



**PENGARUH *BURNOUT*, BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BANK
JATIM JEMBER**

*THE INFLUENCE OF BURNOUT, WORKLOAD AND WORK-LIFE
BALANCE ON WOMEN EMPLOYEES PERFORMANCE AT
JATIM BANK JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

INAS RANA FAGASTIA ULFAH

NIM 140810201138

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH *BURNOUT*, BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BANK
JATIM JEMBER**

*THE INFLUENCE OF BURNOUT, WORKLOAD AND WORK-LIFE
BALANCE ON WOMEN EMPLOYEES PERFORMANCE AT
JATIM BANK JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

INAS RANA FAGASTIA ULFAH

NIM 140810201138

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Inas Rana Fagastia Ulfah

NIM : 140810201122

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap
Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Maret 2018

Yang menyatakan,

Inas Rana Fagastia Ulfah

NIM. 140810201138

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH *BURNOUT*, BEBAN KERJA DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA
KARYAWATI PADA BANK JATIM JEMBER

Nama Mahasiswa : Inas Rana Fagastia Ulfah

NIM : 11408102011238

Jurusan : S1 Manajemen

Tanggal Persetujuan : 21 Maret 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E, M.Si
NIP.197405022000032001

Dra. Sudarsih, M.Si
NIP.196212121992012001

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP. 19780525 2003 12 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH *BURNOUT*, BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE* TERHADAP
KINERJA KARYAWATI PADA BANK JATIM JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Inas Rana Fagastia Ulfah

NIM : 140810201138

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. (.....)
NIP. 195703101984031003

Sekretaris : Drs. N.G. Krishnabudi, M.Agb. (.....)
NIP.196304021988021001

Anggota : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. (.....)
NIP.195509191985031003



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA
NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, ilmu, pengetahuan dan kesabaran. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Kedua orang tua saya Papa Gatot Suharyono dan Mama Hanifa yang sangat saya sayangi yang selalu memberikan dukungan, motivasi kasih sayang serta doa yang tidak pernah terputus untuk saya;
3. Dosen pembimbing saya, Ibu Lelly dan Ibu Sudarsih yang dengan sabar selalu membimbing saya dalam membuat skripsi ini;
4. Para dosen yang telah memberikan ilmunya;
5. Seluruh sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya;
6. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

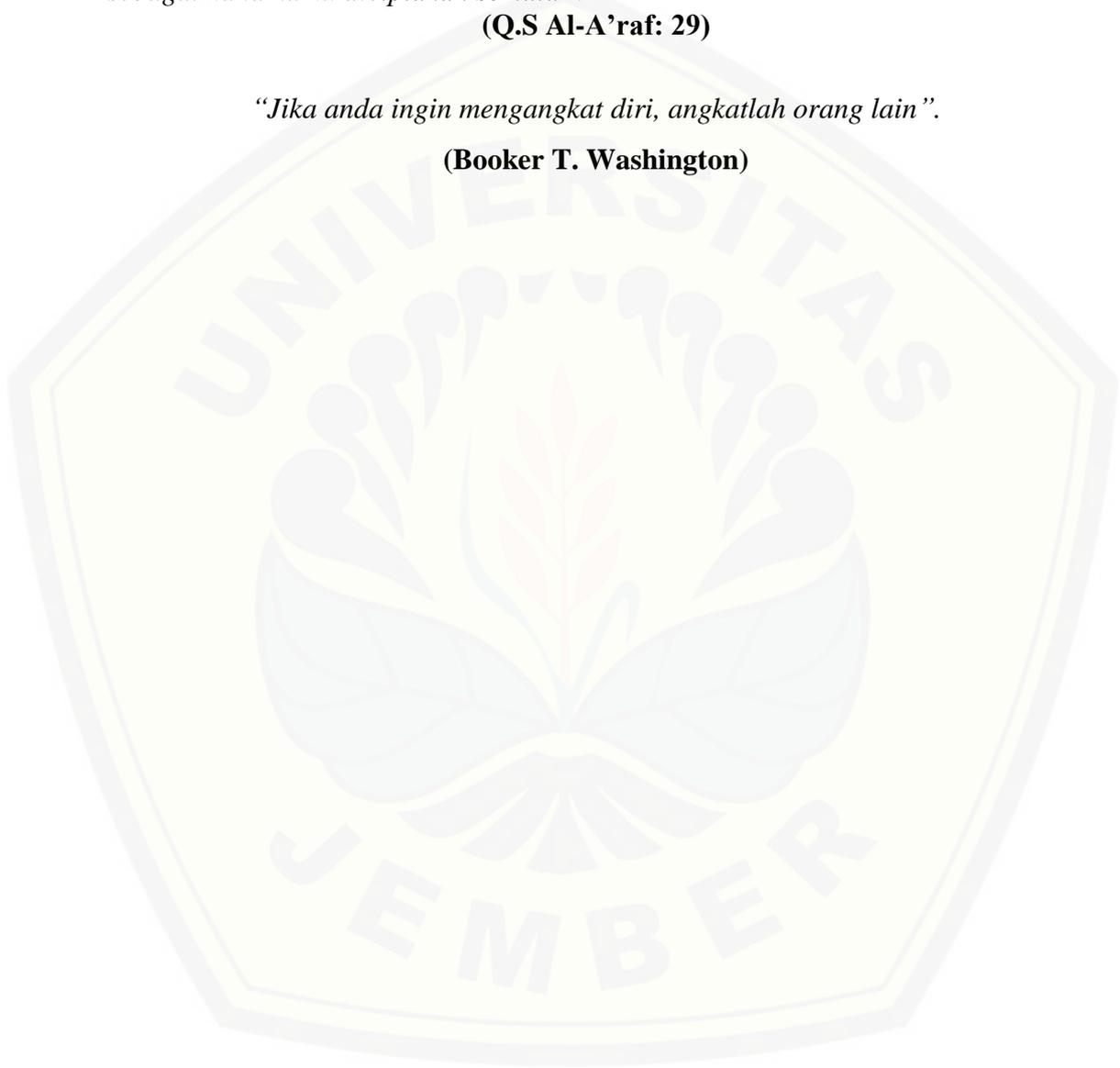
MOTTO

“Tuhanku menyuruhku untuk berlaku adil. Dan hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) pada setiap shalat, dan sembahlah Dia dengan mengikhlaskan ibadah semata-mata hanya kepada-Nya. Kamu akan dikembalikan kepada-Nya seperti sebagaimana kamu diciptakan semula”.

(Q.S Al-A’raf: 29)

“Jika anda ingin mengangkat diri, angkatlah orang lain”.

(Booker T. Washington)



RINGKASAN

Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Jember; Inas Rana Fagastia Ulfah, 140810201138; 2018;105 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout*, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Variabel yang digunakan yaitu *burnout* (X_1), beban kerja (X_2), *work-life balance* (X_3) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Jatim Jember yang berjumlah 58 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus karena populasi kurang dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sebagai sampel sehingga total sampel adalah 58 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

Kata kunci : Beban Kerja, *Burnout*, Kinerja, *Work-Life Balance*

SUMMARY

The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Women Employees Performance at Jatim Bank Jember; Inas Rana Fagastia Ulfah, 140810201138; 2018; 102 Pages; Management major; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study entitled "The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Women Employees Performance at Jatim Bank Jember". This study aims to determine and analyze the effects of burnout, workload, and work-life balance on woman employees performance Jatim Bank Jember. The variables used are burnout (X_1), workload (X_2), work-life balance (X_3) and performance (Y). Population in this research is all woman employees working in Jatim Bank Jember which amounted to 58 people. The sampling technique used is saturated sampling or census because the population is less than 100 people then all the population used as a sample so that the total sample is 58 respondents. Analysis tools are used multiple linear regression. The results showed that burnout and workload had negative and significant effect on woman employee's performance, while work-life balance had positive and significant impact on the performance of women employees at Jatim Bank Jember.

Keywords: Burnout, performance, work-life balance, workload

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawati Pada Bank Jatim Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, pengetahuan, ilmu dan kesabarann. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya bisa menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E.,M.Si selaku dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dra. Sudarsih, M.Si selaku dosen Pembimbing Anggota yang telahmemberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu serta kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik;
6. Tim Penguji Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb, dan Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M

yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini;

7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membagikan ilmunya kepada saya.
8. Kedua orang tua saya tercinta, Papa Gatot Suharyono dan Mama Hanifa yang selalu mendoakan tanpa henti, mencurahkan seluruh cinta dan kasih sayangnya, memberikan semangat moral, nasehat, fasilitas serta segalanya yang terbaik untuk kesuksesan saya;
9. Adik kandung saya satu-satunya, Fajar Nauli Rahman yang selalu memberikan dukungan, motivasi, doa serta waktu-waktu terbaik selama ini untuk kesuksesan saya.
10. Keluarga besar saya khususnya nenek saya tercinta Ibu Rukiyah, terima kasih atas kasih sayang dan motivasi yang tidak henti diberikan kepada saya untuk mencapai kesuksesan;
11. Sahabatku tersayang, sobi rechehu, teman seperjuangan dalam hal apapun, Yora Tazzya Laksono, terimakasih karena selalu mendukung sepenuh hati, memberikan segala waktu, tenaga serta pikiran untuk membantuku dalam keadaan apapun.
12. Sahabat-sahabatku tersayang (Utuk-utuk dan Sumber Rejeki), Mbak Dona Lourensiya, Bella Rosyta, Nastiti Bekti, yang selalu mendukung dan mendoakan hingga skripsi ini terselesaikan.
13. Sahabat terumpikku, yang selalu membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini layaknya dosen pembimbing, Rizki Bayu Prasetyo, terimakasih untuk dukungan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
14. Sahabat-sahabatku Geng Mangkok, Wulan Arum Hardiyani, Syavira Ekdhiasmara, Clarissa Maharani Putri dan Bunga Ravillia Salsabila, terimakasih atas dukungan yang selalu kalian berikan selama hampir 8 tahun ini.
15. Sahabat-sahabatku dari SMA hingga kuliah (Idiot Geng feat. KRS bersama) yang tak pernah berhenti mendukungku, Razan Febri, Alif Septian, Sylfia Febrian, Via Kristianti, Julian Jatiwinoto, Shifa Asma,

Amalia Nur Hidayah, Eveline Frida, Ajeng Sari Wardani, terimakasih atas dukungan kalian dari SMA hingga kuliah ini.

