

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT  
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DI KOPERASI  
KARYAWAN REDRYING BOJONEGORO (KAREB)**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**WULANDARI INDAH KISSTIANTI**

**NIM. 21010185**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA**

**BOJONEGORO**

**TAHUN 2025**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP  
*EMPLOYEE PERFORMANCE* DI KOPERASI KARYAWAN *REDRYING*  
BOJONEGORO (KAREB)**

Diajukan untuk memenuhi salah satu  
syarat guna mencapai gelar Sarjana  
Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Oleh :

**WULANDARI INDAH KISSTIANTI**

**NIM. 21010185**

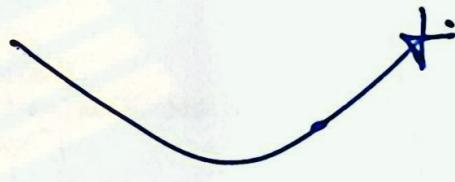
Menyetujui :

**Dosen Pembimbing I**



**AHMAD SAIFURRIZA EFFASA,SHI.,MM.**  
NUPTK. 2857766667137052

**Dosen Pembimbing II**



**EKA ADI PUTRA,SE.,MSM.**  
NUPTK. 9437762663137012

Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi

Program Studi Manajemen

STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh :

Nama Mahasiswa : Wulandari Indah Kisstianti

NIM : 21010185

Disetujui dan diterima pada:

Hari, tanggal : Rabu, 23 Juli 2025

Tempat : STIE Cendekia Bojonegoro

Dewan Penguji Skripsi :

1. Ketua Penguji : Dr. Ari Kuntardina,ST.,SE.,MM. (.....)
2. Sekretaris penguji : Eka Adiputra,SE.,MSM. (.....)
3. Anggota penguji : Latifah Anom,SE.,MM. (.....)

Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia

Ketua



## MOTTO

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.**

*(QS. Al-Insyirah : 5-6)*

**“Berusahalah demi diri sendiri, karena hanya diri sendiri yang tahu sebesar apa usahamu”.**

*(2521)*

### **Kupersembahkan untuk :**

*Kupersembahkan untuk diriku sendiri yang telah berjuang sejauh ini dalam  
menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen*

*Kedua orang tua,*

*Keluargaku,*

*Saudara-saudaraku,*

*Sahabat-sahabatku,*

*Teman-temanku*

*Almamaterku*

## ABSTRAK

Kisstianti, Wulandari Indah. 2025. *Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Employee Performance di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*. Skripsi, Manajemen, STIE Cendekia Bojonegoro. Ahmad Saifuriza Effasa, SH., MM., Selaku Pembimbing Satu dan Eka Adi Putra, SE.,MSM., Selaku Pembimbing Dua.

**Kata Kunci :** *work-life balance, burnout, employee performance*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan *burnout* terhadap *Employee Performance* pada karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). Fenomena karyawan mengeluhkan bahwa mereka kesulitan untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan serta tekanan pada karyawan menjadi latar belakang utama dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei. Sampel penelitian ini berjumlah 65 karyawan pada unit *pickers* di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB), yang dipilih melalui teknik *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar secara offline. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Oleh karena itu, semakin tinggi *Work-life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Employee Performance*. *Burnout* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan unit *pickers* di koperasi karyawan redrying Bojonegoro.

## **BIODATA PENULIS**

Nama Lengkap : Wulandari Indah Kisstianti  
NIM : 21010185  
Tempat, Tanggal Lahir : Banjarnegara, 01 Februari 2002  
Agama : Islam  
Pendidikan : SMA Negeri 1 Bojonegoro  
Nama Orang Tua/ Wali : Adhi Suranto  
Alamat Rumah : Jl. MH. Thamrin Gg Al Iman, Kel. Ledok  
Kulon, Bojonegoro  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout*  
Terhadap *Employee Performance* di  
Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro  
(KAREB)

Bojonegoro, 18 Juli 2025  
Penulis



Wulandari Indah Kisstianti

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulandari Indah Kisstianti

NIM : 21010185

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* Terhadap *Employee Performance* di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya akan bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 18 Juli 2025

Yang menyatakan :



Wulandari Indah Kisstianti

NIM. 21010185

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT dan sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca. Untuk itu, penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada:

1. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA.Ak selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
2. Ibu Latifah Anom, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro.
3. Bapak Ahamad Saifurriza Effasa, SHI., MM. dan Bapak Eka Adi Putra, SE.,MSM. selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Para dosen, karyawan, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Orangtuaku tercinta yang telah memberikan dorongan semangat dan bantuan lainnya yang sangat berarti bagi penulis.

6. Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).
7. Juga pihak lain yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis harapkan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis sendiri.

Bojonegoro, 18 Juli 2025

Penulis



Wulandari Indah Kisstianti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
BIODATA PENULIS .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah .....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Cakupan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR.....	11
A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori.....	11
1. <i>Work-Life Balance</i> .....	11
2. <i>Burnout</i> .....	13
3. <i>Employee Performance</i> .....	18
B. Kajian Empiris .....	19
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23

A. Metode dan Teknik Penelitian .....	23
B. Jenis Data dan Sumber Data .....	24
1. Jenis Data .....	24
2. Sumber Data .....	24
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	25
1. Populasi .....	25
2. Sampel.....	25
3. Teknik Sampling .....	27
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Kuesioner (Angket): .....	27
2. Dokumentasi:.....	28
3. Observasi Lapangan .....	28
E. Definisi Operasional.....	28
F. Metode dan Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Instrumen.....	34
2. Uji Asumsi Klasik .....	35
3. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	38
A. Gambaran Singkat Obyek Penelitian .....	38
1. Sejarah Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro .....	38
2. Visi dan Misi Koperasi .....	42
3. Struktur Organisasi.....	43
4. Bidang Kerja/ <i>Job description unit Processing</i> .....	44
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data .....	47
1. Hasil penelitian .....	47
2. Analisis Data .....	50
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>
Lampiran 1. Lembar Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	74
Lampiran 3. Hasil Analisis Data .....	80
Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian .....	87
Lampiran 5. Surat Balasan Izin Penelitian .....	88
Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	89

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3. 1 Devinisi Operasional Variabel .....	32
Tabel 4. 1 Usia responden.....	47
Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden .....	49
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden .....	49
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-smirnov</i> .....	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji heteroskedastisitas dengan Uji Spearman Rho.....	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (uji t) .....	60
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2).....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Prevalensi Kelelahan Kerja di Kawasan Lima Negara Asia Tenggara Berdasarkan Gender .....	4
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Koperasi Karyawan <i>Redrying</i> Bojonegoro .....	43
Gambar 4. 2 Mesin <i>Conditioning</i> .....	44
Gambar 4. 3 Proses Pengepakan .....	45
Gambar 4. 4 Proses Tembersihan Tembakau Dari Limbah FM (debu, kerikil, dan Plastik) .....	46
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Probability Plot</i> .....	53
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i> .....	56

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tidak dipungkiri saat ini industri pengolahan tembakau menjadi salah satu industri yang mempunyai peran penting sebagai penggerak perekonomian nasional sehingga dapat menyerap banyak tenaga kerja. Dengan berkembangnya industri tembakau tentunya akan banyak berdiri industri-industri pengolahan tembakau. Di masa globalisasi saat ini, persaingan yang intens kerap terjadi pada dunia bisnis. Kondisi ini tentunya menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi suatu perusahaan guna perkembangan bisnis kedepannya (Lukmiati *et al.*, 2020).

