

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA LAPAS KELAS II A PAMEKASAN**

SKRIPSI



Oleh

SILFIA RATIH

NIM : 200501110200

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA LAPAS KELAS II A PAMEKASAN**

SKRIPSI

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



Oleh

SILFIA RATIH

NIM : 200501110200

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi
Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan

SKRIPSI

Oleh

SILFIA RATIH

NIM : 200501110200

Telah Disetujui Pada Tanggal 21 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi
Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan

SKRIPSI

Oleh

SILFIA RATIH

NIM : 200501110200

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 1 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silfia Ratih
NIM : 200501110200
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* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LAPAS KELAS IIA PAMEKASAN 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, 22 Desember 2023

Hormat saya,



Silfia Ratih
NIM : 200501110200

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, Tuhan Semesta Alam, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya selama perjalanan panjang penulisan skripsi ini, sehingga saya dapat mempersembahkan karya skripsi ini kepada:

Orang tua saya, Ayah dan Ibu

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayah dan Ibu. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orang tua saya. Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah diberikan oleh mereka, saya mungkin akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Meskipun perjalanan masih panjang, semoga skripsi ini menjadi awal kebahagiaan yang dapat saya berikan untuk Ayah dan Ibu.

Keluarga dan teman-teman

Tak lupa juga kepada kakak saya, mas Sefri dan adik-adik saya, Oki dan Raka yang telah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi sehingga saya dapat mempersembahkan skripsi ini untuk kalian. Dalam perjalanan panjang ini, saya tidak pernah sendirian. Halaman ini saya persembahkan juga untuk Gangster 86, Vensky Carolline, Anisus Zahro Afifah, Febian Asdyani Saputri, Putri Muhtarisa Sahda Kamila, dan teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas kehadiran, doa, dan semangat kalian yang menjadi bekal berharga dalam setiap langkah.

Dosen Wali dan Pembimbing

Bapak Ahmad Mu'is, S.Ag, MA selaku dosen wali, terimakasih atas pendampingan dan nasehatnya selama ini. Dan Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM sebagai pembimbing saya, saya ucapkan banyak terimakasih atas ilmu, motivasi, dukungan, dan saran yang telah diberikan hingga skripsi ini selesai.

HALAMAN MOTTO

رَضِيَ اللهُ فِي رِضَى الْوَالِدَيْنِ وَسَخَطُ اللهِ فِي سَخَطِ الْوَالِدَيْنِ

*“Ridha Allah ada pada Ridha kedua orang tua,
dan murka Allah ada pada murka kedua orang tua.”*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, ilmu, dukungan, dan saran selama proses penulisan skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kepala Lapas Kelas IIA Pamekasan dan seluruh pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan.
7. Ayah, ibu, kakak, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan hingga skripsi ini selesai.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2020 (D'legiun) yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 22 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis	11
2.2.1 Work-Life Balance	11
2.2.1.1 Definisi Work-Life Balance.....	11
2.2.1.2 Indikator Work-Life Balance	12
2.2.1.3 Work-Life Balance Dalam Perspektif Islam.....	15
2.2.2 Job Burnout.....	16
2.2.2.1 Definisi Job Burnout	16
2.2.2.2 Indikator Job Burnout	17
2.2.2.3 Job Burnout Dalam Perspektif Islam	18
2.2.3 Employee Engagement	19
2.2.3.1 Definisi Employee Engagement.....	19
2.2.3.2 Indikator Employee Engagement.....	20
2.2.3.3 Employee Engagement Dalam Perspektif Islam.....	22
2.2.4 Kinerja Pegawai.....	23
2.2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai	23
2.2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai	23

2.2.4.3 Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam	25
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.4.1 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja	26
2.4.2 Pengaruh Job Burnout Terhadap Kinerja	27
2.4.3 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja.....	27
2.4.4 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Lokasi Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5 Data dan Jenis Data	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Definisi Operasional Variabel	31
3.8 Skala Pengukuran	35
3.9 Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.2 Logo.....	42
4.1.3 Visi dan Misi.....	43
4.1.4 Struktur Organisasi	44
4.2 Karakteristik Responden	44
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.3.1 Variabel Work-Life Balance (X1).....	45
4.3.2 Variabel Job Burnout (X2)	46
4.3.3 Variabel Employee Engagement (Z)	48
4.3.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
4.4 Uji Partial Least Square (PLS)	52
4.4.1 Outer Model.....	52
4.4.1.1 Validitas Konvergen dan Reliabilitas	52
4.4.1.2 Validitas Diskriminan	57
4.4.2 Inner Model (Evaluasi Model Struktural).....	58
4.4.2.1 Uji Multikolinier	58
4.4.2.2 Uji Hipotesis	58
4.5 Pembahasan	62
4.5.1 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.5.2 Pengaruh Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.5.3 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai	64
4.5.4 Pengaruh Work Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Employee Engagement.....	65

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Logo Kemenkumham.....	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Lapas Kelas IIA	44
Gambar 4.3 Hasil PLS Algorithm.....	52
Gambar 4.4 Hasil PLS Algorithm.....	53
Gambar 4.5 Hasil Bootstrapping.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dan Narapidana Tahun 2023 ...	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Jumlah Responden	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1)	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Burnout</i> (X2).....	46
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z)	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.6 Hasil Variabel <i>Work-Life Balance</i>	53
Tabel 4.7 Hasil Variabel <i>Job Burnout</i>	54
Tabel 4.8 Hasil Variabel <i>Employee Engagement</i>	55
Tabel 4.9 Hasil Variabel Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.10 Fornell dan Larcker.....	57
Tabel 4.11 Inner Variance Inflated Factor (VIF).....	58
Tabel 4.12 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	59
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Simultan.....	60
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.15 Uji Hipotesis Mediasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2. Keterangan Bebas Plagiarisme.....	78
Lampiran 3. Jurnal Bimbingan	79

ABSTRAK

Silfia Ratih. 2024, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan”

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, *Job Burnout*, *Employee Engagement*, Kinerja

Work-life balance merupakan salah satu konsep yang sangat sering dibahas terutama bagi seorang pekerja. Dalam hal ini setiap pegawai dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerjanya. Sehingga mereka akan senantiasa bersikap secara profesional, baik dalam lingkungan kerja maupun keluarga. Pegawai lapas merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab yang besar dalam pekerjaannya. Mereka diharuskan untuk mengontrol ketertiban narapidana. Perbandingan jumlah pegawai dan narapidana sangatlah besar terutama di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Tanggungjawab yang besar dapat mengakibatkan kelelahan dalam bekerja. Apabila kelelahan tersebut terjadi secara terus menerus maka dapat menimbulkan *burnout*. Oleh karena itu, diperlukan peran organisasi untuk senantiasa melibatkan karyawannya seperti dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan nantinya akan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja, *job burnout* terhadap kinerja, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja, dan peran *employee engagement* dalam memediasi *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berupa *google form*. Sampel yang digunakan sejumlah 100 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X1) dan *Job Burnout* (X2). Variabel dependen (Y) yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y). *Employee Engagement* (Z) dalam penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi. Alat analisis yang digunakan untuk olah data yaitu SmartPLS versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. *Job Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Akan tetapi, *work-life balance* dan *job burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan.

ABSTRACT

Silfia Ratih. 2024, SKRIPSI. Title: *"The Influence of Work-Life Balance and Job Burnout on Employee Performance with Employee Engagement as a Mediating Variable in Pamekasan Class IIA Prisons"*

Advisor : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords : *Work-Life Balance, Job Burnout, Employee Engagement, Performance*

Work-life balance is a concept that is often discussed, especially for workers. In this case, every employee is required to be able to balance their personal life with their work life. So that they will always behave professionally, both in the work and family environment. A prison employee is someone who has great responsibility for their work. They are required to control the order of prisoners. The ratio of the number of employees to inmates is very large, especially in the Pamekasan Class IIA prison. Large responsibilities can result in fatigue at work. If this fatigue occurs continuously, it can cause burnout. Therefore, it is necessary for the organisation to always involve its employees in decision-making. High employee engagement can increase work morale and ultimately improve an employee's performance. This research aims to examine and analyse the influence of work-life balance on performance and job burnout on performance, as well as the influence of both on performance and the role of employee engagement in mediating work-life balance and job burnout on performance.

This research uses quantitative methods with a population of all employees at the Class IIA Pamekasan Prison. The data collection technique uses a questionnaire in the form of a Google form. The sample used was 100 employees, with a sampling technique using simple random sampling. The independent variables in this research are Work-Life Balance (X1) and Job Burnout (X2). The dependent variable (Y) used is Employee Performance (Y). Employee Engagement (Z) in this research acts as a mediating variable. The analytical tool used for data processing is SmartPLS version 4.0.

The results show that work-life balance does not have a significant effect on the performance of Class II A Pamekasan prison employees. Job burnout does not have a significant effect on the performance of Class II A Pamekasan Prison employees. However, work-life balance and job burnout simultaneously influence the performance of Class II A Pamekasan prison employees. Employee engagement is able to mediate the indirect influence of work-life balance and job burnout on the performance of Class IIA Pamekasan prison employees.

مستخلص البحث

سيلفيا راتيه. 2024، البحث الجامعي. العنوان: "تأثير التوازن بين العمل والحياة والإرهاق الوظيفي على أداء الموظف مع مشاركة الموظف كمتغير وسيط في سجن باميكاسان من الدرجة الثانية أ"

المشرف: د. فوزان المنصور، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: التوازن بين العمل والحياة، الإرهاق الوظيفي، مشاركة الموظف، الأداء.

التوازن بين العمل والحياة هو أحد المفاهيم التي تتم مناقشتها في كثير من الأحيان، خاصة بالنسبة للموظف. في هذه الحالة، يتعين على كل موظف أن يكون قادراً على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية وحياته العملية. لذلك سوف يتصرف دائما بشكل احترافي، سواء في بيئة العمل أو الأسرة. موظف السجن هو شخص يتحمل مسؤولية كبيرة في عمله. يطلب منهم التحكم في ترتيب المسجونين. المقارنة بين عدد الموظفين والمسجونين كبيرة جداً، خاصة في سجن باميكاسان من الدرجة الثانية. يمكن أن تؤدي المسؤوليات الكبيرة إلى الإرهاق الوظيفي. إذا حدث التعب بشكل مستمر، فقد يتسبب في الإرهاق. لذلك، هناك حاجة إلى دور المنظمة لإشراك موظفيها دائماً كما هو الحال في صنع القرار. يمكن أن تؤدي المشاركة العالية للموظفين إلى زيادة الروح المعنوية العالية وتحسن أداء الموظف لاحقاً. هدف هذا البحث إلى فحص وتحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة على الأداء، والإرهاق الوظيفي على الأداء، وتأثير كليهما على الأداء، ودور مشاركة الموظفين في التوسط للتوازن بين العمل والحياة والإرهاق الوظيفي على الأداء.

استخدم هذا البحث منهجاً كمياً مع سكان جميع الموظفين في سجن باميكاسان من الدرجة الثانية أ. تقنية جمع البيانات باستخدام الاستبانة في شكل نماذج جوجل. كانت العينة المستخدمة 100 موظف باستخدام تقنية أخذ عينات عشوائية بسيطة. كانت المتغيرات المستقلة في هذا البحث هي التوازن بين العمل والحياة (X1) والإرهاق الوظيفي (X2). المتغير التابع (Y) المستخدم هو أداء الموظف (Y). تعمل مشاركة الموظف (Z) في هذا البحث كمتغير وسيط. أداة التحليل المستخدمة لمعالجة البيانات هي SmartPLS الإصدار 4.0.

أظهرت النتائج أن التوازن بين العمل والحياة لم يكن له تأثير كبير على أداء موظفي سجن باميكاسان من الدرجة الثانية أ. لا يكون للإرهاق الوظيفي تأثير كبير على أداء موظفي سجن باميكاسان من الدرجة الثانية أ. ومع ذلك، فإن التوازن بين العمل والحياة والإرهاق الوظيفي يؤثران في وقت واحد على أداء موظفي سجن باميكاسان من الدرجة الثانية أ. مشاركة الموظف قادرة على التوسط في التأثير غير المباشر للتوازن بين العمل والحياة والإرهاق الوظيفي على أداء موظفي سجن باميكاسان من الدرجة الثانية أ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki berbagai macam sumber daya, beberapa di antaranya memiliki tujuan khusus untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Barney (1991) dalam (Tanny & Putri, 2017) sumber daya organisasi terdiri dari tiga kategori: sumber daya fisik, yang mencakup sumber daya manusia, sumber daya organisasional, dan teknologi dan peralatan. Akan tetapi, sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang melakukan serangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari serangkaian aktivitas tersebut biasa dikenal dengan istilah kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab dan beban kerja yang dipercayakan kepadanya (Chaerudin et al., 2020). Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya senantiasa memperhatikan kinerja anggotanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor individu, psikologis, dan organisasi (Akbar, 2018). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa lingkungan individu maupun lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

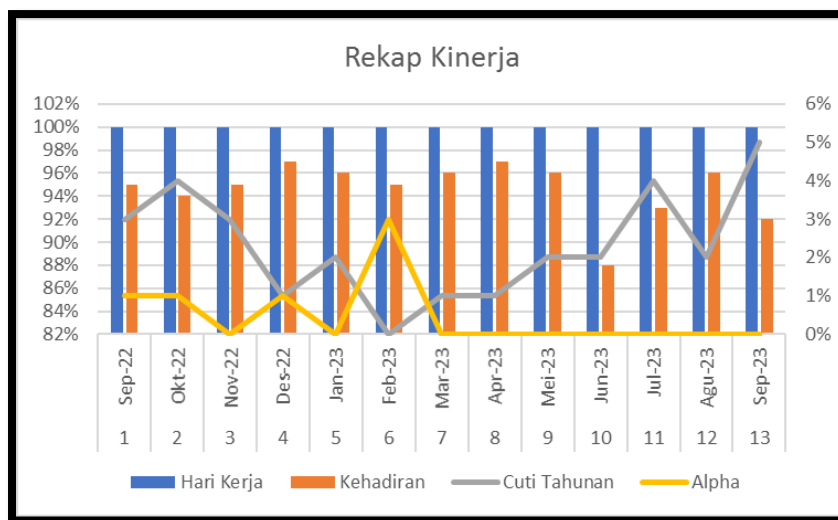
Organisasi di Indonesia tidak hanya mencakup suatu perusahaan saja, melainkan juga mencakup berbagai lembaga. Salah satu lembaga yang ada di Indonesia yakni lembaga pemasyarakatan atau lebih dikenal dengan sebutan lapas. Menurut Yasonna Hamonangan Laoly sebagai Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) mendefinisikan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) sebagai lembaga yang memiliki peran dalam mendidik narapidana agar memperbaiki perilaku mereka dan menjadi individu yang memiliki nilai-nilai moral yang baik. Selain itu, Lapas juga berperan dalam membantu narapidana untuk mengembangkan keterampilan yang dapat berguna saat mereka kembali ke masyarakat. Tujuan utamanya adalah untuk mengubah narapidana menjadi anggota masyarakat yang produktif dan berkontribusi positif. Dengan demikian seorang pegawai yang bekerja di lapas memiliki tanggungjawab yang besar dalam menjalankan tugasnya. Hal ini karena mereka senantiasa berhadapan dengan para kriminal atau narapidana. Sehingga diperlukan kemampuan khusus dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Hukum dan HAM, terdapat 301 lapas dan 161 rutan di Indonesia. Salah satunya yaitu terletak di Pamekasan, Madura.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan

No	Bulan	Hari Kerja	Kehadiran	Cuti Tahunan	Alpha
1	September 2022	27	95%	3%	1%
2	Oktober 2022	27	94%	4%	1%
3	November 2022	26	95%	3%	0%
4	Desember 2022	26	97%	1%	1%
5	Januari 2023	27	96%	2%	0%
6	Februari 2023	26	95%	0%	3%
7	Maret 2023	26	96%	1%	0%
8	April 2023	27	97%	1%	0%
9	Mei 2023	27	96%	2%	0%
10	Juni 2023	26	88%	2%	0%
11	Juli 2023	26	93%	4%	0%
12	Agustus 2023	27	96%	2%	0%
13	September 2023	27	92%	5%	0%

Sumber: *Kepegawaian Lapas Kelas IIA Pamekasan, 2023*

Gambar 1.1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan



Sumber: *Kepegawaian Lapas Kelas IIA Pamekasan, 2023*

Berdasarkan data yang diperoleh, ditemukan bahwa kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak stabil. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas, yakni terdapat peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai dalam masa satu periode, yang dimulai pada September 2022 hingga September 2023. Penilaian kinerja ini diukur dengan

memperhatikan beberapa aspek yang mencakup kehadiran, keterlambatan, izin, cuti, maupun alpha. Semakin tinggi presentase pada grafik tersebut, artinya terdapat pegawai yang sering melakukan izin, cuti, alpha maupun terlambat dalam bekerja.

