Parkes, Louise & Langford, Peter. (2008). Work Life Balance or Work Life Alignment ? A test of the importance of work life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*
- Peni Tanjungsari (2011), Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero)), Bandung : Universitas Komputer Indonesia
- Putri Novelia et al (2013). Hubungan Antara Work Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada pegawai perempuan. Depok : universitas Indonesia
- Pines, A dan E.Aronson. (1989). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: A Division of Macmillan.Inc.
- Qodrizana, Diah Lailatul dan Musadieg, Mochammad Al. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60, No.1
- Qurrotul'aini (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Study Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes), Semarang : IAIN Walisongo
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa Gerenali
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39-47
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyid, H. F. (1996). *Burnout : Penghambat Produktifitas yang perlu dicermati*, Buletin Psikologi.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS mengolah data statistic secara professional*. Cetakan kedua. Elex media computindo. Jakarta.
- Saputra, A. F. I. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Singh, P. and Khanna, P. (2011). WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Sri Widiati (2019), Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe, Konawe : Universitas Lakidende
- Sugiyono. (1999). *Metode penelitian bisnis*. Penerbit alfabeta. Bandung.
- Supriyanto, A. sani, & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.1.
- Sutjipto. (2001). *Apakah Anda Mengalami burnout*. Artikel ilmiah. [http: www. Depdiknas.go.id](http://www.Depdiknas.go.id). diakses pada 28 februari 2020
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama
- Terry, George R. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, D. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Burnout pada Perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Wahyu Ningsih (2018). Hubungan Work Life Balance dengan Komitmen Karir pada Pekerja Sosial, Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Widayat, & Amirullah. (2002). *Riset Bisnis. Edisi 1*. Malang: CV. Cahaya Press
- Widati, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende: Economic & Business*, 1(1), 1-8.
- Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., & Ula, I. I. (2015). Hubungan Antara Career Capital dan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. Malang : Universitas Brawijaya



## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

Lampiran 1 Reliability Statistic *Work Life Balance***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Lampiran 2 Reliability Statistic *Kepuasan Kerja***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Lampiran 3 Reliability Statistic *Burnout***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	8

### Lampiran 4 Uji Linearitas X terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	539.466	14	38.533	4.360	.000
		Linearity	323.526	1	323.526	36.606	.000
		Deviation from Linearity	215.939	13	16.611	1.879	.062
Within Groups			371.201	42	8.838		
Total			910.667	56			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	-.596	.355	.770	.592

### Lampiran 5 Uji Linearitas X terhadap Z

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	181.266	14	12.948	1.438	.179
		Linearity	41.387	1	41.387	4.596	.038
		Deviation from Linearity	139.880	13	10.760	1.195	.316
Within Groups			378.242	42	9.006		
Total			559.509	56			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout * Work Life Balance	.272	.074	.569	.324

### Lampiran 6 Uji Linearitas Z terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Burnout	Between Groups	(Combined)	250.952	12	20.913	1.395	.205
		Linearity	13.424	1	13.424	.895	.349
		Deviation from Linearity	237.528	11	21.593	1.440	.190
Within Groups			659.714	44	14.994		
Total			910.667	56			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Burnout	-.121	.015	.525	.276

Lampiran 7 Kuesioner

## KUESIONER

Kepada,  
Yth. Bapak / Ibu Karyawan/wati  
BTN Syariah Kantor Cabang Malang  
Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi dari Fakultas Ekonomi UIN Malang, mengadakan penelitian tentang Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening*.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak / Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya.

Pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak / Ibu. Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak / Ibu kami ucapkan Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Peneliti

Nadya Novia Dewi

**DATA RESPONDEN**

<b>Jenis Kelamin</b>	:	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> Wanita	
<b>Usia</b>	:	<input type="checkbox"/> < 25 tahun	<input type="checkbox"/> 25 – 30 tahun	<input type="checkbox"/> > 30 – 35 tahun
		<input type="checkbox"/> > 35 – 40 tahun	<input type="checkbox"/> > 40 tahun	
<b>Status</b>	:	<input type="checkbox"/> Menikah	<input type="checkbox"/> Belum Menikah	<input type="checkbox"/> Cerai
<b>Memiliki Anak</b>	:	<input type="checkbox"/> Ya	<input type="checkbox"/> Tidak	
<b>Lama Bekerja</b>	:	<input type="checkbox"/> < 1 tahun	<input type="checkbox"/> 1 – 3 tahun	<input type="checkbox"/> > 3 – 5 tahun
		<input type="checkbox"/> > 5 – 10 tahun	<input type="checkbox"/> > 10 tahun	
<b>Rata2 waktu untuk bekerja dlm 1 hari</b>	:	<input type="checkbox"/> Sampai dengan 9 jam	<input type="checkbox"/> > 9 jam	
<b>Kepuasan dalam menjalani kehidupan saat ini</b>	:	<input type="checkbox"/> Sangat puas	<input type="checkbox"/> Tidak puas	
		<input type="checkbox"/> Puas	<input type="checkbox"/> Sangat tidak puas	
		<input type="checkbox"/> Biasa saja		
<b>No. Handphone</b>	:	(mohon dituliskan jika bersedia)		

Keterangan : Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda X (silang) atau √ (centang) pada kolom jawab yang sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu.

Keterangan pilihan jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

<b>Work Life Balance</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi					
2	Beban pekerjaan membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi					
3	Untuk menjalankan kehidupan pribadi, saya banyak kehilangan waktu karena pekerjaan					
4	Banyak wktu kerja saya yang tersita untuk urusan pribadi					
5	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik					
6	Kepentingan pribadi membuat pekerjaan saya tertunda					
7	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
8	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					

9	Kehidupan pribadi & pekerjaan yang saya jalani seimbang					
---	---	--	--	--	--	--

<b>Kepuasan Kerja</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Pekerjaan saya sangat menarik					
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
3	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini					
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sejak pertama kali bekerja					
5	Gaji saya cukup untuk tanggung jawab yang saya pikul					
6	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan					
7	Saya menikmati bekerja dengan teman teman disini					
8	Para manajer ( <i>Supervisor</i> ) memberikan dukungan untuk saya					
9	Orang – Orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain					
10	Organisasi ini dikelola dengan baik					

<b>Burnout</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Akhir – akhir ini saya merasa terlalu lelah					
2	Bekerja dengan orang lain membuat saya stress					
3	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya					
4	Saya merasa bekerja terlalu keras untuk pekerjaan saya					
5	Saya merasa kepayahan (terlalu capek)					
6	Saya merasa dapat mempengaruhi secara positif kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya					
7	Saya merasa sangat energik					
8	Saya telah mencapai hal hal yang berharga dalam pekerjaan saya					
9	Dalam menghadapi permasalahan saya bisa menjalani dengan tenang					
10	Saya merasa gembira setelah dapat membantu orang lain yang membutuhkan saya					

## Lampiran 8 Bukti Konsultasi

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Nadya Novia Dewi










NIM/Jurusan : 16510106/ Manajemen






Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si.

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening* Pada

BTN Syariah Malang

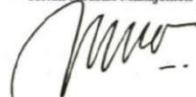
No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	5 November 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	19 November 2019	Judul Proposal	2. 
3.	3 Desember 2019	Lokasi Penelitian	3. 
4.	7 Januari 2020	Jurnal Gap, Model Konsep	4. 
5.	13 Januari 2020	Teori Bab 2, Keislaman	5. 
6.	13 Maret 2020	Teori antar variabel, Alat analisis, Bab 3	6. 
7.	24 Maret 2020	Memperbaiki kata asing, penulisan	7. 
8.	30 Maret 2020	Acc Proposal	8. 
9.	22 April 2020	Seminar Proposal	9. 

10.	3 Mei 2020	Revisi Proposal Seminar	10.	
11.	5 Juni 2020	Revisi Kuesioner	11.	
12	24 Agustus 2020	Skripsi Bab IV & V	12.	
12.			13.	
13.			14.	