Perkembangan dunia bisnis mendorong perusahaan untuk memperhatikan sumber daya yang dimiliki perusahaan, terutama Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mencapai kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas, perusahaan dapat menciptakan produk yang berkualitas (Ramdhani, 2021).

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dan berkualitas perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan atau *employee performance* merupakan salah satu faktor dalam sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal maka setiap pekerjaan karyawan akan

terselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan (Sari *et al.*, 2019). Dengan demikian, perusahaan perlu memahami dan memperhatikan perilaku dan emosi pada karyawan mereka karena keberhasilan target perusahaan bergantung pada kondisi internal organisasi.

*Employee performance* adalah salah satu faktor penting yang memiliki peran penting bagi perusahaan dalam meraih hasil yang sesuai dengan target perusahaan. Deikeme (2013) dalam Rahmadani *et al.*, (2023) mendefinisikan bahwa *employee performance* dikatakan sebagai pencapaian kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaanya dengan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan secara keseluruhan dalam memenuhi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Ginting *et al.*, 2019). Terdapat beberapa faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi *employee performance*, antara lain *work-life balance* dan *burnout* (Nurshoimah *et al.*, 2023).

*Work-life balance* adalah runtutan perilaku yang mendorong karyawan mencapai target dan menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran dalam kehidupan sosial (Hana *et al.*, 2021). Menurut Meenakshi (2013) dalam Sari (2021) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat membuat lingkungan pekerjaan yang mendukung dan membuat lingkungan yang sehat, sehingga dapat memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. *Work-life balance*

atau keseimbangan dimana pekerjaan, kehidupan pribadi, dan rumah tangga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan (Kim,2014). Pekerja yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi kepada perusahaan tentunya mereka akan memiliki kinerja lebih baik di perusahaan tempat mereka bekerja (Frianto *et al.*, 2023).

. Tidak dipungkiri karyawan yang tidak memiliki *Work-life balance* timbul ketika adanya jam lembur tambahan dan beban kerja yang tinggi. Terlihat dari berjalannya industri tembakau seringkali terdapat tambahan lembur ketika barang masuk melebihi stok di hari biasa. Berdasarkan observasi dan wawancara dari salah satu karyawan yang berusia 53 tahun pada unit pickers di koperasi KAREB menyatakan mengeluhkan bahwa saat lembur informan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga, yang kemudian memicu kecenderungan untuk memfokuskan perhatian pada salah satu aspek saja.. Dalam hal ini, karyawan kesulitan untuk memilih apa yang perlu di prioritaskan. Dari penelitian Nurshoimah *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sependapat dengan Romdhon & Putro (2024) yang berpendapat bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *work-life balance*, *employee performance* juga muncul ketika stress kerja atau *burnout* pada karyawan. Kelelahan kerja (*burnout*) adalah

gangguan psikologis yang muncul ketika seseorang mengalami kelelahan yang dialami secara fisik, mental, maupun emosional dapat menjadi sangat intens hingga mengganggu kondisi individu dan berdampak pada menurunnya capaian kinerja (Alam, 2022).

Kondisi *burnout* di kalangan karyawan telah berkembang menjadi permasalahan global. Naluri melakukan survei kepada sekitar 13.000 pekerja penuh waktu di lima negara Asia Tenggara yaitu Singapura, Indonesia, Thailand, Malaysia dan Filipina. Hasil survei yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa wanita ada pada tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan pria, terlihat dari tingkat angka 60% yang cukup besar dari karyawan wanita di wilayah ini melaporkan tingkat *burnout* yang tinggi yaitu 1,25 kali lebih tinggi dibandingkan karyawan pria.



(Sumber: Naluri, 2021)

**gambar 1.1 prevalensi kelelahan kerja di kawasan lima negara Asia Tenggara berdasarkan gender**

Penelitian menunjukkan bahwa pekerja wanita rentan mengalami *burnout* dibanding pekerja pria. Seperti pada karyawan Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) khususnya pada unit *pickers* dimana dalam unit tersebut semua pekerja merupakan karyawan perempuan. Sehingga, ada pengaruh terhadap kinerja mereka akibat dari kelelahan kerja yang ditimbulkan. Seperti pemaparan salah satu karyawan unit picker yang diperoleh dari wawancara yang mengatakan bahwa bekerja di pabrik dengan kondisi lingkungan yang pengap dan panas membuatnya merasa kelelahan baik secara fisik dan psikis.

*Burnout* adalah gejala kelelahan emosional yang timbul ketika terjadi banyaknya tuntutan pekerjaan yang dialami seorang individu. Salah satu faktor yang memengaruhi individu mengalami *burnout* adalah kondisi lingkungan yang kurang baik (Almakhi, 2023). Kondisi lingkungan yang kurang baik seperti tempat kerja yang kurang nyaman disebabkan dengan adanya aroma tembakau dan suhu panas mesin yang membuat pengap ruangan tentunya dialami oleh pekerja industri tembakau. Begitu juga yang dialami karyawan yang bekerja di bagian *redrying* dan *treshing* khususnya pada unit *pickers* pada Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Pada unit *pickers* atau pemilahan, karyawan bertanggung jawab untuk memilah tembakau dari limbah kotoran seperti debu kerikil, dan plastik. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman tentunya akan menimbulkan kelelahan kerja dan juga stress kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, dipaparkan bahwa secara parsial *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau *employee performance* (Aulia *et al.*, 2022). *Burnout* akan berdampak negatif pada individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan turunya *employee performance*. Hasil penelitian dari Hartati (2023) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* atau kinerja karyawan. Dari penelitian Nurshoimah *et al.* (2023) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan perhatian yang memadai terkait *work life balance* dan *burnout*, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya sehingga *employee performance* menjadi lebih tinggi. Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) sebagai sebuah perusahaan yang salah satu bisnisnya bergerak di bidang industri pengolahan tembakau menyadari pentingnya menjaga kinerja karyawan yang optimal agar dapat mempertahankan daya saing pasar.

Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) sebelumnya merupakan PERUM pengeringan tembakau Bojonegoro. Pada tahun 1972 sampai akhir 1975 mengalami kendala kemunduran, dari hal tersebut kemudian mendorong munculnya ide dari para karyawan untuk mendirikan koperasi. Pada tahun 1976 terbentuklah suatu organisasi internal karyawan dengan nama Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Tahun 1979 koperasi ini mendapatkan pengesahan dari pemerintah oleh Departemen

Koperasi dengan Badan Hukum 4151/BH/II/79 tanggal 10 Februari 1979 (Nurfitriana, 2014).