Permasalahan dalam kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan tersebut salah satunya dapat disebabkan oleh besarnya beban kerja atau tanggungjawab yang diberikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dan Narapidana
Tahun 2023**

Keterangan	Jumlah (orang)
Pegawai Lapas	136
Narapidana	1173

Sumber: *data diolah, 2023*

Dengan perbandingan jumlah yang cukup besar, dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab seorang pegawai lapas sangatlah tinggi. Mereka harus mampu mengontrol ketertiban para narapidana tersebut. Sedangkan menurut Akbar Hadi Prabowo sebagai Kasubag Humas Ditjen Lapas Kementerian Hukum dan HAM, menyatakan bahwa normalnya satu pegawai lapas harus mampu menjaga 25 narapidana. Oleh karena itu, pegawai lapas memiliki kemungkinan untuk mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi, dan penurunan kinerja, dikarenakan tekanan dari lingkungan kerja yang berisiko. Seperti kekerasan dan ancaman fisik, serta tuntutan kerja yang tinggi dan jadwal kerja yang tidak teratur.

Permasalahan dalam tingkat kehadiran seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Setiap pegawai dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerjanya. Kemampuan ini biasa dikenal dengan istilah *work-life balance*. Menurut Clark (2000) dalam (Katili et al., 2021) *work-life balance* merupakan keseimbangan dalam membagi waktu ataupun energi, baik di dalam maupun di luar lingkup pekerjaan. Orang yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan lebih produktif karena mereka memiliki lingkungan yang mendukung yang membuat mereka lebih bahagia untuk menyelesaikan tugas mereka. (Nurshoimah et al., 2023).

Permasalahan lain yang sering dihadapi oleh seorang pegawai adalah kelelahan dalam bekerja. Kelelahan tersebut muncul salah satunya disebabkan oleh beban kerja yang melebihi kemampuan mereka. Seseorang yang tidak mampu mengatasi hal tersebut akan berakibat pada kelelahan yang berkepanjangan, sehingga menimbulkan *burnout*. *Job burnout* atau kelelahan kerja adalah bentuk stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan fisik atau emosional pada karyawan, yang dapat berdampak pada masalah serius seperti depresi berat, penurunan produktivitas, kerentanan terhadap penyakit, dan sejenisnya (Irfan et al., 2023). Dalam penelitiannya, (Gifariani, 2021) menyatakan bahwa jika seseorang mengalami *burnout* akan cenderung kehilangan semangat, dan merasa putus asa, mereka juga sering membuat kesalahan dalam pekerjaan, serta mengalami penurunan kreativitas. Sehingga apabila seorang pegawai mengalami *job burnout*, maka kinerja pegawai tersebut juga akan terkena dampaknya. Akibatnya, hal ini juga dapat berdampak negatif pada efektifitas operasional perusahaan.

Ketika seseorang merasa cocok dan nyaman dalam pekerjaannya, mereka akan senantiasa terlibat dalam setiap kegiatannya. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat membantu karyawan untuk senantiasa terlibat dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dengan organisasinya akan bekerja dengan penuh sukacita tanpa memandang gaji ataupun bonus. Mereka memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam pencapaian tujuannya. Keterlibatan karyawan terhadap organisasinya ini dikenal dengan istilah *employee engagement*. *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah seberapa jauh karyawan terlibat penuh dalam pekerjaannya guna meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaannya (Katili et al., 2021).

Penelitian terdahulu tentang *work-life balance*, *job burnout* dan *employee engagement* telah banyak dilakukan. Hasil penelitian (Lukmiati, 2020) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Kholifah & Fadli, 2022) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian (Ardiansyah & Surjanti, 2020) bahwa variabel *work-life balance* dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan. Begitu juga dengan penelitian (Sidik, 2019) bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Pucangan et al., 2022) menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian (Khustina & Laily, 2019) bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Ramadhini & Widayati, 2022) menyatakan bahwa *job burnout* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian (Rahmadalena & Asmanita, 2020) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan (Kosim et al., 2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Katili et al., 2021) juga menyatakan bahwa *employee engagement* mampu memediasi dengan baik hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya *research gap* di atas, serta permasalahan yang ditemukan di Lapas Kelas IIA Pamekasan yang berkaitan dengan naik turunnya kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *work-life balance*, *job burnout* dan *employee engagement* terhadap kinerja. Apakah variabel-variabel tersebut saling berpengaruh atau tidak memiliki hubungan. Dengan demikian maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan?
2. Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan?
3. Apakah *work-life balance* dan *job burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan?
4. Apakah *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang, maka penulis menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan
4. Menguji dan menganalisis hubungan antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1.4.1 Manfaat teoritis:

Hasil penelitian diharapkan akan menambah pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tentang hal-hal seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), *job burnout*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Diharapkan juga bahwa temuan ini akan berguna bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama.

1.4.2 Manfaat praktis:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan tingkat Sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi panduan dalam menerapkan konsep-konsep yang telah dipelajari selama perkuliahan dalam konteks pekerjaan.

b. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi praktis bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan pegawai di Lapas Kelas II A Pamekasan. Penelitian ini diharapkan akan menggarisbawahi pentingnya *work-life balance* dan *employee engagement* dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini juga diharapkan dapat membantu mengurangi risiko *job burnout* di tempat kerja.

c. Bagi universitas

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah ilmu pengetahuan serta landasan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji salah satu dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni variabel *work life balance*, *job burnout*, dan *employee engagement* serta pengaruhnya terhadap kinerja. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah hasil dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan atau perbedaan. Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu penelitian Putiri Bhuana Katili, dkk (2021) serta Ranti Lukmiati, dkk (2020).

Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa *job burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja, yakni penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Genta Rahmadani, dkk (2023) serta Fatimah Azzahra Ramadhini dan Nurti Widayati (2022). Akan tetapi terdapat juga peneliti lain yang menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, yaitu penelitian Made Laksmi Cintya Pucangan, dkk (2022).

Untuk peran mediasi *employee engagement* berlandaskan pada penelitian Putiri Bhuana Katili, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* mampu memediasi dengan baik hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dicantumkan tabel penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji variabel yang sama dengan yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ranti Lukmiati, dkk (2020) "Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi"	<i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier sederhana	Hasil menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2	Hari Sucahyowati dan Andi Hendrawan (2020) "Pengaruh <i>Employee</i>	<i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Analisis regresi sederhana	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang sangat

	<i>Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK Semarang</i> ”.			signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Putiri Bhuana Katili, dkk (2021) “ <i>The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance</i> ”	Gaya Kepemimpinan, <i>Work-Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan SPSS dan SEM. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert.	Hasil menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> sangat dipengaruhi oleh <i>Work-life balance</i> , dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan.
4	Muhammad Irfan, dkk (2021) “ <i>Impact of Work–Life Balance With The Role of Organizational Support and Job Burnout on Project Performance</i> ”	<i>Work-Life Balance</i> , <i>Organizational Support</i> , <i>Job Burnout</i> dan Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dimensi <i>job burnout</i> memainkan peran negatif dalam mempengaruhi kinerja. Serta dukungan organisasi berhubungan positif dengan kinerja.
5	Anik Nur Kholifah, dkk (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan”	Kepemimpinan Transformasional, <i>Work-Life Balance</i> , Keterikatan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Made Laksmi Cintya Pucangan, dkk (2022) “Pengaruh <i>Job Burnout</i> dan <i>Work Overload</i> Pada Kinerja Auditor Dengan <i>Emotional Stability</i> Sebagai Pemoderasi”	<i>Job Burnout</i> , <i>Work Overload</i> , <i>Emotional Stability</i> , dan Kinerja	Analisis data menggunakan program <i>Smart Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil menunjukkan bahwa kelelahan kerja (<i>job burnout</i>) berpengaruh negatif pada kinerja, dan <i>work overload</i> juga berpengaruh negatif pada kinerja. Stabilitas emosional (<i>Emotional</i>

				<i>Stability</i>) memperlemah pengaruh kelelahan kerja (<i>work overload</i>) pada kinerja.
7	Fatimah Azzahra Ramadhini dan Nurti Widayati (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan <i>Job Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan”	Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, <i>Job Burnout</i> , dan Kinerja	Regresi berganda	Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan transformasional, tetapi tidak dengan <i>job burnout</i> .
8	Muhammad Genta Rahmadani, dkk (2023) “Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu”	<i>Burnout</i> , <i>Work-Life Balance</i> , dan Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa <i>burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Burnout</i> dan <i>work-life balance</i> secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	Abdul Kosim, dkk (2023) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	<i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja	Analisis regresi berganda dengan teknik analisis data menggunakan SmartPLS	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Jihan Ayu Pratiwi dan Fandi Fatoni (2023) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”	<i>Employee Engagement</i> , <i>Work-Life Balance</i> , <i>Kepuasan Kerja</i> dan Kinerja	Analisis regresi berganda dengan analisis data SEM-PLS	Hasil menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Sumber: data diolah, 2023

Dibandingkan dengan penelitian saat ini, penelitian terdahulu tidak membahas variabel *work-life balance*, *job burnout*, *employee engagement*, dan kinerja pegawai dalam satu penelitian. Sebaliknya, penelitian ini akan mempelajari dan membahas keempat variabel tersebut dalam satu penelitian. Selain itu, berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini melibatkan pegawai Lembaga Pemasyarakatan, khususnya pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan. Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki studi keislaman mengenai hubungan antara kinerja karyawan dan kaitannya dengan *work-life balance*, *job burnout*, *employee engagement*.

Sedangkan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah semuanya membahas tentang *work-life balance*, *job burnout*, dan *employee engagement* pada pekerja atau pegawai. Dan juga membahas hubungannya dengan kinerja pegawai tersebut.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Work-Life Balance*

2.2.1.1 Definisi *Work-Life Balance*

Istilah *work-life balance* diperkenalkan oleh Jeffrey H. Greenhaus dan Saroj Parasuraman pada tahun 1990-an. Menurut (Greenhaus & Powell, 2006), *work-life balance* merupakan hubungan yang seimbang dalam setiap aspek seperti perhatian, waktu, keterlibatan dan komitmen seseorang. Sedangkan (Clark, 2000) secara khusus mendefinisikan *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu dan energi psikologis, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Dengan demikian, ada hubungan peran antara lingkungan pekerjaan dan lingkungan di luar pekerjaan. Menurut (Irfan et al., 2023) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka. Kehidupan pribadi disini meliputi: keluarga, teman, kesehatan, liburan, hobi, dan minat. Sedangkan kehidupan profesional meliputi: lingkungan kerja, jam kerja, tekanan pekerjaan, deadline pekerjaan, serta tujuan perusahaan.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menjaga tanggungjawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan pribadi di luar lingkup pekerjaan mereka agar senantiasa seimbang (Lukmiati, 2020). Menurut (Fisher et al., 2009), terdapat empat dimensi utama dalam *work-life balance*:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) atau Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi. Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan berdampak pada urusan pribadi seseorang.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) atau Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan. Dimensi ini merupakan sejauh mana kehidupan pribadi mempengaruhi urusan pekerjaan.
3. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW) atau Peningkatan Kehidupan Pribadi oleh Pekerjaan. Dimensi ini menilai seberapa besar potensi kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka di tempat kerja.
4. *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL) atau Peningkatan Pekerjaan oleh Kehidupan Pribadi. Dimensi ini membahas sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat ditingkatkan oleh urusan pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Sehingga dalam hal ini seseorang harus dapat mengategorikan antara lingkungan individu seperti keluarga maupun teman dengan lingkungan kerja mereka. Orang yang memiliki kemampuan *work-life balance* ini pasti mampu bertindak secara profesional dalam pekerjaannya. Mereka tidak akan menggabungkan urusan pribadi ke dalam pekerjaan begitu juga sebaliknya. Sehingga apabila terjadi konflik di dalam kehidupan pribadi seseorang, maka tidak akan mempengaruhi kinerja mereka di dalam organisasinya. Begitu juga apabila terjadi masalah di dalam lingkungan kerjanya, tidak akan mempengaruhi kehidupan pribadinya.

2.2.1.2 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut (McDonald et al., 2005) untuk mengukur *work-life balance* dapat menggunakan indikator-indikator berikut ini, yakni terdiri dari:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dapat dialokasikan seseorang untuk aktivitas di luar pekerjaan mereka dan pekerjaan mereka.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*): Keseimbangan keterlibatan menunjukkan seberapa banyak keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka dan aktivitas di luar pekerjaan mereka.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Keseimbangan kepuasan menunjukkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan apa yang mereka lakukan.

Dengan kata lain, indikator-indikator ini dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang dapat mencapai keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tingkat keterlibatan mereka dalam kedua bidang tersebut, serta tingkat kepuasan yang mereka peroleh dari keduanya.

Penerapan *work-life balance* dapat juga didukung oleh perusahaan, sehingga nantinya akan memiliki keuntungan bagi perusahaan tersebut dan karyawannya. Menurut (Lazar et al., 2010) terdapat beberapa manfaat bagi perusahaan dan karyawan apabila mampu menerapkan program *work-life balance*, antara lain:

1. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan. Dengan adanya *work-life balance* maka frekuensi absensi dan keterlambatan karyawan dapat berkurang.
2. Meningkatkan produktivitas. Dengan memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, produktivitas di tempat kerja dapat meningkat.
3. Meningkatkan citra perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat memiliki citra yang lebih positif di mata masyarakat.
4. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan retensi karyawan yang berharga. Program ini dapat membantu mempertahankan karyawan berkinerja tinggi yang berharga bagi perusahaan.
6. Mengurangi tingkat turnover karyawan. Dengan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, program ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Di sisi lain, program *work-life balance* juga memberikan manfaat bagi karyawan, seperti:

1. Meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Meningkatkan rasa aman dalam bekerja. Program ini memberikan rasa aman kepada karyawan, karena mereka tahu bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Meningkatkan kontrol atas lingkungan kerja. Karyawan memiliki lebih banyak kendali atas lingkungan kerja mereka dan dapat mengatur waktu mereka dengan lebih baik.
4. Mengurangi tingkat stres kerja. Dengan memberikan waktu untuk kehidupan pribadi, tingkat stres kerja dapat berkurang.
5. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Program ini juga dapat berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental yang lebih baik bagi karyawan.