16. Keluarga Paguyuban Gus dan Ning Jember 2015 tersayang, terdrama dan tergokil, terimakasih atas segala drama dan pengalaman berharga yang tak akan pernah terlupakan.
17. Terima kasih untuk teman-teman manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2014 atas kebersamaan, bantuan, dukungan, ilmu, pengalaman, semangat, canda dan tawa serta perhatiannya selama ini.
18. Keluarga besar KKN DESBUMI 45 (Cilok Zahra Lovers) Umik Evi, Nastiti, Novela, Serly, Latifah, Panji, Bagus, Nova, Angga, , yang memberikan banyak cerita mengesankan, ilmu dan pengalaman yang tidak akan terlupakan.
19. Semua pihak yang membantu menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah membalas semua budi baik yang diberikan kepada peneliti selama ini, peneliti juga menerima kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 28 Maret 2018

Peneliti

Inas Rana Fagastia Ulfah
140810201138

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan masalah	6
1.3. Tujuan	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. <i>Burnout</i>	8
2.1.2. <i>Beban Kerja</i>	11
2.1.3. <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.4. <i>Kinerja</i>	18
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual	30
2.4. Hipotesis	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	33
3.1. Rancangan Penelitian	33
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.3. Jenis dan Sumber Data	33
3.4. Metode Pengumpulan Data	34
3.5. Identifikasi Variabel	35
3.6. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	35
3.7. Metode Analisis Data	37
3.7.1. Uji Instrumen	37
3.7.2. Uji Normalitas Data	39
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda	40

	Halaman
3.7.4. Uji Asumsi Klasik	40
3.7.5. Uji Hipotesis	41
3.8 Kerangka pemecahan Masalah	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum	45
4.1.1. Gambaran Umum Bank Jatim Jember	45
4.1.2. Visi dan Misi Bank Jatim Jember	47
4.1.3. Struktur Organisasi Bank Jatim Jember	49
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.3.1. Deskripsi Variabel <i>Burnout</i> (X_1)	54
4.3.2. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_2)	56
4.3.3. Deskripsi Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X_3)	58
4.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	60
4.4. Uji Instrumen	62
4.4.1. Uji Validitas	62
4.4.2. Uji Reliabilitas	63
4.4.3. Uji Normalitas	63
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.6. Uji Asumsi Klasik	65
4.6.1. Uji Multikolinearitas	65
4.6.2. Uji Heterokedastisitas	66
4.7. Uji Hipotesis	67
4.7.1. Uji t	67
4.7.2. Uji F	68
4.8. Pembahasan	68
4.8.1. Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja	68
4.8.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja	71
4.8.3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja	74
BAB 5. PENUTUP	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Keterbatasan	79
5.3. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	27
4.1 Umur Responden	50
4.2 Jenis Kelamin Responden	50
4.3 Pendidikan Responden	51
4.4 Masa Kerja Responden	51
4.5 Jabatan Responden	52
4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap <i>Burnout</i>	54
4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Beban Kerja	56
4.8 Distribusi Jawaban Responden terhadap <i>Work-Life Balance</i>	58
4.9 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja	60
4.10 Hasil Uji Validitas	62
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.12 Hasil Uji Normalitas	64
4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	64
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.15 Hasil Uji Glejter	66
4.16 Hasil Uji t	67
4.17 Hasil Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	30
2.2 Kerangka Pemecahan Masalah	44
4.1 Struktur Organisasi Bank Jatim Jember	49



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Rekapitulasi Kuesioner
3. Jawaban Responden
4. Karakteristik Responden
5. Uji Instrumen
6. Analisis Regresi Linier Berganda
7. Uji Asumsi Klasik
8. Uji Hipotesis
9. R Tabel



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Menurut Sudarmanto (2009:5), sumber daya manusia menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Karyawan adalah salah satu aset terpenting, yaitu karyawan yang memiliki potensi, kemampuan yang berdaya guna untuk bekerja di suatu perusahaan. Hal yang dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola perusahaan dengan optimal adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, seluruh karyawan dituntut untuk memberikan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Dessler (2009:127) berpendapat kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Kinerja yang diharapkan adalah hasil kerja memuaskan yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawainya sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan, bank umum adalah lembaga atau badan usaha yang melaksanakan kegiatan secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas

pembayaran. Saat ini bank konvensional menjadi pemecahan masalah utama dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Di Indonesia, terdapat banyak sekali bank konvensional, baik yang BUMN, BUMD, maupun milik swasta yang pada dasarnya memiliki tugas, pokok dan fungsi serta hakikat yang sama. Salah satu bank konvensional yang terdapat di Jember adalah Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur atau yang biasa disebut dengan Bank Jatim

Bank Jatim didirikan pada Tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya. Bank Jatim memiliki sebuah visi dan misi layaknya bank konvensional lainnya. Bank Jatim permeraih peringkat keempat *Best Banking Service Excellent* di tahun 2014 yang diselenggarakan oleh Marketing Research Indonesia. Dalam menjalankan bisnis yang sehat, dan untuk mendapatkan hasil yang optimal, Bank Jatim mencoba menjalankan kegiatannya dengan tetap berpegang teguh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Untuk menerapkannya, dibutuhkan manajemen yang berkualitas, salah satunya adalah manajer sumber daya manusia agar diperoleh karyawan dengan integritas dan loyalitas yang tinggi serta siap melayani dengan profesional.

Di era globalisasi saat ini, penyerapan karyawan wanita mulai meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan karena pendidikan formal, keterampilan dan ketelitian yang menjadi faktor pendukung. Fenomena wanita bekerja merupakan hal yang tidak asing lagi di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada survei angkatan kerja nasional (Sakernas 2016) menyebutkan bahwa jumlah wanita Indonesia yang bekerja mencapai angka 45,5 juta pada tahun 2016. Terdapat berbagai alasan yang menjadi landasan mengapa perempuan bekerja. Pertama, dikarenakan adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, kedua yaitu membantu suami dalam memenuhi pemasukan tambahan bagi keluarga, ketiga menjadi *single parent* sehingga harus menjadi tulang punggung keluarga ataupun untuk memenuhi kebutuhan pribadi jika belum menikah. Tekanan ekonomi yang terjadi pada beberapa dekade terakhir menjadi salah satu penyebab perempuan harus terjun di dunia kerja. Hal tersebut juga yang menjadi alasan karyawati Bank Jatim dalam bekerja, selain itu juga sebagai bentuk aktualisasi diri karena latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Fenomena tersebut tentu saja berdampak pada semakin tingginya kebutuhan sumber daya manusia yang tidak lagi memberikan batasan antara pekerjaan yang harus dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu jenis kelamin bukan lagi menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan untuk menempatkan seseorang pada pekerjaan tertentu.

Menurut Matlin (2008:209), terdapat banyak manfaat yang didapat perempuan ketika bekerja, misalnya adanya kesempatan untuk aktualisasi diri, meningkatkan *self esteem*, dan tercapainya kepuasan hidup. Akan tetapi ada beberapa dampak yang dirasakan oleh karyawan Bank Jatim yang bekerja di bidang pelayanan jasa, salah satunya adalah tingginya beban kerja dan tuntutan dari budaya perusahaan perusahaan tersebut untuk memberikan pelayanan prima kepada nasabahnya, kemungkinan tak sedikit karyawan yang berpotensi mengalami kelelahan kerja, atau yang biasa disebut dengan *burnout*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Budiman (2017), Adnyaswari dan Adnyani (2017), Imaniar dan Sularso (2016), Nugroho, Susilo dan Iqbal (2016), Sukmana dan Subidia (2015), Maharani (2013), Demerouti (2012) memberikan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Pada dasarnya *burnout* didefinisikan sebagai kehabisan tenaga secara fisik (*depletion*), perasaan tidak berdaya dan putus asa, kelelahan emosional (*emotional drain*) dan munculnya konsep diri yang negative terhadap pekerjaan, prestasi, kehidupan dan terhadap orang lain. Budiman (2013) berpendapat bahwa terdapat perbedaan karakter dan cara antara wanita dan pria dalam menghadapi suatu permasalahan. Wanita cenderung mengalami kelelahan emosi daripada laki-laki, sehingga wanita lebih rentan mengalami *burnout*. Selain itu, kejenuhan yang muncul dapat disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai minat, kurang motivasi, lingkungan yang tidak kondusif, gagal mencapai target, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tetapi pendapat tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Demerouti (2012) yang menemukan bahwa karyawan laki-laki lebih berpotensi mengalami *burnout* daripada karyawan perempuan. Dari beberapa dukungan penelitian-penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa hampir seluruh penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh

yang negatif dan signifikan dari *burnout* terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja.

Selain *Burnout*, pengaruh beban kerja yang diberikan kepada karyawan Bank Jatim juga mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Keputusan MenPan Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu analisa beban kerja perusahaan sangat diperlukan dalam penetapan jumlah, tugas, pokok dan fungsi dari setiap karyawan agar beban kerja karyawan tersebut tidak terlalu berat, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan kinerja setiap karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Toar (2013), Iskandar dan Sembada (2012), Paramitadewi (2017), Lestari (2015), Shabbir dan Naqvi (2017) memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan dapat menurunkan kinerja pegawai. Astianto dan Supriyadi (2014) berpendapat bahwa seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Tidak hanya beban kerja tetapi setiap karyawan yang bekerja di Bank Jatim juga harus memiliki kualitas keseimbangan hidup yang baik (*work-life balance*), yaitu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan hal lain diluar pekerjaan. *Work-life balance* dalam pandangan seorang pegawai adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan menurut Lockwood (2003) dalam pandangan perusahaan, *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di

tempat kerja. Oleh sebab itu, seorang karyawan pada perusahaan di bidang jasa seperti Bank Jatim, harus memiliki tingkat keseimbangan antara waktu pekerjaan dan waktu untuk kehidupan individu mereka agar dapat meminimalisir terjadinya stres pada karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, sosial, dan komunitas disebut dengan *work-life balance*. Penelitian tentang *work-life balance* menarik untuk dikaji lebih lanjut karena konsep *work-life balance* telah banyak digunakan dalam praktik organisasi, namun untuk penelitian ilmiahnya sendiri masih relatif sedikit karena alat yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* baru dikembangkan pada tahun 2001 oleh Fisher. Pentingnya *work-life balance* juga dikaji oleh Posig dan Kickul (2004). Ketika pegawai mempersepsikan bahwa tidak ada keseimbangan dalam hidupnya karena banyak waktu yang tersita oleh pekerjaan, maka hal ini akan membuat pegawai mencoba mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan rumahnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saina *et. al* (2016), Noorhidayat *et. al* (2017), dan Khatri dan Behl (2013), hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Utomo *et. al* (2016), yaitu memberikan hasil tidak signifikannya pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Rantung dan Masruroh (2015) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja. Hal tersebut terjadi dikarenakan kondisi hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dikarenakan kurangnya perusahaan dalam membuat kegiatan atau acara yang melibatkan seluruh karyawan untuk membangun interaksi hubungan sesama karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut, celah penelitian ini menarik untuk dibahas karena karyawan perbankan memiliki beban kerja yang tinggi dan stres yang cukup tinggi sehingga perlu penelitian yang mengkaji lebih lanjut tentang penelitian ini.

Dari fenomena dan penelitian-penelitian sebelumnya, pengaruh dari variabel *burnout*, beban kerja dan *worklife-balance* khususnya terhadap kinerja pegawai wanita, sangat menarik untuk diteliti. Pertama karena masih terbatas penelitian yang mengkaji *burnout*, beban kerja dan *worklife-balance* pada pegawai wanita di industri perbankan. Kedua, masih ditemukan celah penelitian dalam variabel-variabel penelitian yang diajukan dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian *burn out* masih sangat terbatas dilakukan di Indonesia sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan secara teoritis dan empiris untuk penelitian selanjutnya. Beberapa latar belakang masalah yang telah diungkap di atas menarik peneliti untuk mengkaji penelitian ini dengan judul **Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawati Bank Jatim Jember.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *Burnout* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawati Bank Jatim Jember ?
2. Apakah Beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawati Bank Jatim Jember?
3. Apakah *Work-life balance* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawati di Bank Jatim Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawati di Bank Jatim Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawati di Bank Jatim Jember.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life balance* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Jember.

1.4. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau yang terkait dengan penelitian ini, dan bagi akademisi.

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan ilmu dan pembelajaran kepada mahasiswa terkait dengan *burnout*, beban kerja dan *work-life balance* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan variabel yang dibahas sehingga mampu menyempurnakan penelitian yang selanjutnya dengan pandangan baru.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh *burnout*, beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat berguna sebagai pertimbangan untuk kemajuan Bank Jatim.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Burnout*

Masalah kehilangan semangat kerja atau yang biasa disebut dengan *burnout* telah mendapat perhatian yang besar dalam tahun-tahun belakangan ini. *Syndrome* ini merupakan salah satu bentuk reaksi ekstrim dari stres yang berkaitan erat dengan pekerjaan. Kehilangan semangat kerja mungkin didefinisikan sebagai tanggapan terhadap stres emosional kronis yang dikarakteristikan dengan produktifitas kerja rendah, kelelahan emosi atau fisik (atau keduanya), dan kecenderungan untuk berfikir secara tidak manusiawi, bahkan mengenai dirinya sendiri. Menurut Casserley dan Meggison (2009:14) *burnout* adalah kelelahan ekstrim yang terjadi, terlepas dari sebuah budaya, yang terjadi karena tuntutan lingkungan pekerjaan yang tinggi diantara karyawan muda yang berpendidikan yang menyebabkan kewalahan dalam mencapai karir dan tertekan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan sehingga tak mampu lagi untuk mengatasinya.