Berdasarkan survei dari Naluri, tingkat burnout pada karyawan wanita tergolong tinggi, terutama di lingkungan kerja yang menuntut fisik dan mental secara berlebihan. Hal ini terlihat di Koperasi KAREB, khususnya di unit pickers yang seluruh karyawannya adalah wanita. Para pekerja di unit ini mengalami jam lembur yang tidak menentu, ditambah dengan kondisi ruangan yang pengap dan panas akibat mesin pengolahan tembakau yang terus beroperasi. Situasi tersebut tidak hanya meningkatkan risiko *burnout*, tetapi juga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) para karyawan. Kondisi kerja yang tidak ideal ini menunjukkan perlunya perhatian serius terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin menganalisis lebih dalam terkait *employee performance* di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap *Employee Performance* di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)”.

## B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka inti masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Karyawan menghadapi tekanan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work-life balance*).
- b) Tingginya tingkat *burnout* yang dialami karyawan diduga terjadi pada karyawan unit pickers yang seluruhnya wanita dimana hal tersebut dapat mempengaruhi *employee performance*.

### 2. Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terkait bagaimana *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB), sehingga penelitian ini dibatasi oleh dua faktor saja yaitu *work-life balance* dan *burnout*. Penelitian ini memilih variabel *work-life balance* dan *burnout* karena variabel ini diasumsikan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB)?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *employee performance* di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB)?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance* di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).
- b. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *employee performance* di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).

#### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah :

##### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori tentang bagaimana *work-life balance* yang baik dapat menurunkan tingkat *burnout* serta meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, khususnya dalam konteks industri padat karya seperti industri pengolahan tembakau.

**b. Manfaat Praktis**

## 1) Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan atau strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan memahami dampak *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

## 2) Bagi karyawan

Bagi karyawan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya menjaga *work-life balance* dan *burnout* sebagai upaya mempertahankan kinerja yang optimal. Karyawan dapat lebih sadar terhadap kondisi psikologis mereka dan mampu mengelola waktu serta tanggung jawab pribadi dan pekerjaan dengan lebih bijak.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR**

#### **A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori**

##### **1. *Work-Life Balance***

###### **a. Pengertian *Work-Life Balance***

*Work-life balance* adalah serangkaian perilaku yang membantu karyawan memenuhi semua tugas dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Hana *et al.*, 2021). Menurut Meenakshi dalam Sari, (2021) menyatakan bahwa *Work-life balance* diartikan sebagai kondisi di mana individu memiliki pekerjaan yang mendukung serta lingkungan kerja yang sehat, sehingga memungkinkan terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih produktif dan berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen terhadap organisasi berperan sebagai faktor utama yang bisa memberikan peningkatan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan (Frianto *et al.*, 2023).

###### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance***

Ada banyak faktor yang mendorong terciptanya *work life-balance* menurut Reilly (2002), faktor-faktor tersebut secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga kelompok sebagai berikut :

- 1) Perubahan dalam struktur demografi dan partisipasi di pasar tenaga kerja. Perubahan dalam struktur demografi seperti peningkatan jumlah pekerja wanita dan meningkatnya usia pensiun.
- 2) Tekanan dalam dunia usaha. Perusahaan sering kali menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Tekanan ini berpotensi menganggu *work-life balance* karena karyawan sering kali terpaksa mengorbankan waktu pribadi mereka untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan.
- 3) Kebijakan pemerintah. Pemerintah memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan yang mengatur jam kerja, cuti, dan jaminan sosial. Kebijakan seperti cuti melahirkan, cuti tahunan, serta pembatasan jam kerja yang wajar dapat membantu karyawan untuk lebih mudah menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

**c. Indikator *Work-Life Balance***

Ada tiga indikator *work-life balance* menurut McDonald *et al* (2005) dalam Rondonuwu (2018), yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) mengacu pada sejauh mana keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya dan aktivitas diluar pekerjaannya.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) menggambarkan sejauh mana individu merasa puas terhadap peran dan kegiatan yang dijalani, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

## **2. *Burnout***

### **a. Pengertian *Burnout***

Kelelahan kerja (*burnout*) adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan berat, baik secara fisik, emosional, maupun mental, yang pada akhirnya mengganggu fungsi individu dan menurunkan tingkat pencapaian pribadi. (Alam, 2022). *Burnout* adalah reaksi terhadap stres kerja yang berkepanjangan, yang ditunjukkan melalui kelelahan fisik dan emosional, perubahan dalam sikap serta perilaku, disertai perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan menurunnya rasa percaya diri. (hayati *et al.*,2018). *Burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres berkepanjangan, dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan.

*Burnout* telah dikaitkan dengan berbagai bentuk pengunduran diri dari pekerjaan, seperti ketidakhadiran, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Namun, bagi

mereka yang tetap bertahan di tempat kerja, kelelahan ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan efektivitas kerja yang menimbulkan penurunan tingkat kepuasan kerja serta berkurangnya komitmen terhadap pekerjaan atau organisasi. (Maslach et al., 2001).

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*). (Maslach et al., 2001).

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Menurut Leiter & Maslach (2001), *Burnout* sering kali terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian yang besar antara seorang karyawan dengan jenis pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi performa kerja secara keseluruhan. Leiter & Maslach (2001) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

#### 1) Karakteristik Pekerjaan

Beban kerja dan tekanan waktu yang dialami berhubungan erat dan konsisten dengan *burnout*, khususnya dimensi kelelahan. Pola ini disebabkan oleh tuntutan yang lebih objektif yaitu jam kerja. benturan peran terjadi saat tuntutan yang saling bersinggungan di lokasi kerja harus

dipenuhi, sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika tidak ada pemberitahuan yang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

## 2) Karakteristik Organisasi

Faktor ini menyatakan urgensi nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta bagaimana nilai-nilai ini membentuk hubungan emosional dan kognitif yang dikembangkan orang dengan pekerjaan mereka. Karyawan seringkali dihadapkan dengan harapan memberi lebih banyak loyalitas, sedangkan mereka menerima lebih sedikit dalam hal jenjang karier, pekerjaan seumur hidup, keamanan kerja, dan sebagainya. Pelanggaran kontrak psikologis cenderung menimbulkan kelelahan.

## 3) Karakteristik Demografi

Salah satu karakter demografi, usia adalah yang paling konsisten berhubungan dengan kelelahan. Di antara karyawan yang lebih muda, tingkat kelelahan dilaporkan lebih tinggi daripada di antara mereka yang berusia di atas 30 atau 40 tahun. Usia sering disamakan dengan pengalaman kerja, sehingga *burnout* lebih berisiko terjadi di awal karier seseorang.