Dengan demikian, program *work-life balance* memiliki manfaat yang signifikan, baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.

Menurut (Lazar et al., 2010), terdapat sejumlah faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan *work-life balance*, yakni mencakup:

a. Dukungan Manajerial (*Managerial Support*)

Peran manajer sangat penting dalam kesuksesan program *work-life balance* karena mereka memiliki kemampuan untuk mendorong atau menghambat upaya karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

b. Konsekuensi Karir (*Career Consequences*)

Faktor kedua berkaitan dengan hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan praktik *work-life balance*, terutama dalam hal dampak negatif terhadap karir seseorang.

c. Ekspektasi Waktu Organisasi (*Organizational Time Expectation*)

Ini melibatkan ekspektasi dari organisasi terkait dengan jumlah jam kerja yang diharapkan dari karyawan, termasuk apakah karyawan diharapkan untuk membawa pekerjaan mereka ke rumah.

d. Persepsi Gender (*Gender Perceptions*)

Ini melibatkan perbedaan dalam persepsi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki terkait dengan *work-life balance*.

e. Dukungan Rekan Kerja (*Co-worker Support*)

Penelitian banyak menunjukkan bahwa dukungan atau persepsi negatif dari rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi pengalaman *work-life balance* seseorang.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan *work-life balance*, organisasi perlu memperhatikan dukungan manajerial yang diberikan, mengatasi konsekuensi negatif terhadap karir, mengelola ekspektasi waktu kerja, memahami perbedaan persepsi gender, dan mempromosikan dukungan positif dari rekan kerja dan atasan. Hal-hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung bagi semua karyawan.

2.2.1.3 *Work-Life Balance* Dalam Perspektif Islam

Meskipun Al-Quran tidak secara eksplisit membahas konsep *work-life balance*, akan tetapi terdapat ayat yang mendukung konsep ini, yaitu tercantum dalam QS. Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

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

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini berbicara tentang anjuran untuk menggunakan nikmat dan harta yang luas yang diberikan Allah sebagai cara untuk tetap setia kepada Allah dan mendekati diri kepadaNya. Karena hanya Allah yang akan memberikan pahala, baik di dunia maupun di akhirat. Dalam ayat tersebut, kenikmatan duniawi termasuk hal-hal yang diizinkan Allah, seperti makanan, minuman, pakaian, rumah, dan pernikahan. Karena kita memiliki tanggung jawab terhadap diri kita sendiri, keluarga kita, dan orang-orang di sekitar kita, kita harus memenuhi tanggung jawab kita.

Kewajiban diri sendiri dalam hal ini dapat juga berupa pekerjaan, akan tetapi kita juga dianjurkan untuk memenuhi kewajiban terhadap keluarga. Dengan demikian, kita harus mampu memenuhi kewajiban terhadap diri sendiri maupun keluarga. Yaitu dengan menyeimbangkan kehidupan keluarga dengan kehidupan pribadi (pekerjaan) atau biasa dikenal dengan istilah *work-life balance*.

2.2.2 Job Burnout

2.2.2.1 Definisi Job Burnout

Herbert Freudenberger dan Christina Maslach, dua psikolog klinis yang pertama kali menggunakan istilah "*burnout*" untuk menggambarkan tingkat ekstrem kelelahan dan stres yang dialami oleh sukarelawan yang mereka rawat di sebuah klinik gratis di New York pada tahun 1974 (Pangemanan et al., 2017). Menurut (Irfan et al., 2023), *job burnout* atau kelelahan kerja adalah jenis stres yang terkait dengan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik atau emosional pada pekerja, yang dapat menyebabkan depresi, penurunan produktivitas, dan peningkatan risiko penyakit.

Wiryathi (2014) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom psikologis yang muncul pada individu yang berinteraksi dengan orang lain, yang disebabkan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja atau *job burnout* merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja mengalami kelelahan fisik yang luar biasa disebabkan oleh tekanan pekerjaan, dan kelelahan emosional sehingga mengalami depresi yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kinerja seorang karyawan.

Bahkan *job burnout* dapat menimbulkan perilaku negatif bagi seorang profesional seperti tidak bertanggung jawab, kurangnya minat bekerja, menurunnya kinerja hingga dapat menyebabkan kemungkinan untuk meninggalkan organisasinya atau *turnover intention* (Kanwar et al., 2009). Munculnya *job burnout* atau kelelahan kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik di tempat kerja, beban kerja yang tinggi, dan sistem kompensasi yang buruk bagi karyawan (Lakshmi & Prasanth, 2018). Oleh karena itu, hendaknya setiap organisasi senantiasa melakukan *controlling* serta penilaian terhadap kinerja setiap karyawannya. Sehingga dapat meminimalisir munculnya *burnout* terhadap karyawan. Karena organisasi tersebut akan memberikan *reward* atau penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja bagus. Dan akan memberikan *punishment* bagi karyawan yang memiliki kinerja buruk. Dengan demikian, setiap karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.2.2.2 Indikator *Job Burnout*

Maslach (2001) dalam (Prestiana & Putri, 2013) juga menyebutkan bahwa *burnout* mempunyai tiga dimensi yang dapat dijadikan sebagai indikator *burnout*, meliputi:

- Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*)

Gejala ini disebabkan oleh penggunaan energi yang berlebihan akibat situasi pekerjaan yang sangat menuntut secara fisik. Kelelahan emosional ini dapat tercermin dalam perasaan frustrasi, putus asa, kesedihan, perasaan tak berdaya, tekanan, apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan, serta kurangnya motivasi.

- Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Menurut Maslach, depersonalisasi merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi mencakup sikap negatif, kurang sopan, menjaga jarak dari lingkungan sekitar, kurangnya empati, dan ketidakpekaan terhadap kebutuhan orang lain.

- Penurunan Pencapaian Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, kehidupan, dan perasaan bahwa seseorang belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat adalah tanda rendahnya pencapaian pribadi. Ini mengindikasikan penilaian yang rendah terhadap kompetensi dan prestasi pribadi itu sendiri dalam pekerjaan.

Cerniss dalam (Rahman, 2007) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri yang merupakan gejala *burnout*, yakni sebagai berikut:

- Kesulitan untuk pergi bekerja setiap hari
- Merasa gagal dan tidak kompeten
- Mudah marah dan sering merasa kesal
- Merasa bersalah dan cenderung menyalahkan diri sendiri
- Keengganan dan perasaan tidak berdaya dalam menjalani pekerjaan
- Bersikap negatif terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar
- Menunjukkan perilaku isolasi dan penarikan diri
- Merasa capek dan lelah setiap hari
- Sering memantau waktu saat bekerja
- Mengalami kelelahan fisik yang berlebihan setelah bekerja
- Kehilangan perasaan positif terhadap pekerjaan

- Menunda interaksi dengan klien atau pelanggan
- Kesulitan untuk mendengarkan apa yang dikatakan oleh klien
- Mengalami masalah tidur
- Menghindari diskusi tentang pekerjaan dan teman kerja
- Sering mengalami sakit kepala dan masalah pencernaan
- Kaku dalam berpikir dan menolak perubahan
- Merasa paranoid atau terlalu waspada terhadap situasi
- Sering absen atau membolos dari pekerjaan.

Tanda-tanda ini merupakan indikator potensial dari *burnout* dan dapat menggambarkan tingkat stres yang tinggi dan ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja seseorang.

Sementara itu, Baron dan Greenberg dalam (Rahman, 2007) membagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* ke dalam dua kategori, yaitu:

a. Faktor Eksternal

Dalam hal ini berkaitan dengan kondisi organisasi kerja seperti lingkungan kerja yang tidak memadai, peluang promosi yang terbatas, peraturan yang kaku yang membuat karyawan merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan tingginya tuntutan pekerjaan.

b. Faktor Internal

Hal ini merupakan kondisi yang berasal dari individu itu sendiri, dan mencakup karakteristik kepribadian, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan kemampuan untuk mengatasi stres (*coping with stress*).

2.2.2.3 Job Burnout Dalam Perspektif Islam

Salah satu ayat Al-Quran yang maknanya dapat dikaitkan dengan konsep *job burnout*, yaitu terdapat dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
 أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
 طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula)

sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir."

Ayat ini dalam Tafsir Ibnu Katsir mengandung makna bahwa dalam mencapai tujuan hidup, manusia diberi beban oleh Allah sesuai dengan kemampuan mereka, mereka diberi pahala lebih dari yang mereka usahakan, dan mereka mendapat siksa sebanding dengan kesalahan mereka. Seseorang hanya dapat melakukan amal yang sesuai dengan kemampuan mereka. Agama Islam tidak membebani umat manusia dengan beban yang berat dan sulit. Islam memiliki prinsip-prinsip dasar yang sederhana, ringan, dan tidak terbatas.

Dari tafsir tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang hendaknya melakukan sesuatu sesuai dengan batas kemampuan mereka, dengan tidak mempersulit diri termasuk dalam bekerja. Sedangkan munculnya *job burnout* disebabkan oleh beban kerja yang melebihi kemampuan seseorang sehingga mengakibatkan kelelahan fisik maupun emosional.

2.2.3 Employee Engagement

2.2.3.1 Definisi Employee Engagement

Konsep *employee engagement* pertama kali dikenalkan oleh William A. Kahn pada tahun 1990-an. Menurut (Katili et al., 2021), *employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah seberapa jauh karyawan terlibat penuh dalam pekerjaannya guna meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Karyawan yang senantiasa terlibat dalam pekerjaannya dan berkomitmen untuk organisasinya akan mampu bersaing secara unggul, dengan melakukan pekerjaannya secara produktif, melayani dengan lebih baik, dan hal ini dapat mengurangi *turnover* karyawan. Dalam terminologi "*employee engagement*" yang diperkenalkan oleh Gallup Institute, didefinisikan sebagai status dari seorang karyawan mengenai lingkungan kerja atau perusahaannya dimana dia bekerja (Riyanto et al., 2021). Sedangkan menurut Kruse (2012) dalam (Sucahyowati & Hedrawan, 2020) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Ditunjukkan dengan karyawan tersebut benar-benar peduli tentang pekerjaan mereka dan perusahaan mereka melalui komitmen emosional ini.

Mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, bukan hanya untuk mendapatkan gaji ataupun promosi.

Sedangkan menurut (McBain, 2007), keterlibatan karyawan merupakan elemen kunci dalam pemahaman dan pengukuran berbagai aspek karyawan di dalam organisasi, termasuk kepuasan, komitmen, motivasi, keterlibatan, kontrak psikologis, serta faktor-faktor lain seperti desain pekerjaan dan *total rewards*. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sucahyowati & Hedrawan, 2020) bahwa untuk berinteraksi dengan karyawan, diperlukan peran manajemen talent dan keterlibatan karyawan untuk membantu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang.

Dari pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan seberapa jauh seorang karyawan terlibat dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Semakin terlibat seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja serta semangat mereka. Oleh karena itu, hendaknya setiap organisasi senantiasa melibatkan karyawannya dalam setiap kegiatan. Dengan demikian seorang karyawan akan semangat untuk bekerja, mereka akan bekerja tanpa memandang gaji, bonus, atau tunjangan melainkan karena nama organisasinya. Hal ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

2.2.3.2 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Gallup (2002) dalam (Anitha, 2014) terdapat tiga macam karyawan yakni terlibat, tidak terlibat, dan secara aktif melepaskan diri. Berikut penjelasannya:

1. Karyawan yang terlibat (*Engaged Employees*)

Merujuk kepada karyawan yang secara konsisten berupaya untuk memberikan kinerja unggul dalam peran mereka.

2. Karyawan yang tidak terlibat (*Not Engaged Employees*)

Mengacu pada karyawan yang lebih berkonsentrasi pada tugas yang diberikan kepada mereka daripada tujuan organisasi. Mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.

3. Karyawan aktif yang tidak terlibat (*Actively Disengaged Employees*)

Merupakan karyawan yang berpotensi merugikan karena mereka tidak hanya memiliki kinerja yang buruk tetapi juga dapat mengurangi motivasi kerja rekan-rekan mereka di dalam organisasi.

Menurut (Roof, 2015), terdapat tiga indikator *employee engagement* yang mencerminkan bagaimana karyawan terlibat ke dalam organisasi yaitu:

a. *Vigor*

Semangat atau aktivasi yang ditunjukkan dengan energi tinggi, ketangguhan, ketekunan, dan kemauan untuk berusaha lebih.

b. *Dedication*

Dedikasi atau identifikasi yang tercermin dalam antusiasme, memiliki tujuan, inspirasi, dan kebanggaan dalam pekerjaannya.

c. *Absorption*

Penyerapan ditunjukkan dengan pemusatan, suatu kondisi karena asyik dengan peran pekerjaan, dan kebahagiaan dengan kondisi kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* menurut Anitha (2014) adalah:

- Lingkungan Kerja

Kebutuhan dan perasaan karyawan diperhatikan di tempat kerja yang mendukung, yang memberikan umpan balik yang positif dan mendorong penyelesaian masalah terkait pekerjaan.

- Kepemimpinan

Kesadaran diri, standar moral internal, transparansi hubungan, dan pemrosesan data yang seimbang merupakan komponen-komponen dalam konsep kepemimpinan yang efektif.

- Tim dan Rekan Kerja

Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung karena dapat menciptakan rasa aman di tempat kerja dan memungkinkan mereka untuk sepenuhnya terlibat dalam tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang mendukung juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mencoba hal-hal baru tanpa perlu khawatir tentang akibatnya, bahkan jika mereka gagal.

- Pelatihan dan Pengembangan Karir

Melalui pelatihan dan pengembangan karir, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka. Ini membantu meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.

- Kompensasi

Sistem kompensasi dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat, mendorong mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan dan pengembangan diri.

- Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi, termasuk prosedur, struktur, dan sistem, mempengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kebijakan organisasi yang bersahabat sangat penting untuk mendorong keterlibatan karyawan dan mencapai tujuan akhir organisasi.

- Kesejahteraan Tempat Kerja

Kebijakan yang bersahabat, yang mencakup kebijakan seperti prosedur, struktur, dan sistem, sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mencapai tujuan akhir organisasi.

2.2.3.3 *Employee Engagement* Dalam Perspektif Islam

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan seorang karyawan, keterlibatan tersebut dapat diukur melalui semangat, dedikasi, serta keasikan mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu ayat Al-Quran yang secara tidak langsung menjelaskan konsep *employee engagement* yaitu terdapat dalam QS. Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Dalam Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menjelaskan nikmat yang tak terhingga yang diberikan Allah kepada manusia, termasuk menciptakan bumi mudah untuk digunakan, memiliki bentuk bundar di langit, dan stabil di permukaannya. Sehingga manusia dapat memanfaatkan planet ini dalam menjalankan kehidupannya. Ayat ini juga menganjurkan kepada manusia untuk tinggal di dunia ini, menikmati keindahan alam, dan berusaha untuk mendapatkan uang dengan cara yang halal.