Malang, Agustus 2020

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP.19670816 200312 1 001

## Lampiran 9

### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Nadya Novia Dewi

Tempat, tanggal lahir : Malang, 6 November 1997

Alamat : Jl. Peltusujono Gg. Melati no.28 Ciptomulyo, Sukun

Telepon/HP : 081231090290

E-mail : nadyanovia6@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2002-2004 : TK Muslimat NU 1 Malang

2004-2010 : SDN Ciptomulyo 1 Malang

2010-2013 : SMP Negeri 9 Malang

2013-2016 : SMK Negeri 4 Malang

2016-2020 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non-Formal**

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki  
Malang

2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

#### **Aktivitas dan Pelatihan**

1. Peserta Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang Tahun 2016
2. Peserta Sosialisasi Program Kegiatan Jurusan Manajemen UIN Maliki Malang Tahun 2016
3. Peserta Seminar Nasional "Born to be a Youngpreneur" UIN Maliki Malang Tahun 2016

4. Peserta Seminar Nasional “Be Creative In Your Passion” UIN Maliki Malang Tahun 2017
5. Peserta Manajemen Fiesta “Aktualisasi nilai nilai budaya terhadap perkembangan ekonomi di era milenial” UIN Maliki Malang Tahun 2018
6. Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2019



Lampiran 10 surat bebas plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nadya Novia Dewi  
NIM : 16510106  
Handphone : 081231090290  
Konsentrasi : MSDM  
Email : nadyanovia6@gmail.com  
Judul Skripsi: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* Pada BTN Syariah Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report* :

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	18%	7%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar – benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Oktober 2020  
**UP2M**

Zuraidah, S.E., M.SA  
NIP. 19761210 200912 2 001

# Skripsi

## ORIGINALITY REPORT

**23%**

SIMILARITY INDEX

**18%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**10%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<b>Submitted to Universitas Terbuka</b> Student Paper	1%
2	<b>docslide.us</b> Internet Source	1%
3	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	1%
4	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	1%
5	<b>elsa-elsa-elsangeblogs.blogspot.com</b> Internet Source	1%
6	<b>ejournal.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<1%
7	<b>Submitted to Universitas Islam Indonesia</b> Student Paper	<1%
8	<b>Galih Raspati, Eva Marsusanti, Yuyun Yuniati, Andi Riyanto. "Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan</b>	<1%

## Manajemen, 2020

Publication

9

[jurnal.univrab.ac.id](http://jurnal.univrab.ac.id)

Internet Source

<1%

10

Alienda Retnosari P.. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KONSULTAN PAJAK DRS. LIM YUNG SAN DAN REKAN", Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 2018

Publication

<1%

11

[johannessimatupang.wordpress.com](http://johannessimatupang.wordpress.com)

Internet Source

<1%

12

Submitted to Universitas Hasanuddin

Student Paper

<1%

13

[elib.unikom.ac.id](http://elib.unikom.ac.id)

Internet Source

<1%

14

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

<1%

15

[a-research.upi.edu](http://a-research.upi.edu)

Internet Source

<1%

16

[psikolomen.blogspot.com](http://psikolomen.blogspot.com)

Internet Source

<1%

17

Submitted to IAIN Kudus

Student Paper

<1%

18

[eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

<1%

19

[repository.radenintan.ac.id](http://repository.radenintan.ac.id)

Internet Source

<1%

20

[jurnaljam.ub.ac.id](http://jurnaljam.ub.ac.id)

Internet Source

<1%

21

[fkm.uho.ac.id](http://fkm.uho.ac.id)

Internet Source

<1%

22

[repository.ut.ac.id](http://repository.ut.ac.id)

Internet Source

<1%

23

[repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)

Internet Source

<1%

24

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

Student Paper

<1%

25

[www.brilio.net](http://www.brilio.net)

Internet Source

<1%

26

[docobook.com](http://docobook.com)

Internet Source

<1%

27

Submitted to Buckinghamshire Chilterns  
University College

Student Paper

<1%