Maslach (2001) juga mendefinisikan *burnout* adalah respon yang berkepanjangan terhadap emosional kronis dan stres interpersonal pada suatu pekerjaan. Hubungan yang dimiliki orang dengan pekerjaan mereka, dan kesulitan yang bisa timbul saat hubungan berjalan serba salah, telah diakui sebagai fenomena signifikan zaman modern. Penggunaan istilah *burnout* untuk fenomena ini mulai muncul dan dikenal di kalangan masyarakat dengan beberapa ketetapan pada tahun 1970-an di Amerika Serikat, khususnya diantara orang-orang yang bekerja di bagian *public services*. Casserley dan Meggison (2009:14) juga menambahkan bahwa *burnout* selalu dikaitkan dengan fenomena psikologis yang selalu terjadi pada pekerjaan. *Burnout* sering terjadi di kalangan pekerja muda selama tahap awal karir mereka daripada karyawan yang lebih tua dan berpengalaman. Namun seiring berjalannya waktu dan kemajuan pengembangan

iptek, banyak peneliti yang menyatakan bahwa usia memiliki korelasi konsisten terhadap kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan.

Maslach melakukan wawancara pada berbagai macam pekerja bagian *human services* tentang tekanan emosional dari pekerjaan mereka dan memutuskan bahwa strategi untuk penanggulangan memiliki implikasi penting bagi perilaku kerja masyarakat. Hal tersebut sependapat dengan Mondy (2008:99) yaitu orang-orang yang memiliki profesi yang bersifat menolong, contohnya seperti guru, penasihat dan perawat tampaknya rentan terhadap kejenuhan karena pekerjaannya. profesi-profesi lainnya bisa menjadi rentan terhadap kejenuhan karena lingkungan, ekspektasi, atau kepribadiannya.

Kejenuhan sering dikaitkan dengan krisis paruh baya atau paruh karir, namun hal tersebut bisa terjadi di waktu-waktu yang berbeda dan pada orang yang berbeda-beda. Ketika hal tersebut muncul, mereka bisa kehilangan motivasi mereka untuk berprestasi. Kejenuhan merupakan salah satu faktor paling umum yang menyebabkan keputusan untuk berhenti bekerja sementara. Kejenuhan sering dihubungkan dengan orang-orang yang pekerjaannya mengharuskan mereka bekerja secara dekat dengan orang lain dalam mondisi yang penuh dengan stres dan konflik, seperti dalam bidang teknologi informasi. Namun setiap karyawan bisa mengalami kejenuhan, tanpa pengecualian. Unsur berbahaya dari kejenuhan adalah hal tersebut bisa menular. Korban kejenuhan yang sangat sinis dan pesimistis bisa dengan cepat mengubah sebuah kelompok secara keseluruhan menjadi kejenuhan. Survei terbaru, dalam *Virtual Work : It's Not Just For Members of the Jedi Council* (12-13:2005) menemukan bahwa tim virtual yang bekerja dalam jangka panjang (lebih dari satu tahun) menghadapi risiko yang besar berupa penurunan kinerja akibat kejenuhan tim.

Dalam jurnalnya Maslach dan Leiter (2001) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi *burnout* yang menjadi indikator pengukuran *burnout*, yaitu :

1. *Exhaustion*, merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan

masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Dimensi ini terdiri dari beberapa item, yaitu :

- a. Hilangnya perasaan dan perhatian,
- b. Hilangnya rasa kepercayaan,
- c. Hilangnya minat bekerja seseorang
- d. Hilangnya semangat bekerja seseorang.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), menggambarkan seseorang mengalami tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis terhadap karir dan kerja diri sendiri. Seseorang yang mengalami depersonalisasi akan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini tidak nyata dan sia-sia.

3. Penurunan Hasrat Pencapaian Diri (*Reduced Personal Accomplishment*), Dimensi yang menggambarkan seseorang mulai kehilangan hasrat atau kemauan untuk melakukan pencapaian karir dan pekerjaan, yang menimbulkan perasaan bersalah karena tidak mampu memberikan hasil yang terbaik.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas, nampak bahwa penekanan *burnout* terletak pada karakteristik individu dan wujud dari sindrom itu tampak pada interaksinya terhadap lingkungan kerja. Pandangan tersebut agak berbeda dengan yang dikemukakan oleh Maslach (2001), bahwa sumber utama timbulnya *burnout* adalah karena adanya stres yang berkembang secara akumulatif akibat keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dalam jangka panjang. Namun, Maslach secara tersirat juga mengakui bahwa ada faktor-faktor pendukung terciptanya kondisi *burnout* di lingkungan kerja tempat terjadinya interaksi antara pemberi dan penerima pelayanan. Selain itu, analisis juga diperlukan untuk mengkaji faktor-faktor individu yang ada pada pemberi pelayanan yang turut memberi sumbangan terhadap timbulnya *burnout*.

Maslach juga mengemukakan bahwa profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berlatar belakang pendidikan yang tinggi. Profesional memiliki latar pendidikan tinggi memiliki harapan yang idealis sehingga ketika dihadapkan pada realitas dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*. Sebaliknya,

bagi profesional yang berpendidikan sedang saja, cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi sehingga tidak terlalu mengalami banyak kesenjangan antara harapan.

Dari beberapa gejala yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mengalami kelelahan atau *burnout* banyak mendapat kerugian baik secara mental, fisik, dan psikisnya. Menurut Mondy (2008) biaya yang ditimbulkan kejenuhan sangatlah tinggi. Kejenuhan menyebabkan penurunan produktivitas, perputaran karyawan yang lebih tinggi, dan kinerja yang secara umum buruk. Orang-orang sering kali menjadi lemah secara fisik dan psikologis karena mencoba melawan hal tersebut.

Meskipun beberapa karyawan mencoba menyembunyikan masalah mereka, mulai menunda-nunda pekerjaan dan mengambil tindakan ekstrim yang berlawanan dengan menerima terlalu banyak penugasan. Mereka bisa gagal dalam banyak hal dan menjadi semakin tidak teratur. Orang-orang yang semula menyenangkan bisa menjadi pemarah dan tidak menyenangkan. Mereka bisa menjadi sinis, sulit bekerja sama, arogan atau bahkan selalu curiga. Motivasi mereka terhadap sebuah proyek tidak seperti sebelumnya dan mereka takut mengerjakan sesuatu yang sebelumnya mereka senangi.

2.1.2 Beban Kerja

Di dalam dunia kerja, beban kerja merupakan salah satu aspek dan indikator penting untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja dan berkontribusi baik dalam waktu, tenaga ataupun pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Kep. Men. PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja perlu diterapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan.

Menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi,

kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak. Simamora (2006:56) berpendapat bahwa analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas dan tugas-tugas tertentu yang ditetapkan sebagai pekerjaan yang sesuai dengan *job description* dan *job specification* seseorang dalam sebuah lembaga, organisasi atau perusahaan tertentu untuk mengukur tingkat kapasitas kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan sebagai indikator untuk mengukur kemampuan individu baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.

Perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami pasang surut, kondisi ini akan berdampak pada terhambatnya perkembangan di segala bidang. Menurut Koesomowidjojo (2017:2) , dalam proses pengembangan sumber daya manusia, ada berbagai hal yang akan menjadi pertimbangan suatu organisasi dalam melakukan penambahan, pengurangan, pelatihan bahkan hingga audit sumber daya manusia. Hal tersebut merupakan sebuah upaya untuk mengetahui jumlah ideal sumber daya manusia pada suatu organisasi sehingga ketika SDM berkecimpung di dunia industri mampu memberikan kontribusi yang mampu bersaing di dunia internasional. Untuk mengetahui jumlah ideal sumber daya manusia inilah, dilakukan analisis beban kerja. Analisis beban kerja tidak hanya akan melihat dan menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu divisi atau kelompok, tetapi juga akan memperhitungkan bagaimana kondisi psikis sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sinambela (2017:589) beban kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Memerhatikan hal tersebut, seharusnya pimpinan dapat menakar beban kerja yang tepat bagi pegawainya. Pekerjaan manajemen puncak tidak mudah untuk ditentukan secara jelas, dan bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan sangat tergantung pada gaya dan kepemimpinan sang manajer. Keluaran mungkin tidak dilihat selama beberapa waktu karena seorang pimpinan mungkin akan menghabiskan waktu selama berbulan-bulan, bahkan bertahun-tahun untuk melaksanakan suatu merger atau menaksir kegunaan suatu pemberian modal

besar. Oleh sebab itu, kebanyakan organisasi tidak berusaha optimal untuk menghitung beban kerja para karyawannya. Sebaliknya, manajer puncak mendaftarkan sasaran luas menyeluruh yang akan memberikan motivasi untuk berkinerja yang maksimal dan memberikan suatu ukuran untuk mengukur bobot eksklusif tersebut. Menurut Komaruddin (1996), pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Sinambela (2017:590), sebelum dilakukannya penetapan standar-standar beban kerja, pihak manajemen harus melakukan beberapa hal, yaitu :

1. Menguraikan pekerjaan tersebut.
2. Memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai (telaah gerak).
3. Memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dilakukan (telaah waktu).

Meskipun ditemukan berbagai keuntungan dan manfaat dari telaah gerak, akan tetapi, banyak ahli yang terus melakukan penelitian untuk menentukan cara yang terbaik bagi seorang pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Setelah melakukan analisis telaah gerak pada karyawan, selanjutnya bisa dilakukan telaah waktu. Menurut Sinambela (2017:591), telaah waktu merupakan sebuah prosedur untuk menentukan waktu standar yang diperlukan guna melakukan suatu pekerjaan. Biasanya terdiri dari empat langkah, yaitu :

1. Memilih pegawai
2. Menentukan waktu yang diamati
3. Menggunakan suatu faktor produksi
4. Memberikan kelonggaran untuk kelelahan, waktu pribadi, dan kemungkinan-kemungkinan lainnya pada para pegawai.

Standar-standar waktu akan didasarkan atas waktu yang diperlukan oleh seorang pegawai biasa yang memenuhi syarat bekerja dengan kecepatan biasa dalam keadaan biasa, dengan menggunakan metode yang tepat dengan bahan dan kecepatan mesin biasa. Dari situlah dapat diketahui bahwa para pegawai tidak akan merasa terbebani jika telah biasa melakukan pekerjaan tersebut di perusahaan. Namun apabila pekerjaan mereka melebihi standar yang ditetapkan perusahaan mengenai pekerjaannya, maka hal tersebut tak lagi disebut biasa.

Sinambela (2017:592) menabahkan, bahwa sebagai gantinya, perusahaan menghitung waktu kecepatan kerja pegawai. Jika para pekerja terlihat bekerja dengan kecepatan yang lebih lamban atau lebih cepat dari standar, mereka akan mengadakan beberapa koreksi tertentu untuk menyesuaikan kecepatan yang diamati dengan gagasan mereka sendiri.

Menurut Koesomowidjojo (2017:7) salah satu hal yang dapat mendukung pelaksanaan kerja secara efisien adalah ketika suatu perusahaan memberdayakan sumber daya manusia sebaik mungkin, dan dibekali dengan penguasaan teknologi yang baik, sistem kerja yang jelas, dan budaya kerja yang baik. Tanpa adanya penguasaan teknologi yang baik, mustahil suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Waktu pelaksanaan menjadi semakin panjang karena SDM berjuang keras untuk mempelajari sendiri teknologi yang digunakan. Dapat disimpulkan bahwa telaah waktu menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan baik tidaknya kinerja di perusahaan.