Salah satu cara yang halal untuk mendapatkan uang adalah dengan melakukan pekerjaan yang halal pula. Maka dari itu, dalam melakukan pekerjaan hendaknya dilakukan dengan semangat agar rezeki yang kita dapat dalam pekerjaan tersebut juga halal. Karena pada

akhirnya, tindakan yang baik akan dibalas dengan pahala, sedangkan tindakan yang buruk akan dihitung sebagai dosa.

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Katili et al., (2021) kinerja karyawan adalah keberhasilan dalam penyelesaian tugas yang dilakukan oleh individu yang dipilih ataupun individu lainnya, sebagaimana yang telah ditetapkan dan diukur oleh organisasi. Sesuai dengan standar efisien dan efektif dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia pada lingkungan yang senantiasa berubah. Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Sucahyowati & Hedrawan, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

Sedangkan Sutrisno (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja umumnya dibahas dalam konteks motivasi, perilaku pemimpin, tugas desain, penetapan tujuan, dan sebagian besar terkait dengan penelitian organisasi (Griffin et al., 1981).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki peranan penting bagi kita sebagai manusia dan juga bagi organisasi. Seringkali kinerja diidentifikasi atau dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan dengan terselesainya tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan organisasi kepada karyawan tersebut. Kinerja setiap karyawan berbeda, semakin baik kemampuan seorang karyawan maka kinerja mereka juga semakin baik. Kinerja disini memiliki peranan penting bagi organisasi, karena dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi.

2.2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2016) dalam (Chaerudin et al., 2020) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam organisasi yaitu:

1. Kualitas Kerja. Dalam hal ini merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas. Merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, bahan baku, dan teknologi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu meminta bantuan orang lain.

Sedangkan Gibson (1987) dalam (Akbar, 2018) menjelaskan terdapat tiga faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, dan karakteristik sosial dan demografis merupakan bagian dari faktor individu.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan tingkat kepuasan kerja seseorang termasuk dalam kategori ini.

3. Faktor Organisasi

Faktor ini merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan organisasi tempat seseorang bekerja, seperti kebijakan, budaya kerja, struktur organisasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Mitchell (1988) dalam (Priyono, 2010) terdapat beberapa cara untuk menunjukkan kinerja:

- Kinerja dapat menunjukkan perilaku yang konsisten sepanjang waktu, seperti jumlah pukulan rata-rata selama permainan.
- Kinerja juga dapat mencakup berbagai perilaku, yang dapat diukur dengan konsep yang lebih tinggi, seperti jumlah orang yang hadir di tempat kerja.
- Kinerja bisa juga mengacu pada hasil-hasil yang mungkin tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan-tindakan tertentu, seperti penjualan produk.
- Kinerja tidak tergantung pada perilaku tertentu, tetapi lebih pada sifat keseluruhan, seperti ketegasan, atau keramahan.
- Selain itu, kinerja juga bisa merujuk pada prestasi kelompok daripada prestasi individu, seperti kemenangan dalam sebuah permainan tim.

2.2.4.3 Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kinerja dianggap sebagai sebuah tanggung jawab individu terhadap dirinya sendiri dan Allah SWT. Ayat-ayat dalam Al-Quran, mengajarkan bahwa manusia harus bekerja keras dan berusaha untuk mencapai tujuan hidupnya, baik dalam hal spiritual maupun materil. Salah satunya yakni terdapat dalam QS. Al-Ankabut ayat 6 yang berbunyi:

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

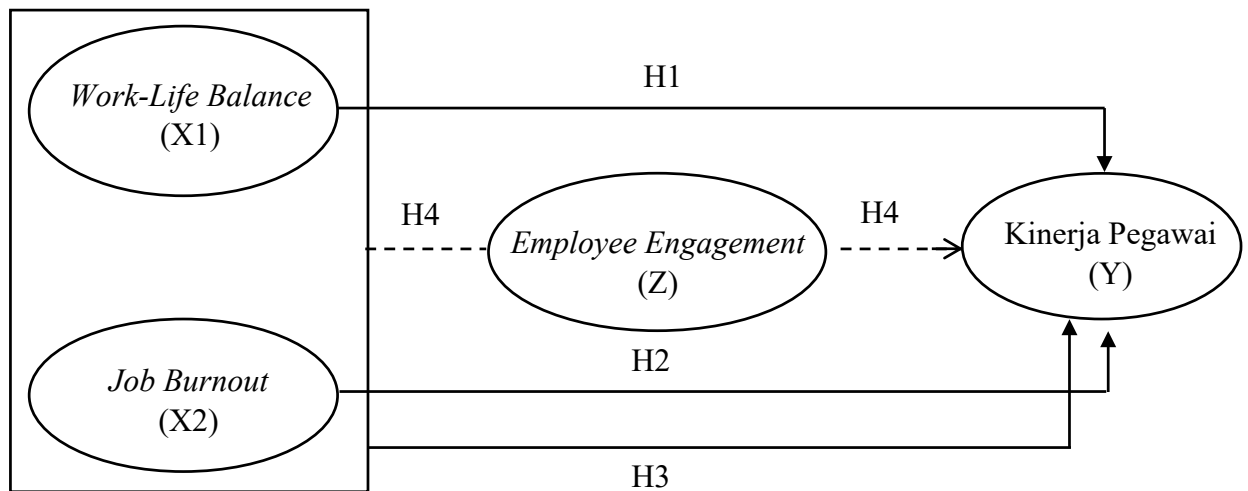
Artinya: Dan barangsiapa berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu untuk dirinya sendiri. Sungguh, Allah Mahakaya (tidak memerlukan sesuatu) dari seluruh alam.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, seseorang yang berjuang (berjihad) dengan keinginan untuk bertemu dengan Allah sebenarnya berjuang untuk dirinya sendiri, bukan untuk Allah. Jihad adalah melawan musuh dan menentang keinginan sendiri. Mungkin juga berarti mengabdikan semua upaya kepada Allah. Orang-orang yang berjuang untuk mendapatkan balasan dari Allah, Tuhan semesta alam, akan menerima hasil dari usaha mereka. Baik dalam memerangi musuh maupun dalam mengendalikan nafsu, sabar adalah kunci dalam jihad. Orang yang sabar dalam berjihad berarti tahan dalam menghadapi cobaan dan tetap teguh pada keyakinan mereka. Selain itu, ia juga berusaha untuk mengatasi tantangan yang menghalangi dalam menegakkan kebenaran. Prinsip-prinsip ini dapat diterapkan di tempat kerja juga.

Inti dari ayat tersebut adalah Allah Maha Kaya tidak memerlukan amal yang dilakukan oleh hamba-Nya, keuntungan dari amal yang dilakukan oleh manusia adalah untuk diri mereka sendiri. Dari makna tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila manusia bekerja, maka manfaat dari pekerjaan tersebut juga untuk kebaikan diri mereka sendiri.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini membahas tentang Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan. Model teoritis berikut memberikan gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

-----> Pengaruh Tidak Langsung

————> Pengaruh Langsung

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja

Kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dikenal sebagai *work-life balance*. Menurut (Clark, 2000) *work-life balance* adalah alokasi waktu dan energi psikologi yang seimbang, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Kehidupan pekerjaan mencakup lingkungan kerja, beban kerja, maupun jam kerja. Sedangkan kehidupan di luar pekerjaan (pribadi), yaitu keluarga, hobi, maupun liburan. Oleh karena itu untuk memaksimalkan hasil kerja (kinerja) seseorang, harus memiliki kemampuan *work-life balance* yang baik. Sehingga apabila terjadi suatu permasalahan dalam kehidupan pribadi, tidak akan mempengaruhi pekerjaan mereka.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait dengan keterkaitan antara *work-life balance* dengan kinerja pegawai atau karyawan. Penelitian (Lukmiati, 2020) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan (Kholifah & Fadli, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

2.5.2 Pengaruh Job Burnout Terhadap Kinerja

Menurut (Irfan et al., 2023), kelelahan kerja juga dikenal sebagai *job burnout*, adalah jenis stres yang terkait dengan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik atau emosional pada pekerja, yang dapat menyebabkan depresi, penurunan produktivitas, peningkatan risiko penyakit, dan efek lainnya. Dengan demikian, *job burnout* dapat diartikan sebagai kelelahan fisik maupun emosional yang muncul akibat pekerjaan seperti beban kerja yang melebihi kemampuan seorang karyawan. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa apabila seseorang mengalami *job burnout* maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dan akan berdampak juga pada kinerja seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irfan et al., 2023) menunjukkan hasil *job burnout* memainkan peran negatif dalam mempengaruhi kinerja. Sejalan dengan penelitian (Pucangan et al., 2022) yang menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja

Berdasarkan pemahaman sebelumnya, jelas bahwa kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan dapat berdampak pada kinerja mereka. Jika seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, kinerja mereka akan meningkat, tetapi sebaliknya jika mereka terlalu lelah di tempat kerja, kinerja mereka akan menurun. Beberapa peneliti menemukan bahwa *work-life balance* dan *job burnout* secara simultan atau bersamaan mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Firstly & Samsudin, 2023) dan (Puspita et al., 2023).

2.5.4 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja melalui Employee Engagement

Menurut (Katili et al., 2021), keterlibatan karyawan, juga dikenal sebagai *employee engagement*, didefinisikan sebagai seberapa penuhnya seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya untuk meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka karena karyawan yang terlibat cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih berdedikasi, dan selalu menikmati waktu mereka di tempat kerja. Karyawan yang selalu terlibat lebih mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (*work-life balance*).

Hal ini juga mengindikasikan bahwa karyawan yang senantiasa terlibat dalam organisasi dapat meminimalisir munculnya *burnout*, karena mereka mampu mengelola tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja seorang pegawai. Penelitian (Katili et al., 2021) menyatakan bahwa *employee engagement* mampu memediasi dengan baik hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. (Katili et al., 2021) juga menyatakan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh langsung antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan
- H2 : Terdapat pengaruh langsung antara *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan
- H3 : Terdapat pengaruh simultan antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan
- H4 : *Employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang bercorak positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Metode dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2018), metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari tempat tertentu untuk memahami hubungan antara berbagai variabel. Dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh variabel *employee engagement*.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu lembaga pemasyarakatan di Jawa Timur tepatnya di Lapas Kelas IIA Pamekasan, yakni yang berlokasi di Jalan Pembina No. 01, Jungcangcang, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, 69317. Dengan responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai (Sipir) Lapas Kelas IIA Pamekasan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah domain generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki fitur dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menjadi subjek penelitian mereka dan akan digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dengan jumlah 136 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel harus representatif, artinya dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Ini didasarkan pada jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, maka digunakan Rumus Slovin. Hal ini karena Rumus Slovin merupakan salah satu teknik perhitungan sampel yang representatif yang dapat menghasilkan suatu kesimpulan dari penelitian (Rifkhan, 2020), yakni sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = jumlah populasi

e = tingkat toleransi kesalahan

Maka,

$$n = \frac{136}{1 + (136)(0,05)^2} = 101,4925$$

Dari hasil perhitungan diatas, dengan tingkat toleransi kesalahan (*error*) sebesar 5% maka ditemukan bahwa jumlah sampel yang harus diambil di Lapas Kelas IIA Pamekasan sebesar 101,4925, sehingga digenapkan menjadi 102 pegawai. Akan tetapi terdapat 2 responden yang tidak reliabel dalam penelitian ini, sehingga hanya menggunakan sampel sebanyak 100 pegawai. Dengan sampel 100 pegawai tersebut sudah dapat mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Karena anggota populasi dalam penelitian ini bersifat homogen yakni keseluruhan pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel yang sederhana dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata populasi dikarenakan populasi dianggap homogen.

3.5 Data dan jenis data

3.5.1 Data Primer

Data yang dikumpulkan dan diambil secara langsung dari lapangan disebut data primer. Dalam kasus ini, ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yakni pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh seorang peneliti melalui sumber lisan dan tulisan secara tidak langsung dari subjeknya. Dalam hal ini yakni berasal dari dokumen-dokumen resmi tentang data jumlah pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan serta data rekapitulasi kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dalam periode bulan September 2022 hingga September 2023.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk memberi responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Dalam kasus ini, kuesioner yang dibagikan dalam bentuk *google form* yang berisi beberapa pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018), definisi operasional variabel adalah sifat suatu objek yang memiliki variasi tertentu yang memungkinkannya membedakan dari objek lain. Dalam konteks penelitian ini, terdapat empat variabel yang akan menjadi fokus, yaitu *Work-Life Balance* (X1), *Job Burnout* (X2), *Employee Engagement* (Z), dan Kinerja Pegawai (Y).

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi atau berkontribusi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yakni *Work-Life Balance* sebagai X1 dan *Job Burnout* sebagai X2.

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, atau yang biasa disebut variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau menjadi hasil dari pengaruh variabel independen. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.7.3 Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi, juga disebut sebagai variabel intervening, adalah variabel yang berfungsi sebagai perantara antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen

secara langsung. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel mediasi atau intervening adalah *Employee Engagement (Z)*.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Time balance</i> (keseimbangan waktu).	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu membagi waktu kerja dengan waktu keluarga • Memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran 	(Greenhaus & Powell, 2006)
		<i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan).	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga • Membagi antara keterlibatan pekerjaan dan keluarga 	
		<i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan).	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga • Selalu berkontribusi dalam pekerjaan dan keluarga 	
2.	<i>Job Burnout</i>	<i>Emotional Exhaustion</i> (Kelelahan)	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa terkuras secara emosional setelah bekerja 	(Maslach & Jackson, 1981)

			<ul style="list-style-type: none"> • Merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan • Merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan lagi 	
		<i>Depersonalization</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak mengambil pekerjaan ini • Tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang • Merasa orang lain menyalahkannya atas masalah mereka 	
		<i>Reduced Personal Accomplishment</i> (Rendahnya Pencapaian pribadi)	<ul style="list-style-type: none"> • Susah untuk menciptakan suasana santai bersama rekan kerja • Belum mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini • Tidak bisa menangani masalah dalam 	

			bekerja dengan tenang	
3.	Employee Engagement	<i>Vigor</i> (Semangat)	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan • Memiliki niat yang kuat dan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja 	(McBain, 2007)
		<i>Dedication</i> (Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Gigih dalam melakukan pekerjaan sampai selesai • Bangga dengan pekerjaannya sehingga sulit untuk keluar dari tempat kerja saat ini 	
		<i>Absorption</i> (Keasikan)	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja • Senang menjalankan pekerjaannya 	
4.	Kinerja	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu cekatan dalam bekerja • Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan 	(Chaerudin et al., 2020)

		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan • Menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat 	
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan • Tidak menunda pekerjaan 	
		Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Terampil dalam bekerja • Mampu memanfaatkan teknologi yang ada di dalam perusahaan dengan baik 	
		Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami tugas yang harus diselesaikan • Bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan 	

Sumber: *Data diolah, 2023*

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengukuran data yakni skala likert. Skala likert merupakan metode penilaian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana responden menyepakati atau tidak menyepakati serangkaian pernyataan/pertanyaan

yang menilai suatu objek (Istijanto, 2010). Skala ini biasanya terdiri dari 5 hingga 7 kategori, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Untuk variabel yang bersifat negatif, skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 4 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 2 untuk jawaban setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat setuju. Sedangkan sebaliknya, untuk variabel yang bersifat positif alternatif jawaban dan bobot nilai yang digunakan yakni sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pertanyaan tertutup yang harus dijawab oleh responden. Menurut Istijanto (2010) dalam pertanyaan tertutup, responden diberikan beberapa alternatif jawaban, sehingga mereka cukup memilih salah satu jawaban tersebut yang dianggap paling cocok sehingga dapat mewakili pendapatnya.