#### 4) Karakteristik Kepribadian

Orang yang menunjukkan tingkat ketahanan yang rendah memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi. *Burnout* lebih tinggi di antara orang-orang yang memiliki *locus of control eksternal* (mengaitkan kejadian dan pencapaian kepada orang lain yang kuat atau pada kesempatan) daripada *locus of control internal* (atribusi pada kemampuan dan usaha sendiri). Tingkat ketahanan yang rendah, harga diri yang buruk, locus kontrol eksternal, dan gaya penanganan yang menghindar biasanya merupakan profil individu yang rentan terhadap stres.

#### c. Indikator *Burnout*

Menurut Maslach dalam Kumajas *et al.*, (2023) indikator *burnout* diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kelelahan emosional, Merupakan perasaan kehabisan energi emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Individu merasa lelah secara emosional dan tidak mampu lagi memberikan perhatian atau empati dalam pekerjaan mereka.
- 2) Depersonalisasi, Tanda *burnout* ini terlihat pada sikap negatif atau tidak peduli terhadap rekan kerja, klien, atau orang lain yang terlibat dalam pekerjaan. Individu yang mengalami

depersonalisasi cenderung mengembangkan sikap sinis atau apatis terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitar mereka.

- 3) Penurunan prestasi diri, Indikator ini mencakup perasaan bahwa individu tidak lagi mampu mencapai prestasi atau kinerja yang baik di tempat kerja. Mereka merasa kurang efektif dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan seperti sebelumnya, yang berujung pada penurunan rasa percaya diri dan pencapaian profesional.

Sedangkan Indikator *burnout* menurut Baron dan Greenberg dalam Almakhi, (2023) dikelompokkan menjadi empat, diantaranya:

- 1) Kelelahan fisik (*Physical Exhaustion*) Kelelahan fisik yang dimaksud adalah kondisi dimana pekerja kekurangan energi dan merasa lelah dalam kurun waktu yang panjang sehingga menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur, dan perubahan nafsu makan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi gairah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) Kelelahan emosional dapat berupa perasaan tidak berdaya, sering merasa cemas, mudah putus asa, dan mengalami kebosanan serta kejemuhan dalam bekerja.
- 3) Kelelahan mental (*Mental Exhaustion*) Kelelahan mental yang dialami pekerja dapat berupa sikap negatif terhadap rekan kerja

yang cenderung merugikan orang lain, menunjukkan sikap agresif dalam ucapan ataupun perbuatan dan bersikap acuh terhadap orang lain.

4) Rendahnya prestasi diri (*Low of Personal Accomplishment*)

Rendahnya prestasi diri dapat berupa motivasi kerja yang rendah dan penurunan rasa percaya diri, sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **3. *Employee Performance***

#### **a. Pengertian *Employee Performance***

Deikeme dalam Rahmadani *et al.*, (2023) mendefinisikan bahwa *employe performance* atau kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Yani dalam Ginting *et al.*, (2019) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Ginting *et al.*, (2019) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **b. Indikator *Employee Performance***

Menurut Robbins dalam Sari (2021) terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

- a) Kuantitas, ialah hasil kerja yang terselesaikan.
- b) Kualitas, yakni kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Ketepatan waktu, yakni tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu untuk datang bekerja.
- d) Efektivitas, yakni menggunakan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan maksimal.
- e) Kemandirian, yakni tanggungjawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **B. Kajian Empiris**

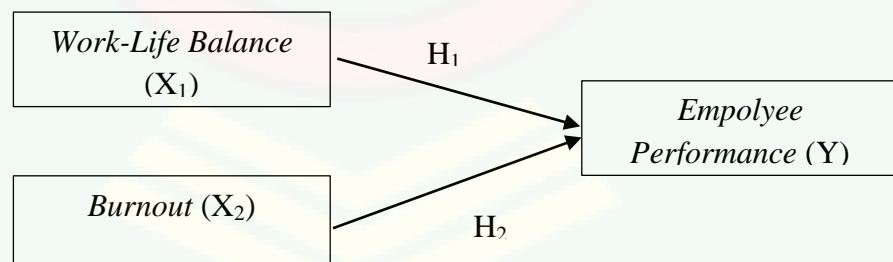
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Kebaruan Penelitian</b>
Triana Nurshoimah, Hari Nurwени, Retno Hartati	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Work Overload</i> dan <i>Burnout</i> terhadap	Kuantitatif	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai negri sipil yang memiliki latar pendidikan

(2023).	Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo		pegawai. <i>Work overload</i> dan <i>burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	berbeda. Kebaruan dari penelitian ini yaitu pada objek penelitian merupakan karyawan pada industri tembakau.
Muhammad Genta Rahmadani, Veny Puspita, Janusi Waliamin (2023).	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu	Kuantitatif	<i>burnout</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Kebaharuan dari penelitian ini yaitu lebih terfokus terhadap variabel dependen yaitu <i>employee performance</i>
Verdy Febrian Cahyo Utomo, Afi Rachmad Slamet, Restu Millanintyas (2020)	Pengaruh Turnover Intentions, Burnout, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Primkoppabri (Primer Koperasi Purnawirawan Abri) Kabupaten Blitar	Kuantitatif	variabel <i>Turnover Intention, Burnout, dan Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Turnover Intentions</i> memiliki pengaruh signifikan, <i>burnout</i> tidak memiliki pengaruh	Penelitian ini mefokuskan budaya organisasi, sedangkan kebaruan dari penelitian yaitu lebih memfokuskan pada variabel <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i>

			signifikan.	
Syahrul Romdhon, Bramantiyo Eko Putro (2024).	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur)	Kuantitatif	Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan, <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel mediasi melalui kepuasan. Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel <i>employee performance</i> .
Thifhany Nadhira Aghniya, Pramitha Aulia. (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.	Kuantitatif	stres kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kebaruan penelitian ini terletak pada variabel <i>work-life balance</i> .

### C. Kerangka Berpikir



gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Penelitian ini terfokus pada dua faktor yang berpotensi memengaruhi *Employee Performance* pada karyawan unit pickers di koperasi KAREB, yaitu *Work-life Balance* dan *Burnout*. *Work-life Balance* sebagai variabel

independen pertama (X1) dan *Burnout* sebagai variabel independen kedua (X2), serta *Employee Performance* sebagai variabel dependen (Y).

*Work-life balance* adalah serangkaian perilaku yang membantu karyawan memenuhi semua tugas dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial. Karyawan yang memiliki *Work-life balance* akan memiliki kinerja yang bagus, hal tersebut didukung dari penelitian Romdhon & Putro (2024) yang berpendapat bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian Nurshoimah *et al.* (2023) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Diduga *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance* di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

H<sub>2</sub>: Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap *employee performance* di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode dan Teknik Penelitian**

##### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap *employee performance* dengan jenis penelitian eksplanatori yang dilakukan secara kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang artinya memandang bahwa fenomena atau realitas yang diteliti dapat diamati, terukur, dapat diklasifikasikan, bersifat kausal, bebas nilain dan relatif tetap (Sugiyono 2019:15). Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data pada penelitian kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:15).