Faktor lain yang dapat menentukan efektivitas suatu pekerjaan adalah sistem kerja pada perusahaan. Menurut Koesomowidjojo (2017:7), sistem kerja secara keseluruhan dalam setiap perusahaan atau lembaga berbeda-beda. Oleh karena itu alangkah baiknya jika setiap lingkungan kerja menetapkan sistem kerja yang mendorong SDM bersemangat dalam bekerja. Misalnya, peraturan sistem kerja lembur yang tidak sesuai, terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan lain-lain. Keinginan dan kewajiban karyawan bekerja di luar jadwal jam kerja tentunya harus mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Selain kedua hal tersebut, menurut Koesomowidjojo (2017:8), budaya kerja juga sangat penting untuk diperhatikan. Perusahaan hendaknya mengamati

secara langsung bagaimana proses perencanaan pelayanan jasa hingga pelayanan tersebut dirasakan secara langsung dampaknya oleh konsumen.

Putra (2012:22) mengemukakan terdapat indikator - indikator beban kerja yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu antara lain :

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat-saat tertentu.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 *Work-life balance*

Ketika seseorang telah mencapai umur yang cukup untuk bekerja dan berumah tangga, mereka akan menjalani sejumlah kehidupan yang kompleks. Seiring berjalannya waktu, mereka akan dihadapkan dengan pilihan-pilihan yang kompleks, terutama pada wanita. Wanita yang bekerja, biasanya lebih rentan untuk mendapati permasalahan tertentu dalam upaya untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaannya, terutama untuk wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Mereka otomatis memiliki kewajiban-kewajiban tertentu untuk memainkan peran penting sebagai seorang isteri, seorang ibu dan seorang karyawan. Hal itulah yang menyebabkan mengapa keseimbangan kehidupan kerja seorang wanita yang bekerja haruslah baik antara kehidupan keluarga dengan kehidupan pekerjaan.

Menurut Triyati (2003), konflik pekerjaan-keluarga menjadi topik terkini mengenai perbedaan peran antara pekerjaan dan rumah tangganya, meskipun yang mengalami konflik tersebut adalah pria dan wanita. Namun apa daya tuntutan wanita lebih banyak kepada peran tradisional, yaitu menangani tugas-tugas rumah tangga.

Frone *et. al* (1992) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga, dan keluarga mengganggu pekerjaan. Menurut Lockwood (2003), *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. *Family-friendly benefits* menurut Lockwood (2003) adalah manfaat yang ditawarkan kepada karyawan untuk mengatasi masalah pribadi dan komitmen pada keluarga dan pada saat yang sama tidak mengorbankan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang. Yang tujuannya adalah untuk mengurangi kelelahan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak perlu mengorbankan tanggung jawab mereka sebagai karyawan ataupun tanggung jawab mereka untuk melakukan perannya dalam keluarga.

Menurut penelitian-penelitian yang dilakukan di Eropa dan Amerika menjelaskan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Jam Kerja

Semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan, maka kompleksitas dan kontrol terhadap pekerjaan menjadi semakin tinggi. Hal ini berdampak pada munculnya ketidakpuasan dalam pencapaian *work family balance*. Jam kerja yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang sudah ditetapkan.

2. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis akan lebih sulit untuk mencapai *work family balance* karena kecenderungan dalam merespon situasi ataupun pengalaman dilakukan secara negatif. Sebaliknya, individu yang berkarakter *conscientiousness* berkolerasi negatif dengan *work family balance*.

3. Kehadiran Anak

Kehadiran anak dalam keluarga akan menuntut orang tua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi maupun psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak. Selain itu, tantangan yang dihadapi orang tua, baik *single parent* maupun tidak, menjadi lebih kompleks.

4. Nilai-nilai budaya

Nilai-nilai budaya ini didefinisikan sebagai sebuah organisasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai-nilai budaya yang disepakati akan tumbuh menjadi sistem yang akan menguatkan interaksi seseorang dalam organisasi dan dalam kehidupan keluarga. Apabila nilai-nilai yang diyakini cenderung sama, maka seseorang akan lebih mudah dalam menjalankan perannya dalam pekerjaan, keluarga dan tanggung jawab pada dirinya.

Dalam upaya untuk mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan kerja para karyawannya, diperlukan sebuah indikator untuk mengukur *work-life balance*. Menurut Parkes dan Langford (2008), indikator pengukuran *work-life balance* adalah sebagai berikut :

1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi
2. Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga sambil tetap melakukan tanggung jawab di perusahaan
3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan
4. Masih ada waktu untuk melakukan hobi
5. Jumlah jam kerja per minggu
6. Jumlah jam lembur per minggu

2.1.4 Kinerja

Dalam dunia Manajemen Sumber Daya Manusia tidak pernah lepas hubungannya dengan kinerja atau *performance*. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Gomes yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:67) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai SDM dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amir (2015) dalam bahasa manajemen batasan konsep kinerja lebih luas dibandingkan dengan lainnya karena kinerja meliputi semua unsur ekonomi dan aspek operasional lainnya. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Amir (2015:5), kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja, tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, *process* dan *output*, dan bahkan *outcome*. Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Yang menjadi masalah adalah bahwa konsep

kinerja lebih banyak bersifat kontekstual, padahal setiap konteks memiliki mempunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu, misalnya karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer, transportasi dan seterusnya. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana, yakni sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep kinerja secara utuh, maka perlu diberikan sebuah konteks didalamnya, misalnya kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer, dan seterusnya.

Sehubungan dengan pendefinisian konsep kinerja karyawan dalam buku Amir (2015:81), Michael Armstrong menyebutkan bahwa sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda. Dimensi dalam sebuah kinerja sangatlah bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya. Faktor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda atau tidak sekalipun dimensinya sama. Misalnya, kinerja karyawan staf administrasi akan mempunyai faktor yang berbeda dengan kinerja seorang supervisor atau manajer. Dari isi objeknya Armstrong (dalam Amir, 2015:82) menyebutkan bahwa kinerja bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang, tetapi bagaimana cara mereka melakukannya.

Kebermaknaan kinerja diukur dari sejauh mana unsur kinerja tersebut memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat, organisasi, pelanggan, dan bagi pekerja sendiri. Michael Armstrong juga mengatakan bahwa kinerja adalah dampak hasil dari pekerjaan karena dampak tersebut menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan sumbangan ekonomi.

Dengan komunikasi efektif peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan, melalui pengaturan atas faktor pembentukan motivasi kerja dan kemampuan kerja. Pembentukan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, promosi dan aktualisasi diri sedangkan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan.

Oleh karena itu, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Pada definisi tersebut, kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja daripada hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula. Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Mangkunegara. (2006:67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

2.2. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dapat dijadikan sebagai referensi dan tolak ukur dalam membandingkan penelitian-penelitian yang ada, sehingga dapat diambil kesimpulan terkait dan rujukan dari penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Budiman (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel – variabel terkait, yaitu *work-family conflict* (X_1), *burnout* (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Asri Medical Center Yogyakarta dengan menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling. Dimana pengambilan sampel ditujukan kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Responden dari penelitian tersebut sebanyak 59 orang. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji penelitiannya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan teori-teori terkait, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan karakter dan cara antara wanita dan pria dalam menghadapi suatu permasalahan. Wanita cenderung mengalami kelelahan emosi daripada laki-laki, sehingga wanita lebih rentan mengalami *burnout*.

Adnyaswari dan Adnyani (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah, Denpasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel – variabel bebas, yaitu *burnout* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat kesehatan bagian rawat inap di RSUP Sanglah Denpasar yang berjumlah 107 perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang perawat kesehatan bagian rawat inap. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Imaniar dan Sularso (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Burnout* terhadap *Self Efficacy* dan Kinerja Dokter Muda di RSUD dr. Soebandi Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu *Burnout* (X_1) terhadap variabel – variabel terikat yaitu *Self Efficacy* (Y_1) dan Kinerja (Y_2). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dokter

muda di RSUD dr. Soebandi Jember yang berjumlah 94 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh individu dalam populasi sebagai responden. Peneliti menggunakan analisis *Partial Least Square* sebagai metode analisis data. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Nugroho, Susilo dan Iqbal (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Job Burnout* dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN Unit pembangunan VIII Surabaya). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel – variabel bebas yaitu *job burnout* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) melalui variabel intervening komitmen organisasional (Z) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN Unit pembangunan VIII Surabaya sejumlah 58 orang karyawan. Peneliti menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitiannya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maharani dan Triyoga (2012) melakukan penelitian yang berjudul Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara variabel satu yaitu *burnout* (X_1) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Baptis Kediri sejumlah 112 orang perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 orang perawat. Peneliti menggunakan uji *Spearman's Rho* untuk menguji hasil penelitiannya. Hasil penelitian menjelaskan bahwa tidak ada korelasi antara *burnout* dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Demerouti (2012) melakukan penelitian yang berjudul *Job Burnout and Employee's Performance* (an empirical study of Bank's Personel). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kelelahan kerja (*burnout*) dan hubungannya dengan komponen kelelahan kerja personil bank. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bank yang dipilih secara acak yaitu

sebanyak 500 orang. Sampel dari penelitian ini sebanyak 250 orang yang dipilih menggunakan metode acak sederhana (*simple randomly method*). Metode analisis yang digunakan adalah *Cronbachs Method*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Maharani (2013) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel – variabel bebas yaitu *burnout* (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Mega Syari'ah Malang yaitu sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sukmana dan Sudibia (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* BRI Mataram. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi (X_2), dan *burnout* (X_3) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan *outsourcing* sebagai sampel di BRI Mataram yaitu sebanyak 37 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* secara parsial berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Shabbir dan Naqvi (2017) melakukan penelitian yang berjudul *Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel Agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beban kerja, kompleksitas kerja, dukungan sosial dan stres kerja serta kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah sejumlah 285 orang agen travel yang berlokasi di Rawalpindi, Islamabad dan AJK. Hasilnya diperoleh bahwa beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja melalui variabel stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihadi (2014) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Populasi dari penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PDAM Surabaya sejumlah 750 orang. Dari keseluruhan karyawan, peneliti mengambil sampel dengan teknik *non probability sampling* yaitu sebanyak 89 responden. Peneliti menggunakan analisis linear berganda untuk mengukur ada tidaknya pengaruh antara stress kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat berarti positif atau negatif bagi karyawan.

Paramitadewi (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pemerintah daerah Kabupaten Tabanan sejumlah 322 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil adalah sebanyak 76 orang sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iskandar dan Sembada (2012) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank BJB Padalarang sejumlah 34 orang sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja

secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. artinya semakin tinggi beban kerja maka menyebabkan kinerja semakin rendah.

Lestari (2015) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada *Personal Banking Officer* PT. Bank Negara Indonesia Kantor wilayah Semarang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari beban kerja (X_1) dan konflik pekerjaan keluarga (X_2) terhadap kinerja (Y) dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Z). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh *Personal Banking Officer* pada Bank BNI Semarang dengan sampel penelitian sejumlah 121 orang karyawan sebagai responden penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu beban kerja (X) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja (Y). Populasi pada penelitian adalah menggunakan seluruh sampel penelitian sebagai responden dari penelitian ini, yaitu sejumlah 127 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistika *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *variance* dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Utomo, Djastuti dan Mahfudz (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *work-life balance* (X_1) terhadap stres kerja (X_2) yang berimplikasi pada kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah pemeriksa pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah sejumlah 138 orang pemeriksa. Sampel yang digunakan adalah seluruh

populasi penelitian sejumlah 138 orang pemeriksa sebagai responden penelitian. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan dikarenakan pengaruhnya secara tidak langsung, yaitu melalui stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rantung dan Masruroh (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan pada PT. Sinemart Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan menentukan efek stres kerja (X_1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (X_3) yang berimplikasi pada kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan gambaran terhadap fenomena sosial yang terjadi. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Sampel dari penelitian ini adalah sejumlah 88 orang responden. Analisis data menggunakan *Hierachical Regression Method* (MRA). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menambahkan hal tersebut membuat kehidupan kerja karyawan kurang seimbang, hal tersebut dipengaruhi karena kurangnya perusahaan dalam membuat kegiatan atau acara tertentu yang melibatkan seluruh karyawan untuk membangun interaksi positif sesama karyawan.