3.9 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), analisis data adalah proses yang dilakukan oleh peneliti setelah mengumpulkan semua data dari responden dan sumber lainnya. Kegiatan ini melibatkan pengelompokan data, tabulasi data, penyajian data berdasarkan variabel, dan perhitungan data. Analisis data merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup pengeditan data, pengkodean data, tabulasi data, dan penyajian data sehingga dapat dengan mudah diinterpretasikan dan dipahami (Supriyanto & Maharani, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan model *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* atau PLS sangat efektif sebagai metode analisis karena tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak perlu besar (Supriyanto & Maharani, 2013). Dalam melakukan analisis data menggunakan SmartPLS, terdapat 2 evaluasi model yang harus dilakukan untuk menguji suatu data yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model (Duryadi, 2021).

3.9.1 Evaluasi Outer Model (Evaluasi *Measurement*)

Menurut Duryadi (2021), evaluasi outer model merupakan evaluasi yang dilakukan terhadap alat yang dipakai dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam model ini berfungsi untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Beberapa uji yang dilakukan dalam outer model yaitu:

3.9.1.1 Validitas Konvergen

Merupakan seperangkat indikator yang menunjukkan satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Representasi ini dapat diungkapkan melalui penggunaan nilai rata-rata varian ekstraksi atau *Average Variance Extracted* (AVE) (Sarwono & Narimawati, 2015).

Dalam validitas konvergen, nilai *loading factor* yang diharapkan setidaknya >0.70 dan nilai AVE setidaknya >0.5 . Menurut nilai ini, satu variabel laten memiliki kemampuan untuk menggambarkan rata-rata variasi indikatornya.

3.9.1.2 Validitas Diskriminan

Menurut Sarwono (2015), validitas diskriminan mengacu pada seberapa baik dua variabel laten yang berbeda dapat membedakan satu sama lain dalam sebuah penelitian. Ini mengevaluasi apakah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten memberikan kontribusi yang lebih besar untuk variabel laten yang relevan daripada untuk variabel laten lainnya.

Cross Loading merupakan metode lain untuk mengetahui validitas diskriminan. Dengan cara setidaknya nilai *cross loading* >0.70 untuk setiap variabelnya. Oleh karena itu dalam hal ini, *loading* untuk setiap indikator harus lebih besar atau lebih tinggi dari *cross loading*nya masing-masing.

3.9.1.3 Reliabilitas

Menurut Sarwono (2015), *Crobanch's Alpha* dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dengan nilai minimal 0.7 dan nilai ideal 0.8 atau 0.9. Dalam hal ini, setiap variabel laten harus memiliki kemampuan untuk menggambarkan setengah dari varian masing-masing indikator. Jika skala pengukur data dan data yang dihasilkan memberikan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran, instrumen penelitian dianggap memenuhi konsep reliabel (Duryadi, 2021).

3.9.2 Evaluasi Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

Dalam model ini, spesifikasi hubungan antara variabel laten dan variabel laten lainnya diidentifikasi (Duryadi, 2021). Beberapa uji yang dilakukan dalam model ini yaitu:

3.9.2.1 R Square (Coefficient determination)

Dengan menggunakan nilai R Square, kita dapat mengetahui seberapa besar variasi yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square 0,19 menunjukkan pengaruh yang lemah, nilai R Square 0,33 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan nilai R Square 0.67 menunjukkan pengaruh yang kuat. (Duryadi, 2021).

Koefisien determinasi pada dasarnya adalah ukuran kekuatan atau kontribusi pada hubungan antara dua variabel eksogen dan endogen. Nilai R Square yang lebih besar menunjukkan bahwa model prediksi dari model penelitian yang diajukan lebih kuat. Misalnya, nilai R-square sebesar 0,7 menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel dependen adalah 70%, dan sisanya merupakan variabel lain di luar model yang diajukan (Haryono, 2016).

Nilai R-square berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen. Untuk signifikansi statistik dapat dilihat melalui interval kepercayaan yang merupakan hasil dari *Bootstrap Resampling*. Jika interval kepercayaan tidak mencakup nilai nol, R-square dianggap signifikan secara statistik.

3.9.2.2 Uji Signifikansi (Uji Hipotesis)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah indikator atau dimensi dapat mengukur atau merefleksikan variabel laten yang diuji. Ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk menguji uji T-test. Untuk nilai probabilitas, kriteria penerimaan hipotesa adalah ketika t-statistik > t-tabel, karena nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05 dan nilai t-tabel adalah 1,96 (Duryadi, 2021).

Sejalan dengan pendapat (Haryono, 2016) bahwa jika hasilnya bernilai p kurang dari 0,05 atau atau C.R. lebih dari 1,967 (C.R. = t-hitung), indikator atau

dimensi tersebut dianggap signifikan. Jika hasilnya tidak signifikan, indikator atau dimensi tersebut harus dibuang. Nilai *factor loading standard* untuk masing-masing indikator atau dimensi digunakan untuk menguji validitasnya. Nilai *factor loading standard* harus lebih besar dari 0,5 atau lebih besar dari 0,7.

Goodness of Fit (GoF) dalam konteks uji simultan dalam Partial Least Squares (PLS) Path Modeling memberikan gambaran sejauh mana model dapat menjelaskan seluruh struktur model secara keseluruhan. Ketentuan dan makna dari nilai GoF simultan dapat bervariasi tergantung pada norma dan interpretasi dalam disiplin ilmu tertentu.

3.9.2.3 Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Menurut Kuncoro dalam (Duryadi, 2021), *path analysis* digunakan untuk melihat pola hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung beberapa variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Sejalan dengan pendapat (Haryono, 2016) bahwa analisis jalur digunakan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara langsung dan tidak langsung pada regresi berganda.

Duryadi (2021) juga mengatakan apabila nilai *path coefficient* yang positif atau dekat dengan +1 menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang kuat atau searah, sedangkan nilai *path coefficient* yang negatif atau dekat dengan -1 menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang negatif atau terbalik.

Nilai *path coefficient* dapat digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar konstruk. *Path coefficient* yang memiliki nilai statistik T lebih dari 1,96 (atau dibulatkan menjadi 2) atau nilai P kurang dari 0,05 dianggap signifikan. (Haryono, 2016). Nilai ini memberikan gambaran tentang seberapa besar perubahan yang dapat diharapkan dalam variabel dependen berdasarkan perubahan satu satunya variabel prediktor independen. Berikut interpretasi nilai *path coefficient*:

- Positif: Jika nilai positif, maka menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan dependen. Artinya, kenaikan dalam variabel independen berhubungan dengan peningkatan dalam variabel dependen.

- Negatif: Jika nilai negatif, maka menunjukkan hubungan negatif. Artinya, kenaikan dalam variabel independen berhubungan dengan penurunan dalam variabel dependen.

Misalnya, jika diketahui memiliki koefisien jalur antara variabel X dan Y sebesar 0.8, dan nilai X meningkat sebesar 1 unit, kita dapat mengharapkan bahwa Y akan meningkat sebesar 0.8 unit. Interpretasi nilai *path coefficient* dapat bervariasi tergantung pada tanda (positif/negatif) dan besarnya nilai tersebut. Nilai positif menunjukkan hubungan positif, sementara nilai negatif menunjukkan hubungan negatif. Besarnya nilai mencerminkan kekuatan hubungan, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan pengaruh yang lebih besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Menurut Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, lembaga pemasyarakatan bertanggung jawab atas penampungan, pengembangan, dan perawatan narapidana. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "pemasyarakatan" berarti hal atau tindakan memasyarakatkan (memasukkan ke dalam masyarakat, menjadi anggota masyarakat), sedangkan "lembaga" berarti suatu organisasi atau badan yang berfokus pada usaha atau penelitian. Oleh karena itu, lembaga pemasyarakatan, juga dikenal sebagai lapas, adalah suatu organisasi yang membantu narapidana mendapatkan bimbingan secara fisik dan rohani sehingga mereka dapat kembali hidup normal di masyarakat.

Menurut Pasal 2 UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, tujuan sistem pemasyarakatan adalah untuk mendidik warga binaan pemasyarakatan untuk menjadi manusia seutuhnya, mengakui kesalahan mereka, memperbaiki diri, dan menghindari tindakan pidana lagi. Tujuan ini dimaksudkan agar mereka dapat kembali diterima di masyarakat dan berfungsi sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab.

Pasal 3 UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan menetapkan fungsi pemasyarakatan adalah mendidik warga binaan pemasyarakatan (narapidana, anak didik, dan klien pemasyarakatan) untuk berintegrasi dengan masyarakat sehingga mereka dapat hidup kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab.

Dengan mempertimbangkan usia dan jenis kelamin, Lembaga Pemasyarakatan dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lembaga Pemasyarakatan Umum untuk narapidana pria dewasa yang berusia lebih dari 25 tahun
- b. Lembaga Pemasyarakatan Khusus, terdiri dari:
 - Lembaga Pemasyarakatan Wanita untuk narapidana wanita dewasa yang berusia lebih dari 21 tahun atau sudah menikah
 - Lembaga Pemasyarakatan Pemuda untuk narapidana pemuda yang berusia 18-25 tahun.

- Lembaga pemasyarakatan Anak terdiri dari Lembaga Pemasyarakatan Anak Pria, dan Lembaga Pemasyarakatan Anak Wanita.

Namun, lembaga pemasyarakatan dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan kapasitas, lokasi, dan kegiatan mereka, yaitu:

1. Lembaga Pemasyarakatan Kelas I, yang terletak di ibukota propinsi dan memiliki lebih dari 500 orang
2. Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A, yang terletak di kotamadya atau kabupaten dengan kapasitas 250-500 orang
3. Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B, yang terletak di daerah setingkat kabupaten dan memiliki kapasitas kurang dari 250 orang.

4.1.2 Logo

Gambar 4.1 Logo Kemenkumham



Sumber: www.kemenkumham.go.id

Dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-O7.UM.O1.O1 TAHUN 2011 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-O5.UM.O1.O1 TAHUN 2011 Tentang Logo Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, ayat 2 menjelaskan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang mencakup:

- a. Tulisan:
 - PENGAYOMAN. Berarti melindungi dan mengayomi seluruh penduduk Indonesia dalam hal hak asasi manusia.
- b. Gambar :
 - Lima garis busur menunjukkan falsafah negara, Pancasila.

- Dua garis tegak lurus sejajar menunjukkan keadilan dan demokrasi untuk memajukan bangsa Indonesia.
 - Garis siku kanan menunjukkan hukum, sedangkan garis siku kiri menunjukkan hak asasi manusia yang menghormati agama dan norma moral.
- c. Tata warna:
- Biru tua sebagai dasar: Biru tua bermakna ketertiban, kemajuan teknologi, amanah, keamanan, keteraturan, dan kedalaman.
 - Warna emas pada garis lukisan logo dan "Pengayoman" adalah simbol kewibawaan, keagungan, dan keluhuran.

4.1.3 Visi dan Misi

Visi:

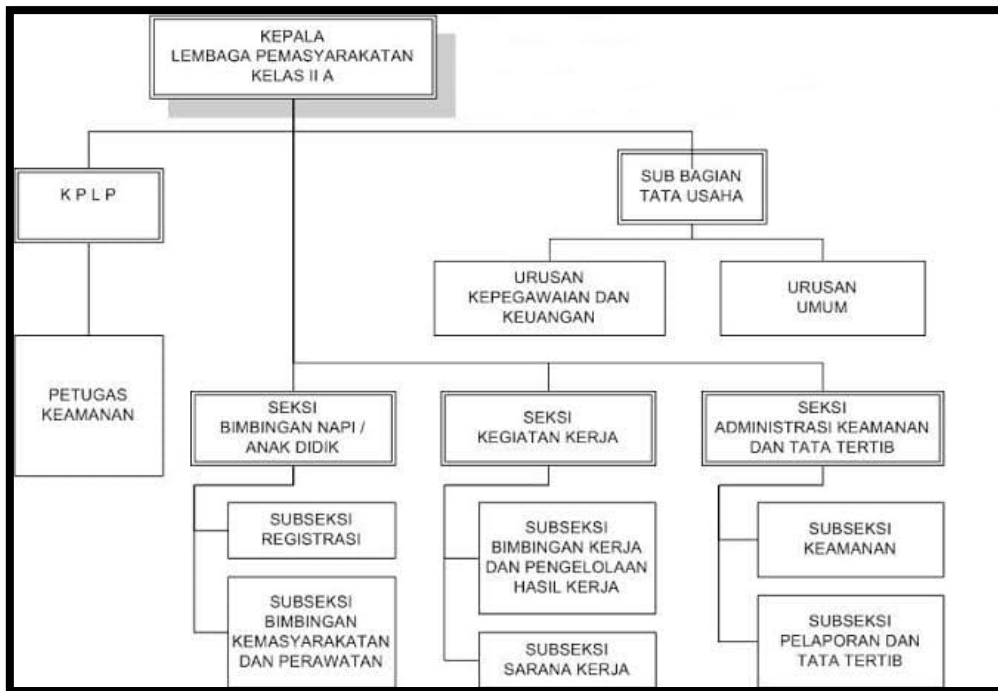
"Masyarakat memperoleh kepastian hukum".

Misi:

1. Mewujudkan peraturan Perundang-Undangan yang berkualitas;
2. Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas;
3. Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas;
4. Mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan HAM;
5. Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan HAM;
6. Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang profesional dan berintegritas.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Lapas Kelas IIA



Sumber: lapaspamekasan.kemenkumham.go.id/

4.2 Karakteristik Responden

Objek dalam penelitian ini yaitu Lapas Kelas IIA Pamekasan. Sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan yang berjumlah 136 orang. Akan tetapi dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 orang yang terdiri dari laki-laki maupun perempuan. Dalam penelitian ini tidak ada karakteristik khusus, dikarenakan keseluruhan sampel memiliki karakteristik yang sama yakni Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Berikut ini merupakan data responden yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.1
Jumlah Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	92	92%
2	Perempuan	8	8%
Jumlah		100	100%

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki jumlah pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan. Hal ini dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa presentase pegawai laki-laki berjumlah 92%, sedangkan pegawai perempuan sejumlah 8%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur data. Setiap jawaban dalam skala ini memiliki bobot nilai. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 netral, skor 4 setuju, dan skor 5 sangat setuju. (Supriyanto & Maharani, 2013).

4.3.1 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Dalam variabel *work-life balance* ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	11	11%	37	37%	52	52%	4.410
2	0	0%	7	7%	14	14%	32	32%	47	47%	4.190
3	0	0%	0	0%	0	0%	37	37%	63	63%	4.630
4	0	0%	0	0%	0	0%	57	57%	43	43%	4.430
5	0	0%	0	0%	4	4%	36	36%	60	60%	4.560
6	0	0%	0	0%	0	0%	40	40%	60	60%	4.600
Mean											4.471

Sumber: *Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya mampu membagi waktu kerja dengan waktu keluarga” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 37 responden menyatakan setuju, serta 52 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.410.
2. Item 2 dengan pernyataan “Saya memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran saya” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 14 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan

setuju, serta 47 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.190.