##### **2. Teknik Penelitian**

Teknik dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif survei. Metode survei merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif. Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2019:15) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada suatu populasi baik besar maupun kecil. Untuk data yang dipelajari merupakan

data dari sampel yang diambil dari populasi dengan tujuan menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel.

## **B. Jenis Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan dapat diukur secara statistik. Data kuantitatif yang digunakan berupa data diskrit atau data nominal yang merupakan data kuantitatif yang satu sama lain terpisah (Sugiyono 2019:11). Data diperoleh dari hasil kuesioner dengan skala pengukuran tertentu (misalnya skala Likert), yang kemudian diolah untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* dan *burnout* memengaruhi *employee performance*.

### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber, yaitu :

#### **a) Data Primer**

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap *work-life balance*, tingkat *burnout*, dan *employee performance*.

### b) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan internal koperasi, literatur akademik, jurnal, dan buku-buku yang relevan dengan topik penelitian. Data ini digunakan untuk mendukung landasan teori serta memperkuat analisis hasil penelitian.

## C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kunitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulanya (Sugiyono, 2019:130). Jenis penelitian ini termasuk kategori survey kuantitatif yang bertujuan untuk mempelajari pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap employee performance pada karyawan industri *redrying* dan *treshing* di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri *redrying* dan *treshing* pada bagian *Pickers* dengan jumlah sebanyak 78 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus bersifat mewakili keseluruhan populasi. Metode sampling dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan memperhatikan

beberapa hal berikut:

- a. Keterbatasan penelitian dilihat dari waktu yang tersedia.
- b. Besar kecilnya resiko yang ditanggung sendiri.
- c. Tingkat kesibukan pekerja.

Memperhatikan kondisi diatas, maka penarikan sampel dilakukan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Untuk penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi = 78

$e^2$  = margin of error = 5% (0.05)

$$\begin{aligned} n &= \frac{78}{1 + 78(0,05)^2} \\ &= \frac{78}{1,195} \\ &= 65 \end{aligned}$$

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:136). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dengan menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau *insidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data.

## D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada responden. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu *work-life balance, burnout, dan employee performance*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

### 1. Kuesioner (Angket):

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

Kuesioner menggunakan skala *Likert 5* poin, dengan rentang penilaian dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan teknik *proportional stratified random sampling*. Setiap item pernyataan disusun untuk mengukur variabel bebas (*work-life balance* dan *burnout*) serta variabel terikat (*employee performance*).

## 2. Dokumentasi:

Pengumpulan data pendukung dilakukan melalui dokumentasi internal perusahaan, seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, serta pembagian kerja di bagian *redrying* dan *treshing*.

## 3. Observasi Lapangan

Observasi dilakukan untuk menjadi data pelengkap yang bersifat kualitatif yang mendukung interpretasi hasil kuantitatif.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan di analisis secara statistik untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

## **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sujarweni, 2015:77). Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan,

maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

### **1. *Work-life Balance***

*work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi dianggap penting, dan masing-masing membutuhkan alokasi waktu, perhatian, dan energi yang seimbang (Masdupi, 2025:3). Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- a) keseimbangan waktu (X<sub>1.1</sub>)

Mengacu pada jumlah waktu yang diberikan kepada karyawan untuk kehidupan diluar jam kerja yang ditentukan.

- b) Keseimbangan Keterlibatan(X<sub>1.2</sub>)

mengacu pada jumlah keterlibatan secara psikologis dan komitmen karyawan dalam pekerjaan dan luar pekerjaan.

- c) Keseimbangan Kepuasan(X<sub>1.3</sub>)

Mengacu pada jumlah tingkat kepuasan karyawan terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

### **2. *Burnout***

kelelahan kerja (*burnout*) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu

dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Almakhi, 2023).

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- a) Kelelahan fisik (*Physical Exhaustion*) (X<sub>2.1</sub>)

Kelelahan merupakan kondisi dimana pekerja kekurangan energi dan merasa lelah dalam kurun waktu yang panjang sehingga menunjukkan keluhan fisik.

- b) Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) (X<sub>2.2</sub>)

Kelelahan emosional dapat berupa perasaan tidak berdaya, sering merasa cemas, mudah putus asa, dan mengalami kebosanan serta kejemuhan dalam bekerja.

- c) Kelelahan mental (*Mental Exhaustion*) (X<sub>2.3</sub>)

Kelelahan mental yang dialami pekerja dapat berupa sikap negatif terhadap rekan kerja yang cenderung merugikan orang lain.

- d) Rendahnya prestasi diri (*Low of Personal Accomplishment*)(X<sub>2.4</sub>)

Rendahnya prestasi diri dapat berupa motivasi kerja yang rendah dan penurunan rasa percaya diri, sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **3. *Employee performance***

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) merupakan catatan autcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu yang menunjukkan seberapa baik seorang penerbang dalam melaksanakan pekerjaannya (Yuliandi *et al* ., 2020:34)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

a) Kuantitas (X<sub>3.1</sub>)

merupakan hasil kerja karyawan yang terselesaikan.

b) Kualitas (X<sub>3.2</sub>)

Merupakan kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Ketepatan waktu (X<sub>3.3</sub>)

Merupakan keadaan ketika karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu untuk datang bekerja.

d) Efektivitas (X<sub>3.4</sub>)

Keadaan ketika karyawan menggunakan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan maksimal.

e) Kemandirian (X<sub>3.5</sub>)

Keadaan ketika karyawan tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

**tabel 3. 1 Devinisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
<i>work-life balance</i> (X <sub>1</sub> ) McDonald <i>et al</i> (2005)	Keseimbangan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki cukup waktu untuk istirahat diluar jam kerja.</li> <li>2. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</li> </ol>
	Keseimbangan Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat fokus pekerjaan tanpa terganggu masalah pribadi.</li> <li>2. Memiliki peran yang berarti di tempat kerja dan di rumah.</li> </ol>
	Keseimbangan Kepuasaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa puas dengan pencapaian di tempat kerja dan pribadi.</li> <li>2. Menikmati kehidupan pribadi dan pekerjaan.</li> </ol>
<i>Burnout</i> (X <sub>2</sub> )(Almakhi, 2023)	Kelelahan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan fisik setelah bekerja.</li> <li>2. Cepat lelah saat mengerjakan tugas rutin.</li> </ol>
	Kelelahan Emosional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa jemu dengan pekerjaan.</li> <li>2. Emosi terkuras karena tuntutan pekerjaan.</li> </ol>
	Kelelahan Mental	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sulit berkonsentrasi.</li> <li>2. Mudah lupa atau lelah karena lelah bekerja.</li> </ol>

	Indikator	Item
	Rendahya Prestasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa pekerjaan tidak memberikan hasil yang memuaskan.</li> <li>2. Merasa tidak berprestasi meskipun sudah bekerja keras.</li> </ol>
<i>Employee Performance</i> (X <sub>3</sub> )(Robbins dalam Sari (2021))	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.</li> <li>2. Dapat bekerja dengan hasil yang konsisten.</li> </ol>
	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memastikan hasil kerja sesuai standart perusahaan.</li> <li>2. Teliti dan cermat saat bekerja.</li> </ol>
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</li> <li>2. Dapat bekerja secara efisien.</li> </ol>
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menggunakan peralatan secara optimal.</li> <li>2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang bermanfaat bagi tim.</li> </ol>
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bisa menyelesaikan masalah kerja sendiri.</li> <li>2. Mampu mengambil keputusan kerja secara mandiri.</li> </ol>

## F. Metode dan Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS). Tujuan dari analisis data adalah untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan burnout terhadap employee performance pada karyawan produksi di bagian *pickers inline* dan *pickers outline* Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data meliputi:

### 1. Uji Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2000) dalam sujarweni (2015:97) instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti dalam kegiatanya mengumpulkan data agar kegiatanya menjadi sistematis. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

- a) Uji Validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation dan dibandingkan dengan r-tabel. Item dinyatakan valid jika nilai korelasi  $>$  r-tabel (pada taraf signifikansi 5%).
- b) Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha  $>$  0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi linear, dilakukan uji asumsi klasik, meliputi:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan dapat juga didukung dengan histogram atau normal probability plot (P-P Plot). Kriteria pengujinya jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed))  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen ( $X_1 = Work-Life Balance$ ,  $X_2 = Burnout$ ). Indikator yang digunakan:

- 1) Nilai Tolerance  $> 0,10$
- 2) Nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual (gangguan/error) pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Apabila varians residual tidak konstan atau berubah-ubah, maka terjadi gejala

heteroskedastisitas. Kondisi ini dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien, serta menyebabkan bias pada nilai standar error, yang pada akhirnya dapat memengaruhi hasil pengujian hipotesis.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dari *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Employee Performance*. Rumus umum regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a)  $Y = \text{Employee Performance}$

b)  $X_1 = \text{Work-Life Balance}$

c)  $X_2 = \text{Burnout}$

d)  $a = \text{konstanta}$

e)  $b_1, b_2 = \text{koefisien regresi}$

f)  $e = \text{error}$

#### b) Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (*Work-Life Balance* dan *Burnout*) ( $X_1$  atau  $X_2$ ) secara individu terhadap *Employee Performance* (Y).

Hipotesis untuk masing-masing variabel:

- a)  $H_0: b = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan)
- b)  $H_1: b \neq 0$  (ada pengaruh signifikan)

Jika nilai signifikansi  $t < 0.05$ , maka variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial.

- c) Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

$R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan *Burnout*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable-variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat.

Kelemahan penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. setiap tambahan 1 variabel independen, maka  $R^2$  pasti akan meningkatkan pa melihat apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus*, 01, 1–322.
- Almakhi, U. (2023). Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Destry Yayu Ramdhani, R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hana, N., Putri, Y., & Hadi, H. K. (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan*. 12, 339–349.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hye Kyoung Kim. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Kumajas, T. G. M., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. *Productivity*, 4(6), 762–767. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52354>
- Laela Mia Sari. (2021). *Pengaruh Aspek Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Azra Bogor di Masa Pandemi Covid-19*. 12–29. <http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/30>
- Lukmiati1, R., Samsudin2, A., & Jhoansyah3, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)

- Masdipi, A. F. S. E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*.
- Maslach, C., Leiter, Michael, P., & Schaufeli, W. B. (2001). *KELELAHAN KERJA* 2001.52:397-422. 397–422.
- Nurfitriana, E. A. S. A. (2014). *KOPERASI KARYAWAN “ REDRYING ” DI BOJONEGORO TAHUN 1980-1985* Eka Afrilia Nurfitriana Pendidikan Sejarah , Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya Septina Alrianingrum Pendidikan Sejarah , Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya. 2(1).
- Nurshoimah, T., Nurwени, H., & Hartati, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance , Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo*. 4(1), 27–40.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Reilly, P. A. (Peter A. (2002). *Partnership under pressure : how does it survive*. 76.
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). *Pengaruh Work - Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur )*. Senastitan Iv, 1–8.
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30–38.
- Sari, A. P., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2019). Studi Komitmen Organisasi Karyawan Bank: Peran Job Involvement Dan Kepuasan Kerja. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 19(1), 7. <https://doi.org/10.17509/strategic.v19i1.17670>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Yuliandi, 2. Nasir Azis, 3. Mukhlis Yunus, 4. Muhammad, & Adam, 5. Rusdin T. (2020). *Employee Performance dan Pengukurannya*. September.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **Lampiran 1. Lembar Kuesioner Penelitian**

#### **DATA RESPONDEN**

##### **Petunjuk pengisian:**

Pada pernyataan dibawah ini, para responden dimohon untuk mengisi pernyataan-pernyataan tersebut dengan keadaan/atau kondisi sebenarnya.

##### **IDENTITAS RESPONDEN**

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Pendidikan Terakhir : (pilih salah satu dibawah ini)

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA

Masa kerja : (pilih salah satu dibawah ini)

- a. 1-5 tahun
- b. 6-10 tahun
- c. 11-15 tahun

**Petunjuk Pengisian:**

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami dan rasakan, dengan cara memberikan tanda (✓) pada pilihan yang tersedia mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Keterangan :

STS : Sangat Tidak setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

***Work-life balance***

pernyataan	jawaban				
	STS	TS	CS	S	SS
saya memiliki cukup waktu untuk istirahat diluar jam kerja					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Saya dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu masalah pribadi					
Saya memiliki peran yang berarti di tempat kerja dan di rumah					
Saya merasa puas dengan pencapaian di tempat kerja dan pribadi					
Saya menikmati kehidupan pribadi dan pekerjaan					

***Burnout***

pernyataan	jawaban				
	STS	TS	CS	S	SS
Saya merasakan kelelahan fisik setelah bekerja					
Saya merasa cepat lelah saat mengerjakan tugas rutin					
Saya merasa jemu dengan pekerjaan					
Saya merasa emosi terkuras karena tuntutan pekerjaan					
Saya sulit berkonsentrasi					
Saya mudah lupa atau lelah karena lelah bekerja					

Saya merasa pekerjaan tidak memberikan hasil yang memuaskan					
Saya merasa tidak berprestasi meskipun sudah bekerja keras					

### ***Employee Performance***

pernyataan	jawaban				
	STS	TS	CS	S	SS
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
Saya dapat bekerja dengan hasil yang konsisten					
Saya memastikan hasil kerja sesuai standart perusahaan					
Saya teliti dan cermat saat bekerja					
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Saya dapat bekerja secara efisien					
Saya mampu menggunakan peralatan secara optimal					
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang bermanfaat bagi tim					
Saya bisa menyelesaikan masalah kerja sendiri					
Saya mampu mengambil keputusan kerja secara mandiri					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

No	Work-Life Balance						Total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	2	1	5	3	5	21
6	2	4	4	1	3	5	19
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	2	4	3	4	5	4	22
11	2	2	3	2	2	3	14
12	4	4	3	3	2	2	18
13	4	4	3	4	4	5	24
14	4	4	3	5	4	5	25
15	4	4	4	4	4	5	25
16	2	4	4	4	4	5	23
17	4	4	5	4	4	5	26
18	4	5	4	5	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	4	4	25
21	4	4	4	3	5	4	24
22	4	4	4	3	5	4	24
23	3	4	5	3	4	4	23
24	3	4	4	3	4	4	22
25	4	5	4	3	4	4	24
26	4	4	4	3	4	3	22
27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	4	5	5	4	5	27
29	4	4	4	5	4	5	26
30	4	4	5	5	4	5	27
31	4	3	4	3	4	3	21
32	5	5	4	5	4	5	28
33	2	3	3	3	5	5	21
34	4	4	5	5	4	5	27
35	4	4	5	5	5	5	28

36	4	4	3	2	4	3	20
37	3	4	4	5	4	5	25
38	3	4	2	3	4	3	19
39	5	5	5	5	4	5	29
40	5	4	5	5	5	5	29
41	5	4	5	5	5	5	29
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	5	5	5	4	5	29
44	3	3	3	4	5	5	23
45	5	5	5	5	4	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30
61	3	4	3	5	3	3	21
62	3	4	5	5	3	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	3	3	4	2	3	19

No	Burnout								Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	
1	2	2	2	2	2	1	2	1	14
2	2	2	3	2	1	2	2	2	16
3	1	1	2	2	2	2	1	2	13
4	2	1	2	2	1	2	2	2	14
5	1	1	2	1	2	2	1	2	12
6	2	2	1	1	1	2	1	1	11
7	2	1	2	2	2	2	2	2	15
8	2	2	2	2	1	3	1	1	14
9	2	2	2	2	1	2	2	2	15
10	2	2	2	1	2	3	3	3	18
11	2	2	1	1	3	2	2	1	14
12	1	1	2	2	2	3	1	2	14
13	2	2	2	3	2	2	1	1	15
14	1	1	1	1	1	2	1	1	9
15	3	3	2	3	3	3	2	3	22
16	2	2	3	2	2	3	2	2	18
17	1	1	1	1	1	1	2	2	10
18	2	3	3	2	3	2	3	3	21
19	1	1	1	2	1	2	2	2	12
20	3	3	2	2	3	3	1	2	19
21	1	1	1	1	1	1	1	2	9
22	1	1	2	2	1	1	1	1	10
23	1	2	3	2	3	3	2	2	18
24	2	2	2	2	3	2	3	3	19
25	3	2	2	3	2	2	3	2	19
26	1	2	2	2	2	3	3	2	17
27	1	1	1	1	1	1	1	1	8
28	3	1	3	2	2	2	3	2	18
29	1	1	1	1	1	2	2	1	10
30	2	1	2	1	1	3	1	1	12
31	2	2	1	3	2	2	2	3	17
32	2	2	2	2	1	2	2	3	16
33	2	2	3	3	3	3	3	3	22
34	2	1	1	1	1	1	1	1	9
35	2	1	2	1	1	1	1	1	10
36	1	1	2	1	1	1	1	1	9
37	1	1	1	1	1	1	1	1	8
38	1	1	1	1	1	1	1	1	8
39	1	1	3	1	1	1	2	1	11

40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
41	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9
42	1	1	1	1	1	3	1	3	12	
43	2	2	1	1	3	2	2	2	15	
44	3	3	3	3	3	2	2	2	21	
45	1	1	1	1	1	1	2	1	9	
46	2	2	3	1	2	3	3	2	18	
47	1	1	2	1	2	1	1	1	10	
48	2	2	2	2	1	2	2	2	15	
49	2	2	2	2	3	3	3	2	19	
50	1	2	1	2	1	1	1	1	10	
51	2	1	1	1	1	2	1	1	10	
52	2	2	1	1	1	1	2	1	11	
53	1	3	2	2	2	1	3	2	16	
54	2	2	3	2	2	3	3	3	20	
55	2	1	2	3	2	2	2	3	17	
56	1	1	2	1	1	1	3	1	11	
57	1	2	1	1	1	1	1	2	10	
58	1	1	1	1	2	1	2	1	10	
59	1	2	1	2	1	1	1	1	10	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
61	1	1	1	1	1	2	1	1	9	
62	1	2	2	2	3	2	2	1	15	
63	2	2	3	1	3	3	2	2	18	
64	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
65	1	1	1	1	1	1	1	1	8	

No	Employee Performance										Total
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	45
6	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
11	2	4	4	3	3	3	3	4	5	4	35
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	37
16	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	43
17	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	33
18	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	37
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	39
21	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
22	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
25	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
26	2	3	4	5	3	3	3	4	5	4	36
27	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
28	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37
29	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	41
30	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	36
31	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
32	3	2	4	4	2	2	3	4	5	5	34
33	5	2	4	4	5	5	3	4	4	3	39
34	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
35	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	46
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
37	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
38	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	46
39	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	33

40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
41	2	5	3	4	3	4	3	3	2	4	33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	3	3	5	2	3	3	3	2	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	2	2	2	5	4	5	3	3	3	2	31
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
52	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	27
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
60	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

### Lampiran 3. Hasil Analisis Data

## HASIL ANALISIS DATA

### A. Hasil Uji Validitas

#### 1. *Work-life Balance (X1)*

		Correlations						
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	total_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,602**	,520**	,636**	,443**	,397**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
x1.2	Pearson Correlation	,602**	1	,697**	,477**	,566**	,432**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
x1.3	Pearson Correlation	,520**	,697**	1	,474**	,520**	,510**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
x1.4	Pearson Correlation	,636**	,477**	,474**	1	,431**	,615**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
x1.5	Pearson Correlation	,443**	,566**	,520**	,431**	1	,615**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
x1.6	Pearson Correlation	,397**	,432**	,510**	,615**	,615**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
total_x1	Pearson Correlation	,782**	,795**	,795**	,794**	,751**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

## 2. *Burnout (X2)*

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	total_x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,556**	,451**	,514**	,456**	,457**	,389**	,413**	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.2	Pearson Correlation	,556**	1	,407**	,534**	,601**	,387**	,444**	,435**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.3	Pearson Correlation	,451**	,407**	1	,460**	,504**	,496**	,533**	,434**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.4	Pearson Correlation	,514**	,534**	,460**	1	,466**	,371**	,371**	,522**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,002	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.5	Pearson Correlation	,456**	,601**	,504**	,466**	1	,517**	,504**	,482**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.6	Pearson Correlation	,457**	,387**	,496**	,371**	,517**	1	,340**	,559**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002	,000		,006	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.7	Pearson Correlation	,389**	,444**	,533**	,371**	,504**	,340**	1	,552**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002	,000	,006		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x2.8	Pearson Correlation	,413**	,435**	,434**	,522**	,482**	,559**	,552**	1	,756**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total_x2	Pearson Correlation	,709**	,733**	,736**	,714**	,780**	,714**	,713**	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

### 3. Employee Performance (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	total_y
y1	Pearson Correlation		,651*	,634*	,466*	,588*	,502*	,544*	,472*	,451*	,466*	,770**
		1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y2	Pearson Correlation	,651*		,611*	,494*	,490*	,451*	,534*	,449*	,399*	,527*	,742**
		*	1	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y3	Pearson Correlation	,634*	,611*		,547*	,512*	,578*	,627*	,783*	,717*	,721*	,863**
		*	*	1	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y4	Pearson Correlation	,466*	,494*	,547*		,639*	,695*	,582*	,614*	,563*	,484*	,779**
		*	*	*	1	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y5	Pearson Correlation	,588*	,490*	,512*	,639*		,654*	,531*	,463*	,421*	,406*	,753**
		*	*	*	*	1	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

y6	Pearson Correlation	,502*	,451*	,578*	,695*	,654*	1	,629*	,553*	,474*	,411*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y7	Pearson Correlation	,544*	,534*	,627*	,582*	,531*	,629*	1	,661*	,598*	,443*	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y8	Pearson Correlation	,472*	,449*	,783*	,614*	,463*	,553*	,661*	1	,779*	,586*	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y9	Pearson Correlation	,451*	,399*	,717*	,563*	,421*	,474*	,598*	,779*	1	,539*	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
y10	Pearson Correlation	,466*	,527*	,721*	,484*	,406*	,411*	,443*	,586*	,539*	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total_y	Pearson Correlation	,770*	,742*	,863*	,779*	,753*	,768*	,786*	,799*	,748*	,720*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

## B. Hasil Uji Reliabilitas

### 1. *Work-life Balance* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	6

### 2. *Burnout* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	8

### 3. *Employee Performance* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	10

## C. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,07758267
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,086
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,040 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,358 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		,345
		Upper Bound
		,370

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

## D. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,514	6,025		5,894	,000			
	Work_Life_Balance	,336	,201	,208	1,672	,099	,987	1,013	
	Burnout	-,103	,186	-,069	-,555	,581	,987	1,013	

a. Dependent Variable: Employee\_Performance

## E. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Work_Life_Balance	Burnout	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Work_Life_Balance	Correlation Coefficient	1,000	-,118	,125
		Sig. (2-tailed)	.	,348	,320
		N	65	65	65
	Burnout	Correlation Coefficient	-,118	1,000	-,032
		Sig. (2-tailed)	,348	.	,799
		N	65	65	65
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,125	-,032	1,000
		Sig. (2-tailed)	,320	,799	.
		N	65	65	65

## F. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,514	6,025		5,894	,000
Work_Life_Balance	,336	,201	,208	1,672	,099
Burnout	-,103	,186	-,069	-,555	,581

a. Dependent Variable: Employee\_Performance

## G. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,514	2,470		14,376	,000
Work_Life_Balance	,336	,082	,453	4,079	,000
Burnout	-,103	,076	-,151	-,1,355	,180

a. Dependent Variable: Employee Performance1

## H. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,227 <sup>a</sup>	,051	,021	6,175

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work\_Life\_Balance

**Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian**

Gambar 1.1 pengisian kuisioner oleh responden



Gambar 1.2 karyawan pickers

**Lampiran 5. Surat Balasan Izin Penelitian****KOPERASI KAREB**

Koperasi Produsen Karyawan Redrying Bojonegoro  
Jl. Basuki Rahmat 7 Bojonegoro  
Telp. (0353) 881675 , 881139, Fax. 881032

No : 768/ Kop /IV/ 2025

Hal : Pemberitahuan Izin Penelitian

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro  
Jl. Cendekia No. 22 Bojonegoro

Dengan Hormat ,

Menindaklanjuti Surat Bapak perihal Permohonan Izin Penelitian di Koperasi KAREB tanggal 22 April 2025, pada prinsipnya kami menyetujui dan untuk pelaksanaannya supaya koordinasi dengan Bagian SDM dengan kontak person Ibu Mainem, S.H No Hp 081335649281.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Bojonegoro, 23 April 2025

KOPERASI KAREB  
\* KAREB \*  
Imam Mukri, S.H  
Kadiv.SDM & Umum

**Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian****KOPERASI KAREB**

Koperasi Produsen Karyawan Redrying Bojonegoro  
Jl. Basuki Rahmat 7 Bojonegoro  
Telp. (0353) 881675 , 881139, Fax. 881032

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

No.1638 / KOP / VII / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Imam Mukri, S.H

Jabatan : Kadiv SDM & Umum

Alamat : Jl. Basuki Rahmad No. 07 Bojonegoro

Dengan ini menyatakan bahwa bersangkutan yang tersebut di bawah ini:

Nama : Wulandari Indah Kisstianti

Kampus : STIE Cendekia Bojonegoro

NIM : 21010185

Program Studi : Manajemen

Telah melakukan **Penelitian** dari tanggal 20 Mei 2025 s/d 25 Juni 2025 di Koperasi KAREB Bojonegoro dengan judul penelitian **“Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Employee Performance di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Bojonegoro, 11 Juli 2025  
Kadiv SDM dan UMUM



Dipindai dengan CamScanner

## KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Wulandari Indah Kisstianti  
 NIM : 210101085  
 Tahun Angkatan :  
 Jurusan/Prodi : Manajemen  
 Semester :  
 Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Employee Performance di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)  
 Dosen Pembimbing : 1. Ahmad Salturiza Effara, STI., MM.  
 2. Eka Adiputra, SE., MSM.

REKOMENDASI							
No.	Tanggal	Pembimbing 1	Paraf	Tanggal	Pembimbing 2	Paraf	
1.	22/3/2025	Bimbingan online via zoom		10/4/2025	Bimbingan bab 1	✓	
2.	29/3/2025	ACC Judul		24/4/2025	Revisi bab 1	✓	
3.	6/5/2025	Bab. 1,2,3.		28/4/2025	Fix bab 1	✓	
4.	29/06/2025	Revisi Bab 1,2,3.		10/5/2025	Bimbingan bab 1,2,3	✓	
5.	30/06/2025	komisi Bab 4,5		6/5/2025	ACC Seming	✓	
6.	7/7/2025	Bab 4,5		15/5/2025	Bimbingan Revisi Bab	✓	
7.	17/7/2025	ACC ujian.		19/7/2025	Bimbingan bab 4	✓	
8.				17/7/2025	ACC ujian Skripsi	✓	
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							

Bojonegoro, 21 Juli 2025  
 STIE Cendekia Bojonegoro  
 Ka. Prodi Manajemen

*Anom*

Latifah Anom, SE, MM  
 NUPTK. 4834751652230152