Saina, Pio dan Rumawas (2016) melakukan penelitian mereka yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balanced* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu *work-life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN Cabang Manado sejumlah 210 orang karyawan. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yang berdasarkan perhitungan diperoleh sejumlah 52 orang karyawan. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisa korelasi sederhana dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Noorhidayat, Suwarsi dan Abdurrahman (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2B APB Jabar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas *work-life balance* (X_1) terhadap variabel terikat yaitu stres kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 59 orang. Sampel dari penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden penelitian, yaitu sejumlah 59 orang sebagai responden Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Khatri dan Behl (2013) melakukan penelitian yang berjudul *Impact of Work-Life Balance on Performance Of Employees in the Organizations*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami arti *Work-Life Balance* secara mendalam dan mengetahui pentingnya *Work-Life Balance* (X) melalui hubungannya dengan kinerja (Y). Populasi dari penelitian ini adalah 200 orang pegawai reguler pada cabang yang berbeda dari Bank HDFC, Bajaj Allience dan Punjab National Bank. Hasilnya diperoleh bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Budiman (2017)	<i>Work-Family Conflict</i> (X_1), <i>Burnout</i> (X_2), Stres Kerja (X_3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Semakin rendah <i>burnout</i> maka kinerja akan semakin meningkat.

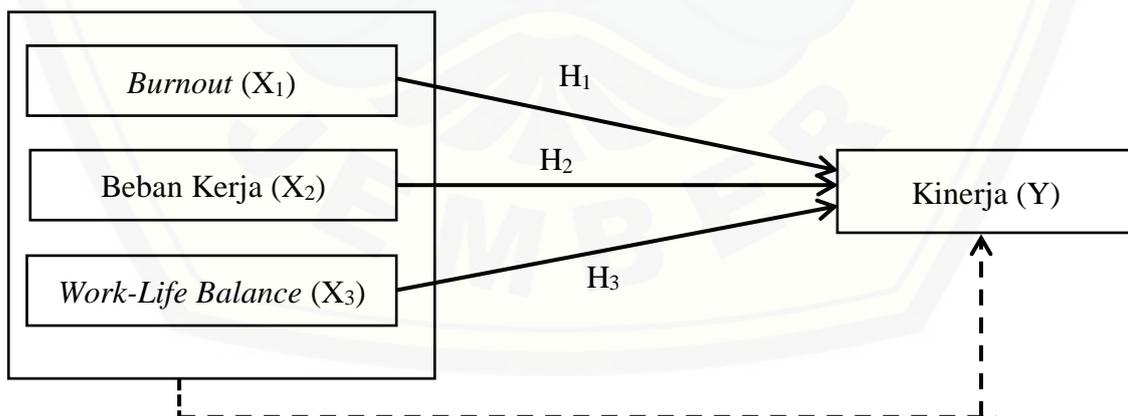
No.	Nama	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil
2.	Adnyaswari dan Adnyani (2017)	Dukungan Sosial (X_1), <i>Burnout</i> (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya semakin tingginya kejenuhan kerja, maka semakin tinggi tingkat <i>burnout</i> yang terjadi.
3.	Imaniar dan Sularso (2016)	<i>Burnout</i> (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), <i>Self Efficacy</i> (X_3) Kinerja (Y)	<i>Analysist Partial Least Square</i>	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>burnout</i> dan kinerja.
4.	Nugroho, Susilo dan Iqbal (2016)	<i>Job Burnout</i> (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasional (Z), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>burnout</i> terhadap kinerja.
5.	Maharani dan Triyoga (2012)	<i>Burnout</i> (X_1), Kinerja (Y)	<i>Spearman's Rho</i>	Tidak ada hubungan kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) dengan kinerja.
6.	Demerouti (2012)	<i>Burnout</i> (X_1), Kinerja(X_2)	<i>Cronbachs Method</i>	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>burnout</i> terhadap kinerja.
7..	Maharani (2013)	<i>Burnout</i> (X_1), Kecerdasan Emosial (X_2), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	<i>Burnout</i> mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
8.	Sukmana dan Sudibia (2015)	Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi (X_2), <i>Burnout</i> (X_3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara parsial <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
9.	Shabbir dan Naqvi (2017)	Beban Kerja (X_1), Kompleksitas Pekerjaan (X_2), Peran Dukungan Sosial (Z_1), Stres Kerja (Z_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja melalui variabel stres kerja.
10.	Astianto dan Suprihhadi (2014)	Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal

No.	Nama	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil
				tersebut dapat berarti positif atau negatif.
11.	Paramitadewi (2017)	Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
12.	Iskandar dan Sembada (2012)	Beban Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_1), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Beban kerja secara langsung berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja.
13.	Lestari (2015)	Beban Kerja (X_1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_2), Kinerja (Y), Stres Kerja (Z)	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja.
14.	Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015)	Beban kerja (X), Kinerja (Y)	<i>SEM</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
15.	Utomo, Djastuti dan Mahfudz (2016)	<i>Work-life balance</i> (X_1), Stres kerja (X_2), Kinerja (Y)	<i>SEM with Partial Least Square approach</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif namun tidak signifikan.
16.	Rantung dan Masruroh (2015)	Stres kerja (X_1), <i>Work-life Balance</i> (X_2), Komitmen organisasi (X_3), Kinerja (Y)	<i>Hierarchical Regression Method (MRA)</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja.
17.	Saina, Pio dan Rumawas (2016)	<i>Work-life balance</i> (X_1), Kompensasi (X_2), Kinerja (Y).	Regresi Linear Berganda	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
18.	Noorhidayat, Suwarsi dan Abdurrahman (2017)	<i>Work-life balance</i> (X_1), Stres kerja (Y_1), Kinerja (Y_2)	<i>Path Analysis</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

No.	Nama	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil
19.	Khari dan Behl (2013)	<i>Work-life balance</i> (X ₁), Kinerja (Y)	<i>Regression Analysis</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi untuk membantu peneliti dalam mengetahui hubungan dari tiap variabel. Variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah *burnout*, beban kerja dan *work-life balance* sebagai variabel independen, dan kinerja sebagai variabel dependen. Menurut penelitian yang dilakukan Adnyaswari dan Adnyani (2017), terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel *burnout* dan variabel kinerja. Penelitian yang dilakukan Paramitadewi (2017), tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan. Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja yang dilakukan oleh Saina, Pio dan Rumawas (2016) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka model kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- : Parsial
- - - - - : Simultan

2.4. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara yang sifatnya masih praduga dan belum dibuktikan hasil atau kebenarannya. Hipotesis dilakukan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dibuat, maka hipotesis dari penelitian ini adalah pengaruh signifikan *burnout*, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Dari hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

a. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2017) membuktikan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Budiman juga menyatakan bahwa wanita cenderung mengalami kelelahan emosional daripada laki-laki sehingga wanita lebih rentan mengalami *burnout*. Maslach (1997) menyatakan bahwa *burnout* memiliki tiga dimensi, salah satunya adalah *Reduced Personal Accomplishment* yang merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri dampaknya adalah individu akan merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya sendiri sehingga menyebabkan turunnya kinerja individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sularso dan Imaniar (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh negatif signifikan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Astianto & Suprihadi (2014) menunjukkan secara simultan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja dapat berarti positif atau negatif bagi karyawan, seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka individu tersebut akan merasa senang terhadap pekerjaannya. sebaliknya, jika tugas yang

berlebihan diyakini sebagai sebuah beban, maka mereka akan mengalami kelelahan baik secara mental atau fisik sehingga dapat menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang negatif terhadap kinerja. Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

c. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja

Penelitian dari Rantung dan Masruroh (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara *work-life balance* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Lockwood (dalam Kreitner dan Casidy, 2006) *work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan bagi perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat tetap fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saina, Pio dan Rumawas (2016) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja. Peneliti menyimpulkan bahwa untuk mencapai *work-life balance*, perusahaan berperan sebagai faktor penunjang yang menyediakan peraturan dan kebijakan secara adil, namun yang terutama adalah sikap dari karyawan itu sendiri dalam berkomitmen bersama keluarga dan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam *explanatory research* (penelitian penjelasan), karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan objek Bank Jatim Jember. Pada objek tersebut dianalisis *Burnout*, Beban Kerja, *Work-life Balance* dan Kinerja pada bank tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Jatim Jember sejumlah 58 orang karyawan. Sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dikarenakan jumlah responden yang diteliti kurang dari 100 orang, yaitu sejumlah 58 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer didapatkan secara langsung dari sumber pertama dan melalui penyebaran kuisisioner, data dari perusahaan, dan dari situs web resmi perusahaan terkait. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui penelitian - penelitian terdahulu dan studi pustaka.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner yang diberikan peneliti berisi tentang pertanyaan tertera yang mencakup tentang *burnout*, beban kerja, *work-life balance* dan kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen pengukuran berupa pertanyaan – pertanyaan tipe skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini memiliki 5 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Setiap item yang berbeda dalam daftar pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel penelitian dinilai atau diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- b. Tidak setuju (TS) : skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Setuju (SS) : skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : skor 5

c. Studi Pustaka

Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan pengetahuan dan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Sumber studi pustaka antara lain adalah dari buku, artikel, jurnal maupun internet yang terkait dengan penelitian.

3.5. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

- a. *Independent variable* atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu :
 1. Variabel *burnout* (X_1)
 2. Variabel beban kerja (X_2)
 3. Variabel *work-life balance* (X_3)
- b. *Dependent Variable* atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang bergantung pada variabel lainnya. dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja.

3.6. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Agar mendapatkan batasan yang jelas mengenai konsep dalam menyusun kuesioner penelitian, perlu definisi operasional terhadap konsep-konsep terkait. Definisi operasional variabel meliputi beberapa indikator sebagai berikut :

- a. *Burnout* (X_1) yaitu suatu keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan secara fisik dan emosional yang disebabkan tuntutan kerja tinggi yang sehingga berdampak pada keadaan psikologi seseorang. Akibatnya akan berakibat pada menurunnya kinerja dan produktivitas seseorang.

Indikator dari *burnout* menurut Maslach (2001) yaitu :

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)
Dimensi yang berwujud perasaan dan energi terdalam. Dimensi ini terdiri dari beberapa item, yaitu :
 - a. Hilangnya perasaan dan perhatian,
 - b. Hilangnya rasa kepercayaan,
 - c. Hilangnya minat bekerja seseorang
 - d. Hilangnya semangat bekerja seseorang.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)
Dimensi yang menggambarkan seseorang mengalami tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis terhadap karir dan kerja diri sendiri. Seseorang yang mengalami

depersonalisasi akan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini tidak nyata dan sia-sia.

3. Penurunan Hasrat Pencapaian Diri (*Reduced Personal Accomplishment*)

Dimensi yang menggambarkan seseorang mulai kehilangan hasrat atau kemauan untuk melakukan pencapaian karir dan pekerjaan, yang menimbulkan perasaan bersalah karena tidak mampu memberikan hasil yang terbaik.

b. Beban kerja (X_2) yaitu bagaimana karyawati di Bank Jatim mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

Indikator dari beban kerja menurut Putra (2012:22) adalah sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Besarnya target kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi dalam mengambil keputusan dengan cepat saat keadaan tertentu.

3. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. *Work-life balance* (X_3) yaitu keadaan seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Indikator dari *work-life balance* menurut Parkers dan Langford (2008) adalah sebagai berikut :

1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi

Pandangan karyawati terhadap keseimbangan hidupnya dengan pekerjaan yang dijalani

2. Bisa bertanggung jawab terhadap keluarga sambil tetap melakukan tanggung jawab di perusahaan.

3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan

Berkaitan dengan realita kehidupan sosial karyawati diluar pekerjaannya.

4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi

Berkaitan dengan banyaknya waktu luang yang dimiliki karyawati untuk melakukan hobi diluar pekerjaan.

5. Jumlah jam kerja per minggu
 6. Jumlah jam lembur per minggu
- d. Kinerja (Y) merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan yang berupa kuantitas dan kualitas output yang dicapai oleh seseorang.

Indikator dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
Berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu.
2. Kualitas kerja
Mutu suatu pekerjaan atau output yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
Berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami dan menguasai pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Perencanaan kegiatan
Berkaitan dengan cara karyawan menyusun langkah-langkah, konsep dan rencana tertentu dalam rangka untuk menyelesaikan dan mengoptimalkan pekerjaannya.

3.7. Metode Analisis data

3.7.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkolerasikan tiap pertanyaan dengan skor total. Kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan α sebesar 1%, 5%, atau 10% dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor indikator variabel (pertanyaan)
- Y = Skor total variabel

Apabila dalam penelitian terdapat data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus butir-butir dari kuesioner yang tidak valid. Atau dengan memperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:268), uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda dan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas ditentukan dengan berulang kali mengukur konstruk atau ketertarikan variabel. Semakin tinggi tingkat hubungan antara skor yang diperoleh melalui pengukuran berulang, skala semakin dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α = Koefisien reliabilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh

tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
2. Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
3. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
4. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

3.7.2 Uji Normalitas

Menurut Pramesti (2017:5) Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui sampel-sampel yang diambil mengikuti asumsi distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas dibutuhkan agar data yang diambil dapat mewakili seluruh data yang dimiliki oleh populasi. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* test. Data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila $p\text{-value} > 0.05$. Menurut Pramesti (2017:3), berikut langkah-langkah uji normalitas data :

1. Menyusun hipotesis
 - H_0 : data berdistribusi normal
 - H_1 : data tidak berdistribusi normal
2. Memilih tingkat signifikansi α

Tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 1%, 5%, dan 10%. Pemilihan tingkat signifikan menyesuaikan dengan penelitian yang akan dilakukan.
3. Keputusan Uji
 - a. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> \alpha$, maka H_0 diterima (data tersebut berdistribusi normal)
 - b. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< \alpha$, maka H_0 ditolak (data tersebut tidak berdistribusi normal)

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, menurut Pramesti (2017:12) maka dapat dilakukan transformasi data berupa Log10, Ln, square, kuadrat dan lain-lain. Atau dengan menggunakan teori *Central Limit Theorem* (Teorema Nilai Pusat) yang menyatakan bahwa semakin banyak data yang diambil dari populasi maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung suatu variabel terhadap variabel yang lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) dan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat (dependen variabel). Jika dalam persamaan regresi sederhana hanya terdapat satu variabel bebas, maka di dalam persamaan regresi linear berganda memiliki lebih dari satu variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* (X_1), beban kerja (X_2), dan *work-life balance* (X_3) terhadap kinerja (Y) maka digunakan analisis berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel *burnout*

b_2 = koefisien regresi variabel beban kerja

b_3 = koefisien regresi variabel *work-life balance*

X_1 = *burnout*

X_2 = beban kerja

X_3 = *work-life balance*

ei = *error*

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for windows*. Uji asumsi klasik digunakan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian minimum. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Supriyadi (2014:83) asumsi ini merupakan asumsi yang diperlukan tidak adanya hubungan yang kuat antara variabel independen. Pengaruh adanya multikolinearitas akan menyebabkan model tersebut akan mengalami kesulitan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Supriyadi (2014:83) pengujian untuk mengukur adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleran $< 0,10$ atau toleran > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

2. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun apabila berbeda, maka disebut heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan *glesjer test* atau uji park. Metode uji park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian ini adalah:

Ho : tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghozali (2016:99) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah :

a. Merumuskan Hipotesis

Ho : berarti tidak terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Ha : berarti terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

- b. Menentukan Nilai signifikan (α), yaitu 1%, 5%, atau 10%
- c. Perhitungan nilai t

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2 \text{ n-k}}$$

Keterangan :

t_{tabel} = t sesuai dengan tabel uji t

α = tingkat signifikansi

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter/variable

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel.

Kriteria pengujian :

Jika hitung > tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas harus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika t hitung < t tabel lebih dari signifikan yang ditentukan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F

Menurut Ghozali (2013:96) mendefinisikan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dengan M sebagai intervening. Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan :

F = pengaruh secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

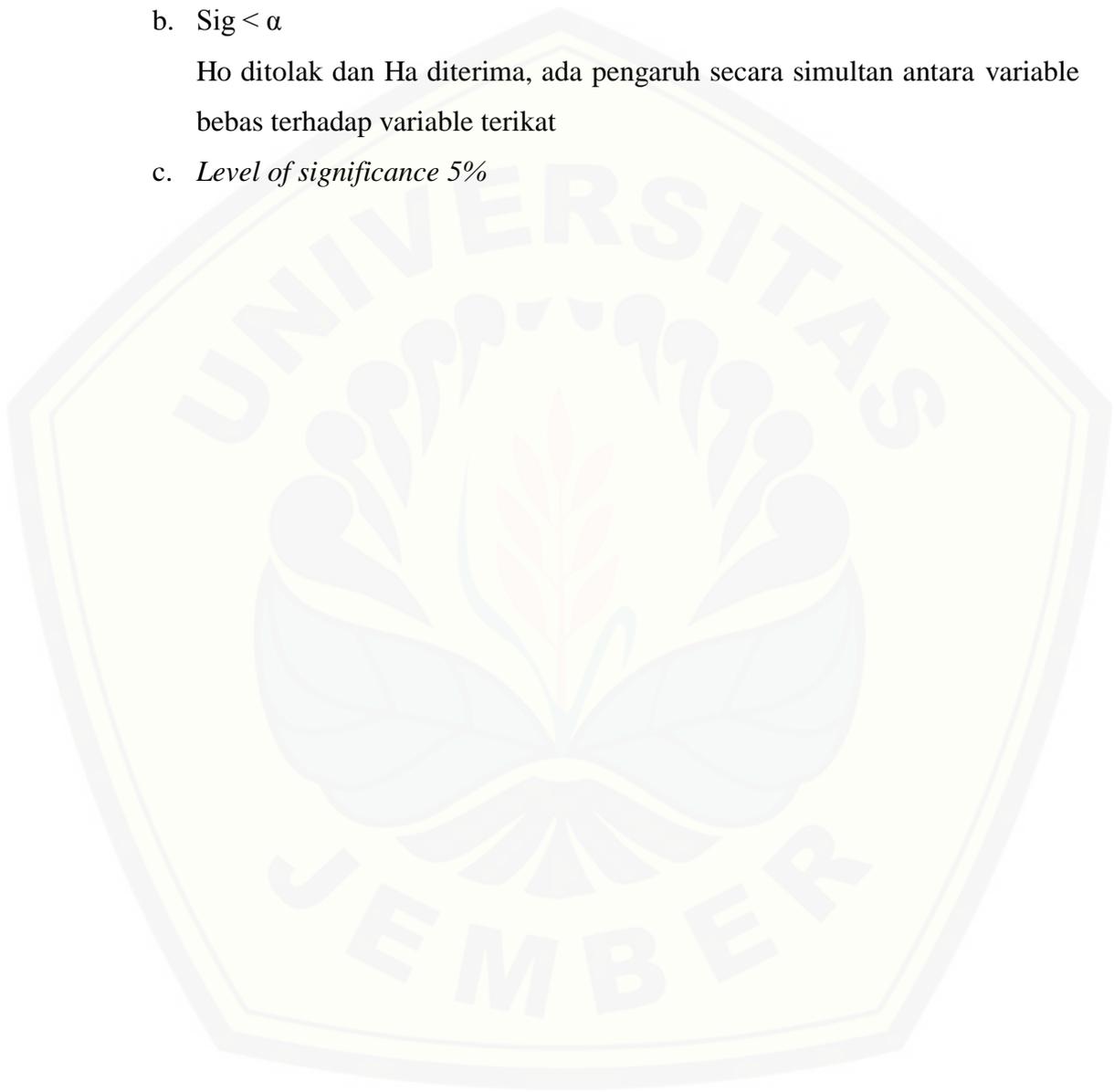
a. $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara simultan antara variable bebas terhadap variable terikat

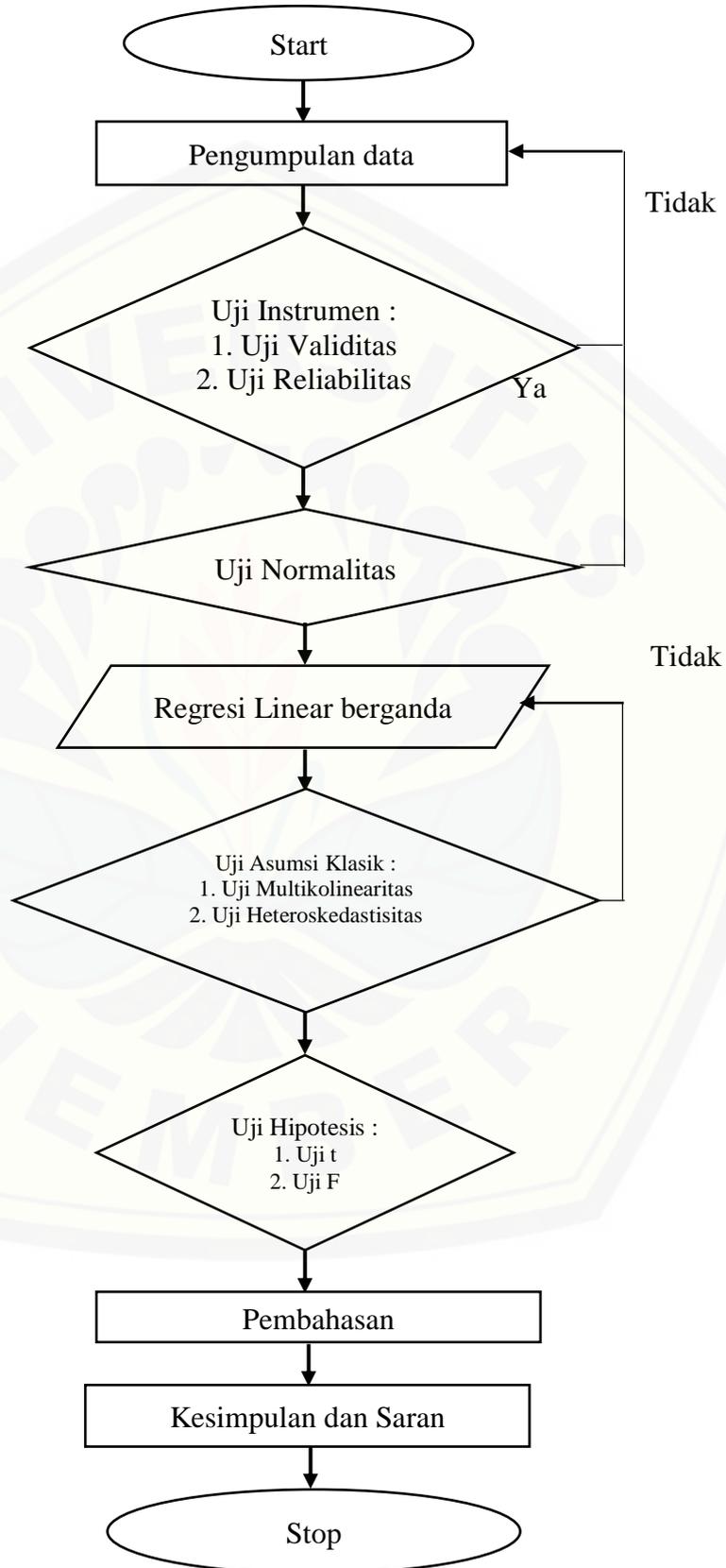
b. $Sig < \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara simultan antara variable bebas terhadap variable terikat

c. *Level of significance 5%*



3.8. Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Start, proses awal penelitian.
2. Pengumpulan data dilakukan dengan mencari data-data primer dan sekunder yang diperlukan untuk penelitian.
3. Pengujian Instrumen, dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data. Jika data yang di uji valid dan reliabel, maka dapat dilakukan regresi linear berganda. Namun, jika data tidak valid dan reliabel, maka dapat dilakukan penghapusan data yang tidak perlu atau data yang ambigu.
4. Uji Normalitas data, ditujukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Jika dalam pengujian, data tidak berdistribusi normal, maka hal tersebut dapat ditangani dengan melakukan Teorema Nilai Pusat atau dengan transformasi data dengan menggunakan Log.
5. Analisis Regresi Linear Berganda, dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji Asumsi Klasik, mengolah data yang telah di regresi dengan menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
7. Uji Hipotesis, yang terdiri dari uji t dan uji F yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen dan variabel dependen.
8. Pembahasan, merupakan tahap dimana peneliti membahas setiap hasil dari pengujian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan dan saran, merupakan tahap pengambilan kesimpulan terhadap penelitian yang telah dilakukan dan penulisan saran dan evaluasi terkait penelitian yang dilakukan.
10. Stop, adalah proses penyelesaian dan berakhirnya penelitian dengan cara pemberian hasil penelitian terhadap pihak-pihak terkait.

BAB 5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, sebagian karyawan Bank Jatim Jember mengalami *burnout* kategori ringan. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel *burnout* dipersepsikan kurang memuaskan dan kinerja juga dipersepsikan sangat memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil Analisis Regresi Linear Berganda, bahwa pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja sebesar 30,4%. Dari angka tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* yang dialami karyawan Bank Jatim Jember termasuk dalam kategori ringan, dan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Jember.
2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel beban kerja dipersepsikan kurang memuaskan dan kinerja dipersepsikan sebagai sangat memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil Analisis Regresi Linear Berganda, bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar 28,2%. Dari angka tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja karyawan Bank Jatim Jember termasuk dalam kategori ringan, dan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Jember.
3. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, sebagian besar karyawan Bank Jatim Jember merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel *work-life balance* dipersepsikan sangat memuaskan dan kinerja juga dipersepsikan sangat memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil

Analisis Regresi Linear Berganda, bahwa pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja yakni sebesar 37,8%. Dari angka tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dialami karyawan Bank Jatim Jember akan menyebabkan kinerja semakin baik.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan tersebut adalah :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada persepsi jawaban responden yang rata-rata masih subyektif.
2. Penelitian ini belum mencakup penilaian menyeluruh dari pihak lain, seperti atasan, bawahan, rekan kerja, *stakeholders*, dan lain-lain.
3. Variabel-variabel dalam penelitian ini hanya mencakup salah satu komponen utama kinerja, yaitu kemampuan karyawan. Belum mencakup komponen-komponen lain yaitu faktor motivasi dan lingkungan kerja karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan alat analisis hubungan secara langsung, yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, padahal di penelitian terdahulu kebanyakan hasilnya adalah pengaruh secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi.

5.3. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini, sebaiknya membuat kuesioner dengan pernyataan yang lebih relevan dan tidak bias, agar meminimalisir jawaban responden yang masih bias dan subyektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini, sebaiknya memberikan penilaian yang menyeluruh dari banyak perspektif, tidak hanya dari satu perspektif saja.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang terkait dengan komponen kinerja, seperti variabel yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan

kerja karyawan agar hasil penelitiannya lebih akurat dan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel mediasi untuk mencari hubungan secara tidak langsung antar variabel, dan menggunakan alat analisis untuk mencari hubungan tidak langsung, contohnya menggunakan *Path Analysis* terkait dengan akurasi hasil penelitian yang lebih baik.
5. Manajemen Bank Jatim Jember sebaiknya melakukan evaluasi kembali terkait pengukuran beban kerja karyawan Bank Jatim Jember. Salah satu contohnya adalah dengan menganalisis kembali tugas, pokok dan fungsi terkait masing-masing divisi. Serta melakukan evaluasi yang intens terkait analisis jabatan karyawan, agar persepsi tentang beban kerja yang diberikan dapat terus membaik.
6. Hasil jawaban responden terkait variabel *work-life balance*, menunjukkan sebanyak 18.9% karyawan menjawab cukup setuju, hal itu menunjukkan persepsi ragu yang artinya masih ada karyawan Bank Jatim yang masih belum merasakan kehidupan kerja yang seimbang. Untuk lebih meningkatkan persepsi karyawan terkait hal tersebut, manajemen Bank Jatim Jember dapat mengoptimalkan jam kerja karyawan dengan tepat waktu, tidak boleh melakukan pekerjaan kantor di rumah, selain itu juga dapat memudahkan prosedural untuk pengambilan cuti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, dan Bonar Sinaga. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 6, No. 1, April, Hal 34-44.
- Adnyaswari, Nyoman Adinda dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 5, 2474-2500.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, Anggi dan Heru Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 7.
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*. Diakses melalui <https://databoks.katadata.co.id/> pada tanggal 9 Desember 2017.
- Budiman, Arif. 2017. Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Casserley, Tim and David Megginson. 2009. *Learning From Burnout : Developing Sustainable Leaders and Avoiding Career Derailment*. Burlington : Emerald Group Publishing Limited
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks.
- Dharma, Agus. 2002. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers, Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fisher. G.G. 2001. *Work/Personal Life balance: A Construct Development Study*. ProQuest Dessertations and Theses.

- Frone, Russell & Cooper. 1992. Relationship Between Job and Family Satisfaction. *Journal of Management*, 565-579.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan : Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Imaniar, Raden Roro Lidia dan R. Andi Sularso. 2016. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. V, No. 2, Juni, Hal 46-56.
- Iskandar, Sentot dan Gredi Granada Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Pandalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 6, No. 1, April, Hal 26-38.
- Kepmenpan Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 *Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negri Sipil*.
- Khatri, Parkash Vir and Jyoti behl. 2013. Impact of Work-Life Balance On Performance Of Employees in the Organizations. *Global Journal Of Business Management, University of Delhi*, Vol. 7, No. 1, June 2013.
- Koesomowidjoyo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Kounenou, G. Demerouti. 2012. Job Burnout and Employees' Performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*, Vol. 2, July. ISSN : 2322-2360.
- Lestari, Evi Dyah. 2015. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Sebagai Variabel Mediasi. *Institutional Repository Diponegoro University*.
- Lockwood, Nancy R. 2003. "Work-Life Balances : Challenges And Solutions" *Society For Human Resources Management*. SHRM Research Journal.
- Maharani, Puspa Ayu dan Akde Triyoga. 2012. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, Volume 5, No. 2, Desember.

- Maharani, Vivin. 2013. Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Matlin, Margareth W. 2008. *The psycology of woman 6th edition*. United State of America: Thomshon wardsworth.
- Noorhidayat, Faisal, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman. 2017. Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) P2b APB Jabar. *Prosiding Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam bandung*. Hal 1153-1159.
- Nugroho, Hendarto Rizki, Heru Susilo, dan Mohammad Iqbal. 2016. Pengaruh *Job Burnout* dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 37, No. 2, Agustus, Hal 173-182
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Parkers, Loise P., Langford, Peter H. July 2008. *Journal of Management & Prganization*, 2008, vol. 14, issue 03, pages 267-284
- Posig, M., & Kickul, J. 2004, Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exshaution. *Women in Management Review*. 19 (7), 373-86.
- Pramesti, Getut. 2017. *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, Gramedia Group.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. *Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover intentin dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Rantung, Ricky Indrawan dan Masruroh. 2015. Influence Analysis of Job Stress and Work-Life Balance on the Organizational Commitment and Its Impact on The Employees Performance of PT. Sinermart Indonesia. Program Studi Bisnis dan Organisasi Universitas Bina Nusantara. Jakarta.

- Saina, Ischevell Vialara, Riane Johnly Pio dan W. Rumawas. 2016. Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 3.
- Shabbir, Benish and Raza Naqvi. 2017. Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel Agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *J account Mark*, Vol. 6, Issue 1.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sukmana, Endri dan Gede Adyana Sudibia. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* RRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 8, 2333-2349.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Supriyadi, Edy. 2014. *SPSS + AMOS Statistical Data Analysis : Menolah Data untuk Penelitian*. Jakarta : IN Media.
- Triyati, N. 2003. Pengaruh Adapasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, V5 (1) Maret, Hal 85-96.
- Utomo, Cahyo, Indi Djastuti dan Mahfudz. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH *BURNOUT*, BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWATI PADA BANK JATIM JEMBER**

Kepada,
Yth. Ibu/Saudari Karyawanati
Bank Jatim Jember
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawanati Pada Bank Jatim Jember”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Ibu/Saudari untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Kerja sama dan kesediaan Ibu/Saudari sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Ibu/Saudari dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti,

Inas Rana Fagastia U.
NIM. 140810201138

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :.....(diisi oleh peneliti)
2. Umur :..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Wanita
4. Masa Kerja : Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda *checklist* pada salah satu kolom setiap pertanyaan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu :
 - a) STS : Sangat Tidak Setuju
 - b) TS : Tidak setuju
 - c) CS : Cukup Setuju
 - d) S : Setuju
 - e) SS : Sangat Setuju

A. Variabel *Burnout* (X_1)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa kehilangan <i>passion</i> pada pekerjaan.					
2.	Saya merasa tidak percaya diri saat bekerja.					
3.	Saya merasa kehilangan minat bekerja.					
4.	Saya merasa kehilangan semangat kerja.					
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sia-sia.					
6.	Saya merasa bersalah jika tidak mampu mencapai target yang ditetapkan.					

B. Variabel Beban Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya merasa kurang maksimal dalam mengambil keputusan yang tepat disaat yang genting.					
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan standar kerja yang ada.					

C. Variabel *Work-Life Balance* (X_3)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat membagi waktu dengan seimbang antara pekerjaan dengan keluarga.					
2.	Saya dapat bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan.					
3.	Saya dapat melakukan kegiatan-kegiatan lain diluar pekerjaan.					
4.	Saya memiliki waktu untuk melakukan hobi saya diluar pekerjaan.					
5.	Saya merasa jumlah jam kerja per minggu sudah sesuai.					
6.	Saya merasa tidak keberatan dengan jumlah jam kerja lembur per minggu.					

D. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dengan tepat waktu.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan hasil yang memuaskan					
3..	Saya menguasai bidang tugas sesuai dengan pengalaman yang saya miliki.					
4.	Saya melakukan perencanaan yang baik sebelum menyelesaikan pekerjaan, agar hasil yang didapatkan optimal.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuisisioner

No	Burnout							Beban Kerja				Work Life Balance						Kinerja					
	1	2	3	4	5	6	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	5	6	X3	1	2	3	4	Y
1	2	1	2	3	3	3	14	2	2	2	6	3	5	4	4	3	3	22	4	3	5	4	16
2	2	3	2	2	2	5	16	2	2	2	6	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	17
3	2	1	1	1	1	4	10	4	2	2	8	2	2	2	2	2	3	13	4	4	4	4	16
4	2	2	3	3	2	4	16	2	4	2	8	2	2	2	2	2	3	13	3	3	4	4	14
5	2	2	2	1	2	3	12	2	4	2	8	4	5	3	3	4	3	22	4	4	4	4	16
6	2	2	2	1	2	4	13	2	1	2	5	2	4	4	4	2	3	19	4	4	4	4	16
7	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
8	2	2	2	2	2	2	12	1	2	3	6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
9	2	2	2	2	2	2	12	2	4	1	7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
10	4	4	3	4	1	3	19	2	2	2	6	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	16
11	2	2	2	2	2	4	14	4	2	1	7	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	4	16
12	2	2	2	2	2	4	14	4	3	1	8	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
13	1	1	1	1	1	4	9	2	2	3	7	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	5	20
14	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	7	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16
15	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	6	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16
16	2	1	2	2	3	4	14	1	2	1	4	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16
17	1	1	1	1	1	5	10	1	4	2	7	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	16
18	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	6	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	16
19	1	1	1	1	1	1	6	2	2	4	8	3	3	2	4	2	2	16	4	4	4	4	16
20	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	4	4	2	2	2	16	4	4	4	4	16
21	4	1	2	3	3	3	16	1	4	2	7	3	5	4	4	3	3	22	4	3	5	4	16
22	2	3	2	2	2	5	16	1	4	2	7	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	17
23	2	1	1	1	1	4	10	4	2	2	8	2	2	2	2	2	3	13	4	4	4	4	16
24	2	2	3	3	2	4	16	1	3	2	6	2	2	2	2	2	3	13	3	3	4	4	14
25	2	2	2	1	2	3	12	2	3	3	8	4	5	3	3	4	3	22	4	4	4	4	16
26	2	2	2	1	2	4	13	2	4	1	7	2	4	4	4	2	3	19	4	4	4	4	16
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
28	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
29	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
30	4	4	3	4	1	3	19	2	3	2	7	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	16
31	2	2	2	2	2	4	14	2	3	4	9	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	4	16
32	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	6	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
33	1	1	1	1	1	4	9	2	2	2	6	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	5	20
34	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	4	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16
35	2	2	2	2	2	2	12	1	2	4	7	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16
36	2	1	2	2	3	4	14	2	2	2	6	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16
37	1	1	1	1	1	5	10	1	2	2	5	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	16
38	2	2	2	2	2	4	14	2	4	4	10	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	16

39	1	1	1	1	1	1	6	4	4	4	12	3	3	2	4	2	2	16	4	4	4	4	16
40	2	2	2	2	2	2	12	2	4	2	8	2	4	4	2	2	2	16	4	4	4	4	16
41	4	1	2	3	3	3	16	4	3	4	11	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16
42	2	3	2	2	2	5	16	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
43	2	1	1	1	1	4	10	2	2	3	7	4	4	3	4	4	3	22	4	5	4	3	16
44	2	2	3	3	2	4	16	2	3	4	9	4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	5	19
45	2	2	2	1	2	3	12	2	4	3	9	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	18
46	2	2	2	1	2	4	13	2	4	2	8	4	5	3	4	4	3	23	4	4	4	3	15
47	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	7	4	5	4	3	4	4	24	4	4	3	4	15
48	2	2	2	2	2	2	12	4	2	3	9	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	5	4	5	3	3	3	3	21	3	4	2	3	12
50	4	4	3	4	1	3	19	2	2	4	8	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18
51	2	2	2	2	2	4	14	4	2	2	8	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18
52	2	2	2	2	2	4	14	3	4	3	10	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18
53	1	1	1	1	1	4	9	2	2	3	7	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	5	18
54	2	2	2	2	2	2	12	2	3	4	9	5	5	5	5	2	4	26	4	5	2	4	15
55	2	2	2	2	2	2	12	2	4	3	9	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	18
56	2	1	2	2	3	4	14	2	4	2	8	4	5	4	5	2	4	24	5	4	5	4	18
57	1	1	1	1	1	5	10	2	1	2	5	4	5	4	3	4	4	24	4	4	3	4	15
58	2	2	2	2	2	4	14	1	2	2	5	4	4	5	3	5	4	25	5	5	3	4	17

Lampiran 3. Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	13,8	13,8	13,8
	2,00	45	77,6	77,6	91,4
	4,00	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	29,3	29,3	29,3
	2,00	35	60,3	60,3	89,7
	3,00	3	5,2	5,2	94,8
	4,00	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	19,0	19,0	19,0
	2,00	41	70,7	70,7	89,7
	3,00	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	29,3	29,3	29,3
	2,00	32	55,2	55,2	84,5
	3,00	6	10,3	10,3	94,8
	4,00	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	14	24,1	24,1	24,1
	2,00	38	65,5	65,5	89,7
	3,00	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,4	3,4	3,4
	2,00	17	29,3	29,3	32,8
	3,00	9	15,5	15,5	48,3
	4,00	24	41,4	41,4	89,7
	5,00	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	15,5	15,5	15,5
	2,00	38	65,5	65,5	81,0
	3,00	1	1,7	1,7	82,8
	4,00	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	6,9	6,9	6,9
	2,00	25	43,1	43,1	50,0
	3,00	12	20,7	20,7	70,7
	4,00	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	15,5	15,5	15,5
	2,00	28	48,3	48,3	63,8
	3,00	11	19,0	19,0	82,8
	4,00	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,8	13,8	13,8
	3,00	13	22,4	22,4	36,2
	4,00	31	53,4	53,4	89,7
	5,00	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,9	6,9	6,9
	3,00	2	3,4	3,4	10,3
	4,00	33	56,9	56,9	67,2
	5,00	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	13,8	13,8	13,8
	3,00	11	19,0	19,0	32,8
	4,00	30	51,7	51,7	84,5
	5,00	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	10,3	10,3	10,3
	3,00	12	20,7	20,7	31,0
	4,00	32	55,2	55,2	86,2
	5,00	8	13,8	13,8	100,0
Total		58	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	20,7	20,7	20,7
	3,00	7	12,1	12,1	32,8
	4,00	37	63,8	63,8	96,6
	5,00	2	3,4	3,4	100,0
Total		58	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	6,9	6,9	6,9
	3,00	21	36,2	36,2	43,1
	4,00	27	46,6	46,6	89,7
	5,00	6	10,3	10,3	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,2	5,2	5,2
	4,00	49	84,5	84,5	89,7
	5,00	6	10,3	10,3	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,9	6,9	6,9
	4,00	42	72,4	72,4	79,3
	5,00	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,4	3,4	3,4
	3,00	3	5,2	5,2	8,6
	4,00	46	79,3	79,3	87,9
	5,00	7	12,1	12,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,2	5,2	5,2
	4,00	45	77,6	77,6	82,8
	5,00	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 4. Karakteristik Responden**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24,00	3	5,2	5,2	5,2
	25,00	3	5,2	5,2	10,3
	26,00	3	5,2	5,2	15,5
	27,00	6	10,3	10,3	25,9
	28,00	9	15,5	15,5	41,4
	29,00	6	10,3	10,3	51,7
	30,00	3	5,2	5,2	56,9
	34,00	3	5,2	5,2	62,1
	38,00	6	10,3	10,3	72,4
	40,00	3	5,2	5,2	77,6
	41,00	3	5,2	5,2	82,8
	42,00	3	5,2	5,2	87,9
	46,00	2	3,4	3,4	91,4
	48,00	3	5,2	5,2	96,6
	50,00	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

MasaJabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,50	3	5,2	5,2	5,2
	2,00	6	10,3	10,3	15,5
	3,00	3	5,2	5,2	20,7
	4,00	6	10,3	10,3	31,0
	5,00	14	24,1	24,1	55,2
	8,00	3	5,2	5,2	60,3
	13,00	6	10,3	10,3	70,7
	14,00	3	5,2	5,2	75,9
	15,00	3	5,2	5,2	81,0
	16,00	6	10,3	10,3	91,4
	17,00	2	3,4	3,4	94,8
	30,00	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	56	96,6	96,6	96,6
	S2	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Capem	3	5,2	5,2	5,2
	Pemimpin Kas	3	5,2	5,2	10,3
	Penyelia	5	8,6	8,6	19,0
	Pimfas	9	15,5	15,5	34,5
	PJS Akuntansi	2	3,4	3,4	37,9
	Staff	3	5,2	5,2	43,1
	Staff Akuntansi	3	5,2	5,2	48,3
	Staff Operasional Kredit Cabang Jember	3	5,2	5,2	53,4
	Staff Umum & SDM	3	5,2	5,2	58,6
	T.O Cabang	3	5,2	5,2	63,8
	Teller	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lampiran 5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,554**	,659**	,778**	,273*	-,126	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,038	,348	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,554**	1	,721**	,591**	-,087	-,063	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,516	,636	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,659**	,721**	1	,818**	,413**	-,110	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,413	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,778**	,591**	,818**	1	,286*	-,137	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,030	,304	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,273*	-,087	,413**	,286*	1	-,081	,394**
	Sig. (2-tailed)	,038	,516	,001	,030		,545	,002
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	-,126	-,063	-,110	-,137	-,081	1	,281*
	Sig. (2-tailed)	,348	,636	,413	,304	,545		,033
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1	Pearson Correlation	,777**	,690**	,850**	,823**	,394**	,281*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,033	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	,636**	,428**	,581**	,628**	,528**	,823**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58
X3.2 Pearson Correlation	,636**	1	,585**	,492**	,476**	,333*	,761**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,011	,000
N	58	58	58	58	58	58	58
X3.3 Pearson Correlation	,428**	,585**	1	,561**	,360**	,652**	,779**
Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,005	,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58
X3.4 Pearson Correlation	,581**	,492**	,561**	1	,293*	,537**	,748**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,026	,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58
X3.5 Pearson Correlation	,628**	,476**	,360**	,293*	1	,593**	,725**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,026		,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58
X3.6 Pearson Correlation	,528**	,333*	,652**	,537**	,593**	1	,785**
Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000	,000		,000
N	58	58	58	58	58	58	58
X3 Pearson Correlation	,823**	,761**	,779**	,748**	,725**	,785**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,487**	,396**	,351**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,007	,000
	N	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	,487**	1	-,122	,374**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000		,361	,004	,000
	N	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	,396**	-,122	1	,338**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,002	,361		,009	,000
	N	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	,351**	,374**	,338**	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,007	,004	,009		,000
	N	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	,782**	,614**	,618**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	7

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	4

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	7

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,499	,70769046

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,955	3	9,985	19,937	,000 ^b
	Residual	27,045	54	,501		
	Total	57,000	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,391	,094		-,417	,679
	X1	-,304	,091	-,340	-3,337	,002
	X2	-,282	,088	-,320	-3,218	,002
	X3	,378	,097	,378	3,905	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		58	58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1322063	-,0039852	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,11822621	1,13485664	1,00000000	1,00000000
Most Extreme Differences	Absolute	,198	,145	,164	,352
	Positive	,198	,145	,086	,352
	Negative	-,172	-,096	-,164	-,286
Test Statistic		,198	,145	,164	,352
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116 ^c	,141 ^c	,152 ^c	,200 ^c

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

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,391	,094		-,417	,679		
X1	-,304	,091	-,340	-3,337	,002	,847	1,180
X2	-,282	,088	-,320	-3,218	,002	,889	1,125
X3	,378	,097	,378	3,905	,000	,937	1,067

- a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,450	,069		6,554	,000
X1	-,068	,067	-,144	-1,017	,313
X2	,015	,064	,032	,232	,818
X3	-,117	,071	-,222	-1,652	,104

- a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8. Uji Hipotesis**a. Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,391	,094		-,417	,679
	X1	-,304	,091	-,340	-3,337	,002
	X2	-,282	,088	-,320	-3,218	,002
	X3	,378	,097	,378	3,905	,000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,955	3	9,985	19,937	,000 ^b
	Residual	27,045	54	,501		
	Total	57,000	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 9. Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081