3. Item 3 dengan pernyataan “Saya memiliki tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga saya” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 37 responden menyatakan setuju, serta 63 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.630. Item ini merupakan salah satu item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki tanggungjawab di dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya mampu membagi antara keterlibatan pekerjaan dan keluarga saya” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, maupun netral, 57 responden menyatakan setuju, serta 43 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.440.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga saya” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, serta 60 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.560.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya selalu berkontribusi dalam pekerjaan dan keluarga saya” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral, 40 responden menyatakan setuju, serta 60 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.600. Item ini juga memiliki nilai rata-rata yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki kemampuan untuk senantiasa berkontribusi pada keluarga dan pekerjaan mereka. Hal ini perlu untuk dipertahankan agar *work-life balance* mereka tetap baik.

4.3.2 Variabel *Job Burnout* (X2)

Dalam variabel *job burnout* ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 9 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel *Job Burnout* (X2)

Item	STS (5)		TS (4)		N (3)		S (2)		SS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	11%	37	37%	23	23%	13	13%	16	16%	3.110
2	11	11%	32	32%	24	24%	16	16%	17	17%	3.040

3	11	11%	42	42%	29	29%	6	6%	12	12%	3.340
4	23	23%	44	44%	18	18%	7	7%	8	8%	3.670
5	25	25%	45	45%	9	9%	9	9%	12	12%	3.620
6	26	26%	46	46%	16	16%	4	4%	8	8%	3.780
7	26	26%	52	52%	5	5%	5	5%	12	12%	3.710
8	9	9%	25	25%	38	38%	12	12%	16	16%	2.990
9	21	21%	50	50%	21	21%	8	8%	0	0%	3.840
Mean											3.455

Sumber: *Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya merasa terkuras secara emosional setelah bekerja” terdapat 11 responden menyatakan sangat tidak setuju, 37 responden menyatakan tidak setuju, 23 responden menyatakan netral, 13 responden menyatakan setuju, serta 16 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.110.
2. Item 2 dengan pernyataan “Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan” terdapat 11 responden menyatakan sangat tidak setuju, 32 responden menyatakan tidak setuju, 24 responden menyatakan netral, 16 responden menyatakan setuju, serta 17 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.040.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan lagi” terdapat 11 responden menyatakan sangat tidak setuju, 42 responden menyatakan tidak setuju, 29 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan setuju, serta 12 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.340.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak mengambil pekerjaan ini” terdapat 23 responden menyatakan sangat tidak setuju, 42 responden menyatakan tidak setuju, 29 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan setuju, serta 12 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.670.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang” terdapat 25 responden menyatakan sangat tidak setuju, 45 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 9 responden menyatakan setuju, serta 12 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.620.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya merasa orang lain menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami” terdapat 26 responden menyatakan sangat tidak setuju, 46 responden

menyatakan tidak setuju, 16 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan setuju, serta 8 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.780.

7. Item 7 dengan pernyataan “Saya susah untuk menciptakan suasana santai bersama rekan kerja” terdapat 26 responden menyatakan sangat tidak setuju, 52 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan setuju, serta 12 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.710.
8. Item 8 dengan pernyataan “Saya belum mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini” terdapat 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 25 responden menyatakan tidak setuju, 38 responden menyatakan netral, 12 responden menyatakan setuju, serta 16 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 2.990. Item ini merupakan salah satu item yang memiliki nilai rata-rata yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan merasa belum mencapai banyak hal berharga dalam hidupnya. Oleh karena itu, hal ini sangat perlu diperhatikan dan diminimalisir. Dengan cara senantiasa berpikir positif dan mencintai diri sendiri, sehingga akan meningkatkan kepercayaan diri. Karena apabila dibiarkan akan dapat menimbulkan gejala *burnout*.
9. Item 9 dengan pernyataan “Saya tidak bisa menangani masalah pekerjaan dengan tenang” terdapat 21 responden menyatakan sangat tidak setuju, 50 responden menyatakan tidak setuju, 21 responden menyatakan netral, 8 responden menyatakan setuju, serta 0 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.840. Item ini merupakan salah satu item yang memiliki nilai rata-rata tinggi. Hal ini membuktikan bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan telah mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan tenang. Sehingga kemampuan ini harus dipertahankan untuk meminimalisir terjadinya gejala *burnout*.

4.3.3 Variabel *Employee Engagement* (Z)

Dalam variabel *employee engagement* ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement* (Z)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	21	21%	50	50%	29	29%	4.080
2	0	0%	0	0%	5	5%	53	53%	42	42%	4.370
3	0	0%	0	0%	9	9%	46	46%	45	45%	4.360
4	0	0%	0	0%	25	25%	20	20%	55	55%	4.300
5	0	0%	8	8%	35	35%	28	28%	29	29%	3.780
6	0	0%	0	0%	11	11%	43	43%	46	46%	4.350
Mean											4.206

Sumber: *Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya memiliki energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 21 responden menyatakan netral, 50 responden menyatakan setuju, serta 29 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.080.
2. Item 2 dengan pernyataan “Saya memiliki niat yang kuat dan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 53 responden menyatakan setuju, serta 42 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.370. Item ini merupakan salah satu item yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan mencintai pekerjaan mereka, sehingga mereka selalu berusaha sebaik mungkin dalam bekerja. Hal ini sangat perlu dipertahankan karena akan memberikan dampak positif bagi kinerja mereka maupun instansi tempat mereka bekerja.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya gigih dalam melakukan pekerjaan sampai selesai” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 46 responden menyatakan setuju, serta 45 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.360.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya bangga dengan pekerjaan saya sehingga sulit untuk keluar dari tempat kerja saat ini” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 25 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, serta 55 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.300.

5. Item 5 dengan pernyataan “Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden menyatakan tidak setuju, 35 responden menyatakan netral, 28 responden menyatakan setuju, serta 29 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.780. Item ini merupakan salah satu item yang memiliki nilai rata-rata yang rendah. Hal ini dikarenakan tidak semua pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Hal ini bisa disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan setiap pegawai berbeda, tergantung pada tugas dan tanggungjawab yang mereka miliki.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya senang menjalankan pekerjaan saya” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 43 responden menyatakan setuju, serta 46 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.350.

4.3.4 Varibel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam variabel *kinerja pegawai* ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	18	18%	49	49%	33	33%	4.150
2	0	0%	0	0%	9	9%	58	58%	33	33%	4.240
3	0	0%	0	0%	9	9%	52	52%	39	39%	4.300
4	0	0%	0	0%	30	30%	39	39%	31	31%	4.010
5	0	0%	3	3%	37	37%	35	35%	25	25%	3.820
6	0	0%	0	0%	16	16%	49	49%	35	35%	4.190
7	0	0%	0	0%	12	12%	51	51%	37	37%	4.250
8	0	0%	0	0%	12	12%	45	45%	43	43%	4.310
9	0	0%	0	0%	14	14%	31	31%	55	55%	4.410
10	0	0%	0	0%	5	5%	44	44%	51	51%	4.460
Mean											4.214

Sumber: *Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya selalu cekatan dalam bekerja” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 18 responden menyatakan netral, 49

responden menyatakan setuju, serta 33 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.150.

2. Item 2 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 58 responden menyatakan setuju, serta 33 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.240.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 52 responden menyatakan setuju, serta 39 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.300.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 30 responden menyatakan netral, 39 responden menyatakan setuju, serta 31 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.010.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 37 responden menyatakan netral, 35 responden menyatakan setuju, serta 25 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 3.820. Item ini memiliki nilai rata-rata yang rendah, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tetapi bisa jadi mereka mampu menyelesaikannya tepat waktu, dan tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya tidak menunda pekerjaan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 16 responden menyatakan netral, 49 responden menyatakan setuju, serta 35 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.190.
7. Item 7 dengan pernyataan “Saya terampil dalam bekerja” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 12 responden menyatakan netral, 51 responden menyatakan setuju, serta 37 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.250.
8. Item 8 dengan pernyataan “Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada di dalam perusahaan dengan baik” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 12 responden menyatakan netral, 45 responden menyatakan setuju, serta 43 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.310.

9. Item 9 dengan pernyataan “Saya memahami tugas yang harus diselesaikan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 14 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju, serta 55 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.410.
10. Item 10 dengan pernyataan “Saya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan” terdapat 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 44 responden menyatakan setuju, serta 52 responden menyatakan sangat setuju. Sehingga ditemukan rata-rata sebesar 4.460. Item ini merupakan salah satu item yang memiliki nilai rata-rata tinggi, hal ini membuktikan bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan merupakan orang yang bertanggungjawab. Sehingga mereka mampu melakukan pekerjaan mereka dengan mandiri. Hal ini hendaknya harus tetap dipertahankan.

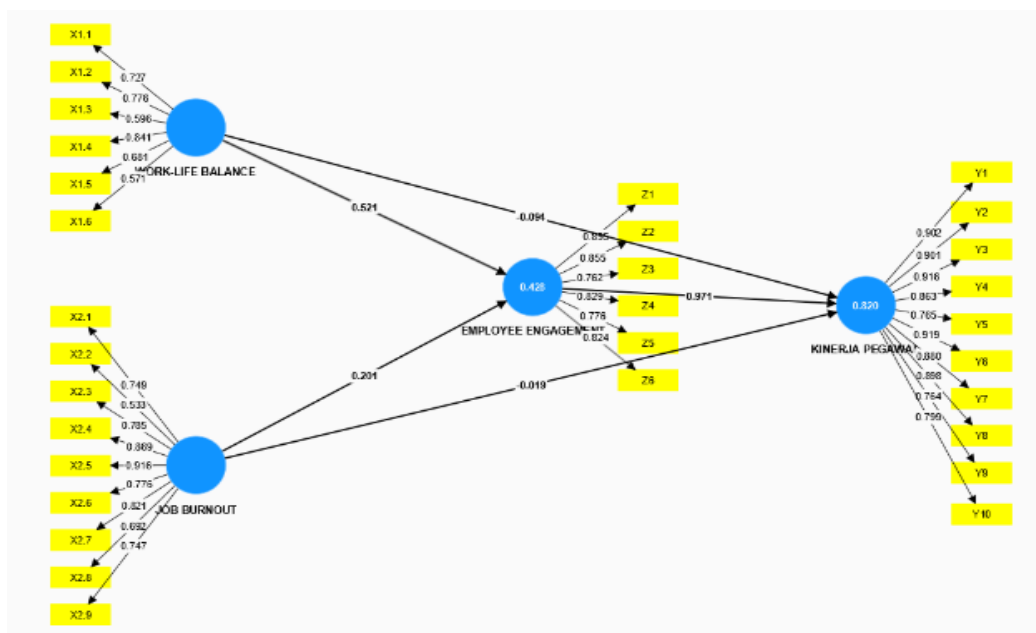
4.4 Uji Partial Least Square (PLS)

Analisis Uji Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X1), *Job Burnout* (X2), *Employee Engagement* (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Pada penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SmartPLS *version* 4.0 untuk olah data.

4.4.1 Outer Model

4.4.1.1 Validitas Kovergen dan Reliabilitas

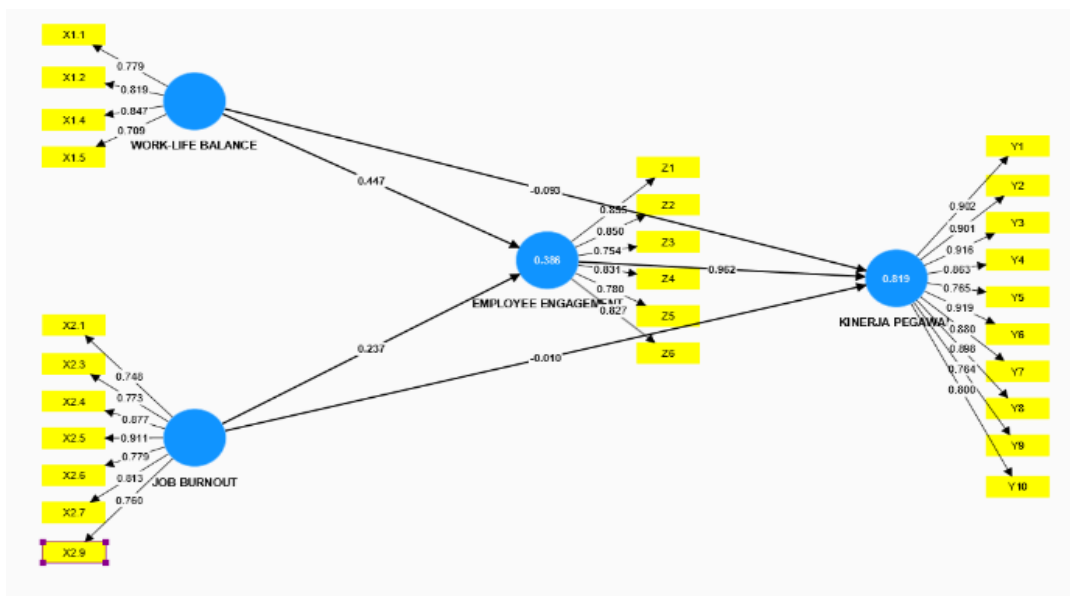
Gambar 4.3 Hasil PLS Algorithm



Sumber: SmartPLS, 2024

Gambar tersebut merupakan output dari PLS Algorithm yang menyajikan data nilai *Loading Factor*, *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut (Duryadi, 2021) nilai *Loading Factor* setidaknya >0.70 , *Composite Reliability* >0.70 , *Cronbach Alpha* >0.70 , dan nilai *AVE* >0.50 . Sedangkan hasil yang diperoleh ditemukan bahwa terdapat beberapa item yang nilainya tidak memenuhi, seperti pada item X1.3, dan X1.6 serta pada item X2.2 dan X2.8. Oleh karena itu, item-item tersebut dihapus, karena nilainya tidak memenuhi kriteria. Sehingga diperoleh hasil pada gambar berikut:

Gambar 4.4 Hasil PLS Algorithm



Sumber: SmartPLS, 2024

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Loading Factor*, *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan telah memenuhi kriteria. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Variabel Work-Life Balance

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Work-Life Balance	X1.1	0.779	0.799	0.811	0.869	0.625
	X1.2	0.819				
	X1.4	0.847				
	X1.5	0.709				

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel *Work-Life Balance* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 item di dalamnya. Akan tetapi hasil yang diperoleh terdapat 2 item yang dinyatakan tidak valid yakni item X1.3, dan X1.6. Item tersebut tidak valid dikarenakan memiliki nilai *outer loading* <0.70 . Sehingga hanya 4 item saja, yakni X1.1, X1.2, X1.4, dan X1.5 yang dinyatakan valid dan dapat mencerminkan pengukuran variabel *work-life balance*. Untuk tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dengan nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* >0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.625 telah memenuhi syarat dikarenakan nilai tersebut >0.50 . Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator atau item yang digunakan sudah cukup efektif dalam mengukur variabel tersebut. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel mencapai 62.5%.

Dari 4 item yang valid tersebut, item X1.4 memiliki nilai *outer loading* tertinggi dengan nilai 0.847, yakni “Mampu membagi antara keterlibatan pekerjaan dan keluarga”. Begitu juga pada item X1.2 dengan nilai 0.819 yakni “Memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran”. Hal ini memiliki makna bahwa variabel *work-life balance* sangat tercermin dari bagaimana seorang individu mampu membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga mereka, serta seorang individu masih memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Irfan et al., 2023) yang menyatakan bahwa kehidupan seseorang dapat dikatakan seimbang apabila mereka mampu mengatur setiap prioritas dalam hidupnya, yakni dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja maupun keluarga, dan juga liburan.

Tabel 4.7
Hasil Variabel Job Burnout

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Job Burnout	X2.1	0.748	0.920	1.049	0.930	0.657
	X2.3	0.773				
	X2.4	0.877				
	X2.5	0.911				
	X2.6	0.779				
	X2.7	0.813				
	X2.9	0.760				

Sumber: SmartPLS, 2024

Untuk variabel *Job Burnout* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 9 item di dalamnya. Akan tetapi hasil yang diperoleh terdapat 2 item yang dinyatakan tidak valid, yakni item X2.2, dan X2.8 dikarenakan memiliki nilai *outer loading* <0.70 . Sehingga hanya 7 item saja yang dinyatakan valid dan dapat mencerminkan pengukuran variabel *job burnout*. Untuk tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dengan nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* >0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.657 telah memenuhi syarat dikarenakan nilai tersebut >0.50 . Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator atau item yang digunakan sudah cukup efektif dalam mengukur variabel tersebut. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel mencapai 65.7%.

Dari item-item yang valid tersebut, item X2.5 memiliki nilai *outer loading* tertinggi dengan nilai 0.911, yakni “Tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang”. Dan juga item X2.4 dengan nilai 0.877, yakni “Menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak mengambil pekerjaan tersebut”. Hal ini memiliki makna bahwa variabel *job burnout* sangat tercermin dari tingkah laku seseorang yang tidak peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Maslach & Jackson, 1981) yang menyatakan bahwa salah satu aspek yang mencerminkan *job burnout* adalah kecenderungan mengevaluasi diri sendiri secara negatif, terutama ketika mereka melakukan pekerjaan yang terlibat dengan orang lain atau klien. Hal ini terjadi karena mereka merasa tidak senang dengan diri mereka sendiri dalam kehidupan kerjanya.

Tabel 4.8
Hasil Variabel Employee Engagement

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Employee Engagement	Z1	0.855	0.900	0.906	0.923	0.668
	Z2	0.850				
	Z3	0.754				
	Z4	0.831				
	Z5	0.780				
	Z6	0.827				

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel *Employee Engagement* diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 item di dalamnya. Item-item tersebut dinyatakan valid dan dapat mencerminkan

pengukuran variabel *employee engagement*. Untuk tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dengan nilai Cronbachs Alpha dan Composite Reliability >0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.668 >0.50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel mencapai 66.8%.

Dari item-item tersebut, item Z1 dan Z2 memiliki nilai *outer loading* tertinggi dengan nilai masing-masing 0.855 dan 0.850, yakni “Memiliki energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” dan “Memiliki niat yang kuat dan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja”. Hal ini memiliki makna bahwa variabel *employee engagement* sangat tercermin dari energi yang dimiliki oleh individu dalam bekerja serta niat dan usaha mereka yang kuat dalam bekerja. Secara tidak langsung, hal tersebut mencerminkan kegigihan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Riyanto & Endri, 2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat dilihat dari asosiasi yang diberikan oleh seseorang dalam peran pekerjaannya yang mencakup ketekunan, komitmen yang kuat dan mendalami dalam peran pekerjaannya.

Tabel 4.9
Hasil Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Kinerja Pegawai	Y1	0.902	0.961	0.966	0.967	0.744
	Y2	0.901				
	Y3	0.916				
	Y4	0.863				
	Y5	0.765				
	Y6	0.919				
	Y7	0.880				
	Y8	0.898				
	Y9	0.764				
	Y10	0.800				

Sumber: SmartPLS, 2024

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 item didalamnya. Item-item tersebut dinyatakan valid dan dapat mencerminkan pengukuran variabel kinerja pegawai. Untuk tingkat reliabilitas variabel dapat diterima dengan nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* >0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE 0.744 >0.50 telah memenuhi syarat validitas

konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh variabel mencapai 74.4%.

Dari item-item tersebut, item Y3 dan Y6 memiliki nilai *outer loading* tertinggi dengan nilai 0.916 dan 0.919, yakni “Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dan Tidak menunda pekerjaan”. Hal ini memiliki makna bahwa variabel kinerja pegawai sangat tercermin dari bagaimana kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja menurut Hasibuan dalam (Pristiyanti, 2016) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang dialokasikan dalam pekerjaannya.

4.4.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menurut (Sarwono & Narimawati, 2015) mengacu pada sejauh mana dua variabel laten yang berbeda benar-benar dapat dibedakan satu sama lain dalam sebuah penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Fornell dan Larcker

	Employee Engagement	Job Burnout	Kinerja Pegawai	Work-Life Balance
Employee Engagement	0.817	0	0	0
Job Burnout	0.513	0.811	0	0
Kinerja Pegawai	0.902	0.426	0.863	0
Work-Life Balance	0.593	0.617	0.471	0.790

Sumber: SmartPLS, 2024

Evaluasi validitas diskriminan dilakukan dengan melihat tabel Fornell dan Larcker. Kriteria Fornell dan Larcker menurut (Duryadi, 2021) adalah akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel. Variabel kinerja pegawai mempunyai akar AVE 0.902 lebih besar korelasinya dari variabel *employee engagement* (0.817) dan lebih besar korelasinya dari variabel *job burnout* (0.513), serta lebih besar korelasinya dari variabel *work-life balance* (0.593). Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel kinerja pegawai terpenuhi. Begitu juga dengan variabel *employee engagement*, *job burnout*, dan *work-life balance* dimana akar AVE lebih besar dari korelasi antar variabel.

4.4.2 Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

4.4.2.1 Uji Multikolinier

Tahapan evaluasi model struktural yang pertama yaitu uji multikolinier. Menurut (Hair et al., 2019), dalam uji ini nilai *Variance Inflated Factor* (VIF) <5 yang memiliki makna bahwa tidak ada multikolinier. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Inner Variance Inflated Factor (VIF)

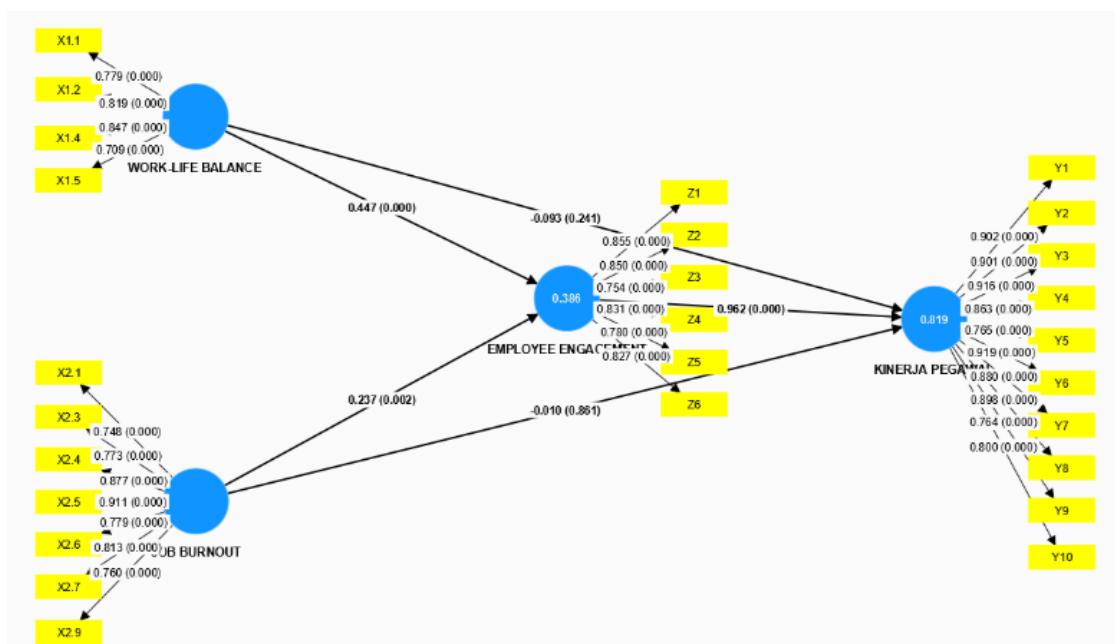
	Employee Engagement	Kinerja Pegawai
Employee Engagement	0	1.629
Job Burnout	1.614	1.706
Kinerja Pegawai	0	0
Work-Life Balance	1.614	1.939

Sumber: SmartPLS, 2024

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu melakukan pengujian ada atau tidaknya multikolinier antar variabel, yaitu dengan melihat nilai inner VIF. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai inner VIF <5. Hal ini berarti tingkat multikolinier antar variabel rendah. Sehingga data tersebut bersifat tidak bias.

4.4.2.2 Uji Hipotesis

Gambar 4.5 Hasil Bootstrapping



Sumber: SmartPLS, 2024

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah indikator atau dimensi benar-benar dapat mengukur atau merefleksikan variabel laten yang diuji. Uji Hipotesis dilakukan dengan melakukan uji T-test menggunakan metode bootstrapping. Menurut (Duryadi, 2021) untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh signifikan. Menurut (Hair et al., 2019) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan suatu variabel maka menggunakan nilai *f Square*. *f square* 0.02 berarti rendah, 0.15 moderat, dan 0.35 tinggi. Untuk lebih memudahkan, maka hasil uji bootstrapping tersebut ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	p-value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f Square	t-statistic	KET
			Batas bawah	Batas atas			
Work-Life Balance → Kinerja	-0.093	0.241	-0.256	0.049	0.025	1.172	Tidak Berpengaruh
Job Burnout → Kinerja	-0.010	0.861	-0.120	0.109	0.000	0.175	Tidak Berpengaruh
Employee engagement → Kinerja	0.962	0.000	0.891	1.029	3.143	27.771	Berpengaruh
Work life balance → Employee engagement	0.447	0.000	0.212	0.602	0.201	4.462	Berpengaruh
Job burnout → Employee engagement	0.237	0.002	0.146	0.455	0.057	3.070	Berpengaruh

Sumber: SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai kelas II A Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *path coefficient* -0.093 dan *p-value* 0.241 > 0.05. Sehingga H1 dalam penelitian ini ditolak. Ini memiliki makna bahwa setiap perubahan pada variabel *work-life balance* tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh *work-life balance* terletak antara -0.256 hingga 0.049 saja. Bahkan nilai *f square* pada hipotesis ini juga menunjukkan nilai

yang sangat kecil yakni 0.025. Oleh karena itu dalam hal ini, naik turunnya kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak dipengaruhi oleh *work-life balance*.

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job burnout* terhadap kinerja pegawai kelas II A Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *path coefficient* -0.010 dan *p-value* 0.861 >0.05. Sehingga H2 dalam penelitian ini juga ditolak. Ini memiliki makna bahwa setiap perubahan pada variabel *job burnout* tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh *job burnout* terletak antara -0.120 hingga 0.109 saja. Bahkan nilai *f square* pada hipotesis ini juga menunjukkan nilai yang sangat kecil yakni 0.000. Oleh karena itu dalam hal ini, naik turunnya kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak disebabkan oleh *job burnout*.
3. Akan tetapi berbeda halnya dengan variabel *employee engagement*. Terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dengan *path coefficient* 0.962 dan *p-value* 0.000 <0.05. Maka dari itu, setiap perubahan pada *employee engagement* akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam selang kepercayaan 95%, besar pengaruh *employee engagement* terletak antara 0.891 hingga 1.029. Dengan nilai *f square* 3.143 mengindikasikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan *employee engagement* sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga 3.143.

Tabel 4.13

Uji Hipotesis Simultan

	Sum Square	df	Mean Square	F	p-value
Total	33.141	99	0.000	0.000	0.000
Error	25.482	97	262.707	0.000	0.000
Regression	7.658	2	3.829	14.577	0.000

Sumber: SmartPLS, 2024

Suatu variabel dikatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai *p-value* <0.05. Sedangkan berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* 0.000, nilai tersebut <0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *work-life balance* dan *job burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H3 pada penelitian ini diterima.

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

	Y
R Square	0.231
R Square Adjusted	0.215
Durbin-Watson test	1.808

Sumber: SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square Adjusted* sebesar 0.215. Hal ini memiliki makna bahwa sumbangan pengaruh variabel *work-life balance* dan *job burnout* terhadap variabel kinerja pegawai secara simultan sebesar 21,5%. Oleh karena itu, H3 diterima dikarenakan *work-life balance* dan *job burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan.

Tabel 4.15

Uji Hipotesis Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		T-statistic	KET
			Batas bawah	Batas atas		
WLB → EE → Kinerja	0.430	0.000	0.201	0.590	4.293	Berpengaruh
JB → EE → Kinerja	0.228	0.002	0.145	0.431	3.175	Berpengaruh

Sumber: SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Employee Engagement mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dari nilai p-value 0.000 <0.05 dan T statistic 4.293. Dalam hal ini dengan meningkatkan *employee engagement* maka peran mediasi ini akan meningkat sebesar 0.590.
2. Employee Engagement mampu memediasi pengaruh variabel *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan dari nilai p-value 0.002 <0.05 dan T statistic 3.175. Dalam hal ini dengan meningkatkan *employee engagement* maka peran mediasi ini akan meningkat sebesar 0.431.
3. Dengan demikian maka, *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara antara *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai lapas kelas II A Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value <0.05. Sehingga H4 pada penelitian ini diterima.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Hal ini dikarenakan nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0.477 > 0.05$. Sehingga meskipun terdapat perubahan pada variabel *work-life balance*, tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardiansyah & Surjanti, 2020) bahwa variabel *work-life balance* dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan. Begitu juga dengan penelitian (Saifullah, 2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Wismawan & Luturlean, 2022) juga menyatakan bahwa variabel *work-life balance* tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Katili et al., 2021) dan (Lukmiati, 2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini ditolak.

Sehingga permasalahan kinerja yang ditemukan di Lapas Kelas IIA Pamekasan, yakni naik turunnya kinerja pegawai lapas tidak disebabkan oleh *work-life balance*. Meskipun pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki kemampuan *work-life balance* yang baik ataupun tidak, kinerja mereka tidak akan terpengaruh oleh hal tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan, ditemukan nilai rata-rata sebesar 4.600 pada item pernyataan “Saya selalu berkontribusi dalam pekerjaan dan keluarga saya”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki kemampuan untuk senantiasa berkontribusi pada keluarga dan pekerjaan mereka. Didukung juga dengan informasi yang diperoleh, bahwa mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan senantiasa pulang tepat pada waktunya. Hal ini membuktikan bahwa mereka tidak melupakan peran dan tanggungjawabnya di dalam keluarga. Dengan demikian, dapat dikatakan juga bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki kemampuan *work-life balance* yang baik.

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan profesional dengan kehidupan pribadi seperti keluarga ataupun hobi. Dalam hal ini berarti mereka tidak akan menggabungkan keduanya, melainkan memiliki prioritas masing-masing. *Work-life balance* dalam islam tercantum dalam QS. Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) di dunia. Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa Allah menganjurkan manusia untuk mencari apa yang telah dianugerahkan oleh Allah dan untuk tidak melupakan bagian dari kenikmatan yang telah diberikan tersebut, seperti peran dalam bekerja. Akan tetapi, manusia juga dianjurkan untuk senantiasa berbuat baik kepada orang lain, dalam hal ini juga termasuk keluarga. Oleh karena itu, sebagai manusia hendaknya mampu menyeimbangkan antara tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (pekerjaan), dan juga untuk senantiasa berbuat baik kepada sesama.

4.5.2 Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* 0.583 lebih besar dari 0.05. Sehingga meskipun terdapat perubahan pada variabel *job burnout*, tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ramadhini & Widayati, 2022) dan (Nurshoimah et al., 2023) yang menyatakan bahwa *job burnout* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Ekhsan & Hidayati, 2022) yang menyatakan bahwa hubungan variabel *burnout* dan kinerja karyawan tidak signifikan. Akan tetapi hasil penelitian ini, bertolak belakang dengan penelitian (Khustina & Laily, 2019) yang menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini juga ditolak.

Sehingga permasalahan kinerja yang ditemukan di Lapas Kelas IIA Pamekasan, yakni naik turunnya kinerja pegawai lapas tidak disebabkan oleh *job burnout*. Meskipun perbandingan jumlah pegawai dan narapidana di Lapas Kelas IIA Pamekasan tinggi, hal ini tidak menimbulkan *burnout* atau kelelahan dalam bekerja. Selain itu juga, mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan tenang. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata yang tinggi yakni sebesar 3.840 pada item

pernyataan “Saya tidak bisa menangani masalah pekerjaan dengan tenang”. Terdiri dari 21 responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 50 responden menyatakan tidak setuju, Sehingga hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi *job burnout* pada pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan.

Selain itu juga dapat disebabkan karena pegawai lapas merupakan orang yang dipekerjakan oleh lembaga pemerintahan, sehingga meskipun beban kerja yang diberikan kepada mereka berat, mereka tetap akan melakukannya karena itu merupakan suatu kewajiban bagi seorang pegawai. Hasil ini juga membuktikan bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak merasakan *burnout* dalam pekerjaannya.

Job burnout merupakan kelelahan fisik maupun emosional yang dirasakan oleh individu ketika melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini seseorang selalu merasakan tekanan yang luar biasa dalam melakukan pekerjaannya. *Job burnout* secara tidak langsung juga dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Dari ayat tersebut dapat dilihat bahwa manusia diberi beban oleh Allah sesuai dengan kemampuan mereka. Agama Islam tidak membebani umat manusia dengan beban yang berat dan sulit. Oleh karena itu sebagai manusia hendaknya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka, tidak berlebihan. Dengan demikian dapat meminimalisir kelelahan ketika melakukan pekerjaan (*job burnout*).

4.5.3 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *job burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value*

0.000, nilai tersebut <0.05 . Nilai *R Square Adjusted* yang dihasilkan sebesar 0.217. Hal ini memiliki makna sumbangan pengaruh variabel *work-life balance* dan *job burnout* terhadap variabel kinerja pegawai secara simultan sebesar 21,7%. Sehingga apabila terdapat perubahan pada variabel *work-life balance* dan *job burnout*, akan mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan. Oleh karena itu hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firstly & Samsudin, 2023) bahwa secara simultan *Work Life Balance*, *Burnout*, dan *Role Conflict* berpengaruh signifikan. Begitu juga dengan penelitian (Puspita et al., 2023) dan (Rahmadani et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *work life balance* dan variabel *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* dan *job burnout* secara parsial tidak mempengaruhi kinerja, akan tetapi secara bersamaan variabel *work-life balance* dan *job burnout* mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan sebesar 21,7%.

4.5.4 Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Employee Engagement

Hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan, dapat diketahui dari nilai p-value $0.000 <0.05$. Sejalan dengan penelitian (Katili et al., 2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* mampu memediasi dengan baik hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* mampu memediasi dengan baik hubungan *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang sering terlibat dengan organisasi akan lebih mampu mengelola waktu mereka dengan efektif, mereka cenderung lebih fleksibel dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga nantinya dapat meningkatkan kemampuan *work-life balance* mereka. Selain itu juga, seorang pegawai yang sering terlibat dalam organisasi memiliki emosional yang lebih baik dalam mengelola tekanan pekerjaan. Mereka cenderung mengalami tingkat *burnout* yang

lebih rendah karena mereka mungkin lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan di Lapas Kelas IIA Pamekasan, mayoritas pegawainya memiliki niat yang kuat dalam bekerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil kuesioner yang telah disebar. Sehingga membuktikan bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan mencintai pekerjaan mereka, dan mereka akan selalu berusaha sebaik mungkin dalam bekerja. Hal ini juga membuktikan bahwa *employee engagement* di Lapas Kelas IIA Pamekasan juga baik. sehingga sangat perlu dipertahankan karena akan memberikan dampak positif bagi kinerja mereka maupun instansi tempat mereka bekerja.

Work-life balance dan *job burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, *employee engagement* berperan penting dalam memediasi hubungan *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan. *Employee engagement* yang tinggi akan dapat mengurangi tingkat *job burnout* dan nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang bahagia, tidak terlalu lelah, dan sering terlibat cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan seorang karyawan dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Semakin sering seorang karyawan terlibat, memiliki makna bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Employee engagement secara tidak langsung dijabarkan dalam QS. Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Ayat ini menganjurkan kepada manusia untuk tinggal di dunia ini, menikmati keindahan alam, dan berusaha untuk mendapatkan uang dengan cara yang halal. Salah satu cara yang halal untuk mendapatkan uang adalah dengan melakukan pekerjaan yang halal pula. Maka dari itu, dalam melakukan pekerjaan hendaknya dilakukan dengan semangat (senantiasa terlibat) agar rezeki yang kita dapat dalam pekerjaan tersebut juga halal. Karena

pada akhirnya, tindakan yang baik akan dibalas dengan pahala, sedangkan tindakan yang buruk akan dihitung sebagai dosa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan latar belakang, fenomena yang terjadi, serta hasil olah data yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Sehingga permasalahan kinerja yang ditemukan di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak disebabkan oleh *work-life balance*. Hal ini berarti pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan memiliki kemampuan *work-life balance* yang baik, dibuktikan dengan mayoritas pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan senantiasa pulang tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak melupakan peran mereka di dalam keluarga.
2. *Job Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Sehingga permasalahan kinerja yang ditemukan di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak disebabkan oleh *job burnout*. Hal ini berarti bahwa pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tidak merasakan *job burnout* atau kelelahan fisik maupun emosional dalam bekerja. Mereka mampu melakukan peran dan tanggungjawabnya dalam bekerja dengan baik sehingga mereka tidak merasakan tekanan apapun.
3. Variabel *work-life balance* dan *job burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai Lapas Kelas II A Pamekasan. Sumbangan pengaruh variabel *work-life balance* dan *job burnout* terhadap variabel kinerja pegawai secara simultan hanya sebesar 21.5%. Untuk 78% sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *job burnout* secara parsial tidak mempengaruhi kinerja, akan tetapi secara bersamaan variabel *work-life balance* dan *job burnout* mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan sebesar 21,5%.
4. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan. Sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *employee engagement* mampu memediasi dengan baik hubungan *work-life balance* dan *job burnout* terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pamekasan. Semakin tinggi *employee engagement* maka akan

meningkatkan kemampuan *work-life balance* dan mengurangi *job burnout*. Sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Organisasi

Lapas Kelas IIA Pamekasan hendaknya senantiasa mengontrol dan mengawasi kinerja setiap pegawainya. Sehingga kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan tetap stabil, serta tidak mengalami penurunan. Selain itu juga, setiap pegawai di Lapas Kelas IIA Pamekasan hendaknya tetap mempertahankan kemampuan *work-life balance* nya. Lapas Kelas IIA Pamekasan diharapkan juga untuk memperhatikan pegawainya dan senantiasa melibatkan pegawainya, sehingga dapat menghindari adanya *job burnout* serta menjaga tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) agar tetap baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya apabila melakukan penelitian dengan objek yang sama, hendaknya menambahkan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Seperti variabel gaya kepemimpinan, karena di Lembaga Pemasyarakatan, pergantian Kepala Lapas dilakukan secara berkala. Hal ini dapat menjadi salah satu topik yang menarik, karena gaya kepemimpinan dari setiap Kepala Lapas tersebut pasti berbeda, apakah hal ini dapat mempengaruhi kinerja atau tidak.

Selain itu juga dapat menambahkan variabel budaya organisasi, karena seperti yang kita tahu masyarakat Madura dikenal dengan masyarakat yang memiliki daya tarik sendiri. Hal ini juga dapat dilihat dari budaya mereka yang berbeda dengan masyarakat Jawa. Oleh karena itu, apabila peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek dan lokasi yang sama hendaknya menambahkan variabel budaya organisasi. Karena budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan Madura pasti berbeda. Sehingga dapat menambah pengetahuan baru tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi.

Apabila peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, dapat juga dilakukan pada pegawai Rumah Sakit, ataupun di lembaga keuangan/bank dan juga pada *sales/promotion*. Karena seperti yang kita tahu tugas dan

tanggungjawab pegawai Rumah Sakit sangatlah besar begitu juga pegawai bank maupun *sales* suatu perusahaan, mereka bahkan terkadang diharuskan untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Apakah hal tersebut dapat menimbulkan *burnout* dan mempengaruhi kinerja atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018a). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Akbar, S. (2018b). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2).
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3).
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8937>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak.
- Clark, S. C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. YPAT Stekom.
- Ekhsan, M., & Hidayati, W. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* (2022) 5(1) 365-373. <https://journal.irpi.or.id/index.php/sentimas/article/view/408>
- Firstly, K. N., & Samsudin, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship*. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/1618>
- Fisher, G. G., Smith, C. S., & Bulger Carrie A. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interface And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4).
- Gifariani, N. S. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Dan Work Environment Effort Factors Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Di RSUD Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid-19). *KINDAI*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/574>
- Greenhaus, J., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 1(31).
- Griffin, R. W., Welsh, A., & Moorhead, G. (1981). Perceived Task Characteristics and Employee Performance: A Literature Review. *Academy of Management Review*, 6(4).
- Hair, J. F., Risher, Jeffrey J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When To Use and How To Report The Results Of PLS-SEM*.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, Lisrel, SmartPLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Irfan, M., Khalid, R. A., & Khel, S. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>

- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia* (4th ed.). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kanwar, Y. P. ., Singh, A. ., & Kodwani, A. (2009). Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry. *The Journal of Business Perspective*, 2(13).
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The effects of leaderships styles, work-life balance, and employee engagement on employee performance. *Quantitative Economics and Management Studies*. <https://qems.my.id/index.php/qems/article/view/319>
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/340>
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2238>
- Kosim, A., Wicaksono, B., & Alimi, S. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12079>
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. In *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*. [ijamsr.com. https://www.ijamsr.com/issues/6_Volume_1_Issue_7/20181002_091134_8.pdf](https://www.ijamsr.com/issues/6_Volume_1_Issue_7/20181002_091134_8.pdf)
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, XIII(1).
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1688>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experience Burnout. *Journal of Organizational Behavior*.
- McBain, R. (2007). The Practices of engagement. *Melcrum Publishing*, 6(6).
- Mcdonald, P., Brown, K. A., & Bradley, L. M. (2005). Explanation of the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 1(20).
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*. <http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/407>
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pucangan, M. L. C., Gayatri, G., & Rasmini, N. (2022). Pengaruh Job Burnout Dan Work

- Overload Pada Kinerja Auditor Dengan Emotional Stability Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2607592>
- Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance dan Burnout di PT. X. *Journal Of Social Science Research*, 3(3).
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*.
<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan* (2023) 4(1) 97-107.
<https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/jmbk/article/view/121>
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan*.
- Ramadhini, F. A., & Widayati, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1832>
- Rifkhan. (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. CV. Adanu Abimata.
- Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspective in Management*, 19(3).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management*. academia.edu.
https://www.academia.edu/download/69819906/PPM_2021_03_Riyanto.pdf
- Roof, R. A. (2015). The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work. *Journal of Business Ethics*.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. In *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. pdfs.semanticscholar.org.
<https://pdfs.semanticscholar.org/b482/421fb9fa835bd1934e34668d0404280b05b8.pdf>
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, Disertasi Dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. CV. Andi Offset.
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*. <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej1104>
- Sucahyowati, H., & Hedrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit ALFABETA.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya*

Manusia. UIN-Maliki Press.

Tanny, F. J., & Putri, R. R. (2017). Sumber Daya Organisasi Dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Di Perdana Elektronik. *Agora*, 5(3).

Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank X. *E-Proceeding of Management (2022)* 9(2) 887-892.

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17672>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Variabel X1 *Work-Life Balance*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Time Balance						
1	Saya mampu membagi waktu kerja dengan waktu keluarga					
2	Saya memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran saya					
Involvement Balance						
3	Saya memiliki tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga saya					
4	Saya mampu membagi antara keterlibatan pekerjaan dan keluarga saya					
Satisfaction Balance						
5	Saya merasa puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga saya					
6	Saya selalu berkontribusi dalam pekerjaan dan keluarga saya					

Variabel X2 *Job Burnout*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Emotional Exhaustion						
1	Saya merasa terkuras secara emosional setelah bekerja					
2	Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan					
3	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan lagi					
Depersonalization						
4	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak mengambil pekerjaan ini					
5	Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang					
6	Saya merasa orang lain menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami					
Reduced Personal Accomplishment						

7	Saya susah untuk menciptakan suasana santai bersama rekan kerja					
8	Saya belum mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini					
9	Saya tidak bisa menangani masalah pekerjaan dengan tenang					

Variabel Z *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Vigor						
1	Saya memiliki energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya memiliki niat yang kuat dan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja					
Dedication						
3	Saya gigih dalam melakukan pekerjaan sampai selesai					
4	Saya bangga dengan pekerjaan saya sehingga sulit untuk keluar dari tempat kerja saat ini					
Absorption						
5	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja					
6	Saya senang menjalankan pekerjaan saya					

Variabel Y Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu cekatan dalam bekerja					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
Kuantitas						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Saya menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat					
Ketepatan Waktu						

5	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
6	Saya tidak menunda pekerjaan					
Efektivitas						
7	Saya terampil dalam bekerja					
8	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada di dalam perusahaan dengan baik					
Kemandirian						
9	Saya memahami tugas yang harus diselesaikan					
10	Saya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					

Lampiran 2. Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS EKONOMI**

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Silfia Ratih
NIM 200501110200
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Lapas Kelas IIA Pamekasan**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	13%	6%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Desember
2023 UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 3. Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341)
558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110200
Nama : Silfia Ratih
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Burnout Terhadap
Kinerja Pegawai Dengan
Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada
Lapas Kelas IIAPamekasan

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	25 September 2023	Konsultasi Bab 123	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	29 September 2023	Konsultasi Bab 123	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	5 Oktober 2023	Konsultasi Bab 123	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	13 Oktober 2023	Konsultasi Bab 123	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	25 Oktober 2023	Acc Proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	6 November 2023	Seminar Proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	8 November 2023	Revisi proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 November 2023	Konsultasi kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	6 Desember 2023	Konsultasi Bab 4	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	11 Desember 2023	Konsultasi Bab 4 dan Bab 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 11 Desember 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM