

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURNOUT*, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : SINALSALINA GINTING
NPM : 1905160710
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 21 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : SINALSALINA GINTING
NPM : 1905160710
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURNOUT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN.

Dinyatakan : (A) *Lulus* *Yadisi*um dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.SI.

Penguji II

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.SI.

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.SI.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.SI.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SINALSALINA GINTING
N.P.M : 1905160710
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURNOUT*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

MUSLIH S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sinalalina Ginting
NPM : 1905160710
Dosen Pembimbing : Muslih S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki cara penulisan skripsi - Sejarah tdk di masukkan	12/9-23	f
Bab 2	- partikel tdk yg di pedas tdk	14/9-23	f
Bab 3	- metode yg di bab 10 harus ke di bab 2	14/9-23	f
Bab 4	sumber penyediaan data ditanyakan	12/9-23	f
Bab 5	keinginan di tawar tdk hanya ke di PPKS	14/9-23	f
Daftar Pustaka	partikel tidak Marley	14/9-23	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ale unil Hilong	14/9-23	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, September 2023

Dsetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Muslih S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sinalsalina Ginting

NPM : 1905160710

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan."** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Sinalsalina Ginting

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *BURNOUT*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Oleh:

SINALSALINA GINTING
NPM. 1905160710

Email: sinalsalina27@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh apakah Work Life Balance, Burnout dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian ini adalah pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling. Sampel pada penelitian ini 66 pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Burnout (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Work life balance, burnout dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Burnout*, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, BURNOUT, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT INDONESIAN OIL PALM RESEARCH INSTITUTE MEDAN

By

SINALSALINA GINTING
NPM. 1905160710

Email: sinalsalina27@gmail.com

This study aims to evaluate, and analyze whether work life balance, burnout and work environment have an effect on employee performance. The respondents of this study were employees of Indonesian Oil Palm Research Institute Medan. The sampling technique used is *simple random sampling technique*. The sample in this study was 66 employees. This study used primary data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the help of Statistical Product and Service Solution (SPSS) software. The results showed that work life balance (X1) had a significant effect on employee performance. Burnout (X2) has a significant effect on employee performance. The work environment (X3) has a significant effect on employee performance. Work life balance, burnout and work environment simultaneously have a significant effect.

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu’alaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil’alamin, sudah sepantasnya puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadiran Allah SWT, yang berkat nikmat dan karunia Nya yang indah yang masih kita rasakan sampai saat ini, nikmat, iman, islam, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan. Dan tak lupa shalawat berangkaian salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan kali ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridhonya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance, Burnout, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*”** skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapai pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat dukungan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberi dukungan semangat dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januari, SE, MM. M.Si, selaku ketua jurusan dekan Fakultas Ekonomi universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin Hsb, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih S.E., M.Si, Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh dosen, Pegawai beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memperlancar jalannya pembuatan skripsi ini.
10. Seluruh pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan) yang telah meluangkan waktu dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Fiqi dan Firzi adik tersayang, yang telah selalu membantu dan memberi dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Ahmad Dary Rizki Siregar yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman terdekat dan terbaik Ayu Safhira, Dika Syahfira, Tasya Yulinda,

Alyfia Sizqi Sekarfitri, Nikita Shaqilla, Anggie Syahdina yang membantu dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan dalam surgaNya. Dan apabila dalam penyelesaian skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf sebesar-besarnya.

Wassalamualaiakum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2023

Penulis,

SINALSALINA GINTING
NPM : 1905160710

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAGTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Pentingnya Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	14
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.2.2 Pentingnya <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.4 Indikator <i>Work Life Balance</i>	22
2.1.3 <i>Burnout</i>	23
2.1.3.1 Pengertian <i>Burnout</i>	23
2.1.3.2 cara mengatasi <i>Burnout</i>	24
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	25
2.1.3.4 Indikator <i>Burnout</i>	28
2.1.4 Lingkungan Kerja	29

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.4.2 Pentingnya Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.3 Hipotesis	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Defenisi Operasional Variabel	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Identitas Responden.....	53
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	55
4.1.4 Hasil Uji Validitas	63
4.1.5 Uji Reabilitas	64
4.1.6 Model Regresi.....	65
4.1.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.1.6.2 Regresi Linier Berganda.....	68
4.1.6.3 Pengujian Hipotesis	70
4.1.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)	75
4.2 Pembahasan.....	76
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	76

4.2.2 Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Pegawai	77
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	78
4.2.4 Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
BAB 5 PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	44
Tabel 3.2 Populasi	45
Tabel 3.3 Skala Likert	47
Table 4.1 Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Usia	54
Tabel 4.3 Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Status Pernikahan	55
Tabel 4.6 Kriteria Jawaban Responden.....	55
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Work Life Balance (X1).....	58
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Burnout (X2).....	59
Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Work Life Balance	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Burnout	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolineritas	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Linear Berganda.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	74
Tabel 4.20 Hasil Uji Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat diketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. agar potensi yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Nasution & Hadi, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia et al., 2018).

Pada era modern yang penuh dengan dinamika dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi aspek kritis dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif bagi setiap organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil kinerja seorang pegawai harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan baik pada saat ini maupun di masa depan (Arianty, 2014).

Semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2007). Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

menjadi sangat penting bagi manajemen dan pengambil keputusan dalam organisasi (Pratama & Elistia, 2020).

Namun, tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai tidaklah mudah. Para pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan beragam, serta tekanan untuk mencapai target yang ambisius dalam waktu yang terbatas. Permasalahan work-life balance menjadi suatu hal yang sangat penting bagi kebahagiaan psikologis individu yang ditandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, kepuasan, dan berbagai harmonisasi yang dirasakan dalam kehidupan. Hal ini dapat dianggap sebagai indikator kesuksesan peran dalam kehidupan kerja dan keluarga (Clark et al., 2009).

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2015). *Work Life Balance* merupakan konsep yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Dengan mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan ditempat kerja dan kehidupan diluar pekerjaan, seseorang akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja, lebih puas dengan pekerjaannya, dan merasa bertanggung jawab secara penuh baik didalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi (Widiyanto & Mardiani, 2021).

Selain *Work-Life Balance*, fenomena *burnout* juga menjadi perhatian serius dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Setiap individu di setiap organisasi pasti menghadapi tantangan, tak peduli posisi jabatannya. Masalah yang sedang menjadi perhatian utama di dunia kerja saat ini adalah *burnout*. Kondisi ini dapat menyebabkan stress kronis akibat beban kerja yang berlebihan, menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, serta menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. *Burnout* sering kali menjadi penghambat kinerja para pegawai dan berdampak merugikan perusahaan. Penyebab *burnout* seringkali berasal dari rutinitas dan tekanan yang tinggi dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja (Yeni & Niswati, 2012).

Burnout adalah sebuah proses di mana sikap dan perilaku seseorang mengalami perubahan negatif sebagai tanggapan terhadap pekerjaannya. Proses ini dimulai ketika ada ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya, yang menyebabkan tingkat kelelahan yang sangat tinggi. Akibatnya, perilaku individu berubah menjadi negatif (Hayati & Fitria, 2018).

Burnout memengaruhi orang dari berbagai rentang usia, termasuk bagi mereka yang berada dalam berbagai profesi. *Burnout* yang disertai dengan gejala fisik dan mental yang berasal dari adaptasi yang buruk dapat menyebabkan perasaan frustrasi terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017). Tidak seluruh perusahaan menyadari pentingnya kesehatan mental bagi karyawan mereka karena fokus utama perusahaan seringkali hanya pada pencapaian tujuan yang harus dicapai. Prioritas ini dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun mental (Indra & Rialmi, 2022).

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, karena menjadi tempat di mana pegawai menjalankan tugas-tugasnya serta beristirahat sejenak dari kegiatan kerja. Dampak lingkungan kerja terasa secara langsung bagi pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, dan dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat menyelesaikan aktivitas dengan cara yang ideal, terjaga, dan aman. Lingkungan kerja mencakup berbagai sarana untuk kegiatan pencerahan, kebersihan, dan kenyamanan (Yantika et al., 2018).

Dalam lingkungan kerja yang kondusif, pegawai merasa lebih dihargai, memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat dan atasan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, misalnya kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, ketidakjelasan dalam peran, dan kurangnya peluang pengembangan karir, dapat menjadi hambatan bagi kinerja pegawai (Ardianti et al., 2018).

Objek penelitian ini yaitu Pusat Penelitian Kelapa Sawit yang juga sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas tinggi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah mencapai tujuan organisasi. Pusat Penelitian Kelapa Sawit dituntut untuk mampu dan cakap dalam menjawab setiap tantangan dan mengadaptasi peluang yang ada dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

Adapun fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan berdasarkan observasi awal penulis selama magang yaitu pada kinerja karyawan menurun mencakup produktifitas, efisiensi, kualitas kerja dan

pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan hal ini dapat berdampak negatif pada hasil organisasi secara keseluruhan.

Selain itu pegawai sering merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terus meningkat, fenomena masalah work-life balance merupakan isu yang semakin mendominasi. Pegawai sering kali menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Beberapa pegawai, kesulitan untuk memisahkan pikiran dan perasaan yang terkait dengan pekerjaan dari kehidupan pribadi mereka, pegawai yang sering melakukan perjalanan dinas, ini bisa menjadi masalah serius dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena waktu jauh dari rumah dan keluarga.

Burnout juga merupakan permasalahan serius yang muncul ketika pegawai menghadapi tekanan. Pegawai dihadapkan pada beban kerja yang sangat tinggi, seperti harus menyelesaikan tugas yang banyak atau memiliki tenggat waktu yang ketat. Permasalahan ini ini juga dapat mengarah pada penurunan produktivitas, peningkatan tingkat kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental dapat mengurangi kebahagiaan dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Lalu terdapat lingkungan kerja yang masih kurang optimal, terutama sisi lokasi parkir yang terlalu jauh jaraknya dan banyaknya sampah daun, toilet umum yang masih kurang banyak sehingga menyebabkan pegawai harus mengantri lama untuk ke toilet, dan dari segi fasilitas yaitu tidak adanya tisu dan sabun cuci tangan, kantin yang masih kurang dari bangku dan makanannya, kurangnya lemari penyimpanan berkas maka adanya berkas yang tidak rapi dan kesulitan saat mencari berkas.

Adanya beberapa permasalahan yang sudah peneliti jabarkan berdasarkan hasil observasi awal. Penulis membatasi permasalahan yang ada untuk menghindari pembahasan yang melebar dan lebih terarah. Penulis hanya membahas tentang *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan**”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah menurut (Suriasumantri, 1996) adalah fase awal manajemen masalah, di mana kita dapat mengidentifikasi sesuatu dalam sebuah jalinan atau keterkaitan tertentu sebagai masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka diperlukan bagi peneliti untuk mengidentifikasi permasalahan yang ditemukan. Adapun identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal
2. Kurangnya work life balance pada pegawai
3. Adanya tingkat *burnout* yang tinggi di kalangan pegawai.
4. Kurangnya optimalisasi lingkungan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawannya

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, namun untuk memudahkan dan menyederhanakan masalah agar tidak terlalu melebar dan menyimpang dari tema, maka penulis menitikberatkan pada *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan pada Bagian Keuangan SDM, dan Umum.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penerapan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan?
2. Bagaimana pengaruh penerapan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan?
3. Bagaimana pengaruh penerapan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan?
4. Bagaimana hubungan antara penerapan *Work Life Balance*, *Burnout*, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *Work Life Balance*, *Burnout*, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut *Work Life Balance*, *Burnout*, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018).

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan (Panjaitan, 2017).

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung

jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hal pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (Tika, 2006).

Sedangkan pendapat lain menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional Perusahaan dalam

memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk Sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu priode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Faustyna, 2014).

2.1.1.2 Pentingnya Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara (Syahputra & Jufrizen, 2019).

kinerja dapat digunakan untuk mengomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi serta mengintegrasikan secara individu dalam organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kelola dengan demikian, proses ini merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan Organisasi usaha kerja dan alokasi sumber daya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuanitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dengan cara belajar keinginan yang untuk berprestasi (Basyirah & Sahara, 2021).

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2016), mencakup motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

1. Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.
5. Sistem Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara

organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut (Ruky, 2006), yaitu:

1. Memotivasi pegawai atau karyawan, dalam hal memotivasi pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja semua agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Dengan adanya motivasi para pegawai mempunyai dorongan bekerja dengan erat karena adanya perhatian yang baik terhadap kebutuhan dan keinginan mereka yang mana dalam suatu organisasi tergantung pada tinggi rendahnya taraf perealisasi dari tujuan perseorangan dalam melakukan kesiapan.
2. Sarana dan prasarana, lingkungan kerja dari para pegawai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi, dengan demikian suatu yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya kebersihan, keamanan dan kesalahan kerja merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.
3. Kemampuan SDM, kemampuan SDM yang tinggi dapat mendorong kinerja yang diinginkan.
4. Kuantitas bahan baku dan bahan pembantu, prosedur pengadaan bahan baku juga akan berpengaruh terhadap tingkat efisiensi dan produktivitas. Gejala itu terlihat apabila terdapat hambatan dalam melakukan pekerjaan.
5. Proses kerja atau Metode kerja, dimaksudkan proses kerja atau metode kerja adalah cara kerja sebuah tim akan melakukan penelitian terhadap

kerja yang digunakan dan proses yang dijalankan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangatlah penting, karena hal tersebut kemudian dapat membuat personalia mampu memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu.

Dari uraian diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mencakup motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, kemampuan SDM, kuantitas bahan baku dan bahan pembantu, serta proses kerja atau metode kerja. Pengertian mengenai faktor-faktor ini menjadi penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Bernadin & Russel, 2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja yaitu:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Timelines) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Adapun indikator kinerja menurut (Bangun, 2012), adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut (R. Robbins, 2016) pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individual ada enam kriteria, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.2 Work Life Balance

2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance

Work Life Balance adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (*work life balance*) marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana pegawai mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja (Greenhaus et al., 2003).

Work life balance menurut (Vyas & Shrivastava, 2017) adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu, Misalkan memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja, serta membantu dapat bekerja dengan maksimal. *Work-life balance* tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas. Ketidakseimbangan menyebabkan stres dan ketegangan. Jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan dan melelahkan tidak hanya menghambat kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan keluarga tetapi juga terkait dengan kesehatan hingga depresi (Larastrini & Adnyani, 2019).

Sedangkan menurut (Lumunon et al., 2019) *Work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Sejauh ini upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work life balance* adalah pemberian hadiah, Fasilitas di lokasi pekerjaan, jaminan Kesehatan untuk keluarga serta kebijakan peraturan cuti yang mudah (Ramadhani & Hendrasti, 2012).

Jadi *Work Life Balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang memiliki atau menjalankan *Work Life Balance* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena

lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya.

2.1.2.2 Pentingnya Work Life Balance

Sebuah organisasi akan berhasil mewujudkan visi dan misinya jika didukung oleh sumber daya manusia yang handal, berkompeten serta berkomitmen kuat dalam memajukan dan mewujudkan cita-cita organisasi di masa mendatang. *Work life balance* menjadi hal yang sangat penting diterapkan dalam kehidupan kerja dalam rangka kesejahteraan karyawan yang outputnya juga akan bermanfaat bagi organisasi. *Work life balance* merupakan kebutuhan individu dalam rangka pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Keseimbangan tersebut tercapai dengan baik jika seorang pegawai mampu membagi peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga. Strategi pencapaian *work life balance* dengan cara memberi kesempatan dan pilihan untuk memiliki kontrol waktu, tempat dan bagaimana seseorang bekerja sehingga diraih kinerja yang maksimal serta memiliki waktu yang cukup guna memaksimalkan kepentingan diri sendiri di tempat kerja maupun dalam kehidupan keluarga (Hastuti, 2018).

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance

Aspek-aspek *work life balance* tersusun oleh 4 dimensi menurut (Fisher et al., 2009).

- a. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference with personal life*)

Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dilakukan menguras lebih banyak waktu, tenaga, dan pikiran individu. Hal ini menyebabkan individu memiliki kesulitan untuk membagi waktu pada kehidupan pribadinya.

b. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*)

mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu. Kehidupan pribadi membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan pribadi daripada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Hal ini dapat terjadi terutama ketika individu memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat kinerja individu di kantor menjadi terganggu.

c. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)

merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu di dunia kerja, terutama ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadi individu menyenangkan maka hal tersebut dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*)

Merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya ketika fasilitas kerja yang cukup membuat hati individu merasa puas dan individu dapat pulang ke rumah dengan perasaan yang menyenangkan dan puas terhadap keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat empat faktor utama demi tercapainya Work Life Balance menurut (Hobson, 2014), yaitu:

a. Faktor Pribadi

Faktor pribadi adalah faktor yang bersifat internal pada individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi disebabkan oleh organisasi di luar kemampuan individu dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu. Faktor organisasi meliputi dukungan organisasi, dukungan yang baik, dukungan rekan kerja, stress kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, dan teknologi.

c. Faktor social

Faktor sosial bersifat langsung atau individu, seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab mengasuh anak, dukungan social, tuntutan pribadi dan keluarga, dll.

d. Faktor lain

Faktor lain adalah faktor yang tidak dapat diklasifikasikan selain faktor pribadi, organisasi dan Masyarakat. Faktor lain tersebut berupa usia,

jenis kelamin, status pernikahan, memiliki anak, pendapatan, jenis pekerjaan, dll.

2.1.2.4 Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut (McDonald & Bradley, 2005), terdiri dari:

a. *Time balance* (keseimbangan waktu),

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi anda akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktifitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stress anda akan berkurang.

b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan),

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

2.1.3 *Burnout*

2.1.3.1 Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan suatu tanda kelelahan yang mencakup aspek fisik, emosional, sikap, dan perilaku. Gejala ini muncul karena stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang, yang menyebabkan perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, ketidakpercayaan terhadap kemampuan pribadi, dan kehilangan semangat dalam mencapai tujuan pribadi. *Burnout* adalah respons yang timbul saat seseorang menghadapi tekanan dari faktor-faktor antar pribadi dalam lingkungan kerja (Yeni & Niswati, 2012).

Adapun *Burnout* adalah suatu proses di mana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif sebagai tanggapan terhadap pekerjaannya. Proses perubahan ini terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya. Ketidakseimbangan ini menyebabkan tingkat kelelahan yang sangat tinggi pada individu. Akibatnya, terjadi pergeseran perilaku menuju arah yang negatif (Hayati & Fitria, 2018).

Definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan

tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018). Stres terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Tuntutan adalah sesuatu yang jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan bagi individu. Jadi stres tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal melainkan juga tergantung mekanisme pengolahan kognitif terhadap kondisi yang dihadapi individu bersangkutan (Folkman, 1984).

2.1.3.2 Cara mengatasi *burnout*

Perlunya usaha komprehensif dalam mengurangi *burnout* agar dapat meningkatkan kualitas hidup (Mashuri et al., 2022). Teknik untuk mengurangi *burnout* menurut (Hasbillah & Rahmasari, 2022) dilakukan baik melalui internal diri maupun melalui bantuan dari pihak eksternal

1. Faktor internal

Mengatasi *burnout* dari dalam internal diri berarti adanya kesadaran diri dalam menciptakan sebuah cara untuk menghibur diri agar dapat bangkit dari keterpurukan. Strategi yang dapat dilakukan yaitu:

- a. mencintai diri sendiri
- b. melakukan self-rewards
- c. menghindari stressor

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dapat mendukung partisipan dalam mengatasi *burnout* yang dialaminya. Faktor ini dapat melalui

- a. support system yang mendukung. Untuk bantuan eksternal melalui bertemu dengan kerabat dekat dan
- b. menghubungi tenaga ahli yang mampu meredam burnout yang dimiliki.

Beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk mencegah *burnout*. Langkah-langkah yang perlu dilaksanakan menurut (Hartanti et al., 2018), antara lain:

1. *job redesign*, langkah ini berupa merancang kembali pekerjaan yang ada agar tidak monoton, membosankan dan menimbulkan kelalah fisik maupun psikologis. kemudian
2. *performance management*, ini mengacu pada bagaimana manajemen dapat mempertahankan kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi secara optimal.
3. program konsultasi dan umpan balik. kegiatan ini dapat memberi kesempatan pada karyawan untuk berbagi rasa dengan orang lain, dan umpan balik merupakan alat yang digunakan untuk memberikan masukan-masukan agar seseorang dapat mengurangi perasaan negatif yang dirasakan, dan mengembangkan harga diri yang positif.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Faktor yang menyebabkan terjadinya *Burnout* menurut (Caputo, 1991), antara lain:

- a. Karakteristik individu

Penyebab *burnout* yang bersumber dari dalam diri terdiri dari:

1. Faktor demografi, yang bersumber dari perbedaan jenis kelamin. Pria dinilai berpeluang besar mengalami stress dan *burnout* dibanding dengan Wanita karena Wanita secara emosional lebih mampu menghadapi berbagai tekanan besar.
 2. Faktor perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha bekerja dengan sangat sempurna sehingga akan mudah frustrasi jika tidak mencapai hasil yang sempurna sesuai target.
- b. Lingkungan kerja, hal ini juga dapat menjadi penyebab *burnout* seperti beban kerja, konflik peran, kuantitas individu yang dilayani, tanggung jawab kerja, dukungan dari atasan, dll.
 - c. Keterlibatan emosional dengan penerimaan pelayanan, memberikan pelayanan kepada orang lain membutuhkan banyak tenaga. Hal ini dikarenakan harus sabar dan mampu memahami orang lain dalam situasi krisis, frustrasi, ketakutan dan kesakitan. Pemberi dan penerima pelayanan membentuk terjadinya hubungan emosional, sehingga menyebabkan stress secara emosional karena keterlibatan mereka memberikan penguatan positif bagi kedua belah pihak, dan sebaliknya.

Ada 3 faktor dalam organisasi yang dapat menjadi sumber burnout, yaitu:

1. Desain Organisasi

Desain organisasi memiliki 4 komponen penting yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu:

- a. Struktur peran, pada kondisi ini dapat menimbulkan *burnout* melalui konflik peran dan ketidakjelasan peran.

- b. Konflik peran dan ketidakjelasan peran, individu mengalami kesulitan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan individu merasa tidak mungkin tercapai kesuksesan individu dalam pekerjaan. Individu merasa tidak mampu mengubah situasi kerja dan meminimalkan konflik peran dan ketidakjelasan peran, maka perasaan tidak berdaya individu akan menimbulkan perilaku menarik diri secara emosional
 - c. Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, ada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh individu maka akan ada sejumlah keputusan yang harus dibuat. Beberapa keputusan yang berpengaruh pada kinerja individu dibuat oleh individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok atau pimpinan
 - d. Struktur normatif, hal yang tercakup dalam struktur normatif antara lain tujuan norma dan ideologi organisasi. Tujuan organisasi yang dijabarkan secara spesifik dan operasional dapat mengurangi terjadinya *burnout*.
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan dan pengawasan merupakan variabel yang signifikan berhubungan dengan *burnout*. Konsep mengenai kepemimpinan yang ideal selalu berubah dari waktu ke waktu, namun asumsi bahwa kualitas pemimpin menentukan motivasi dan kinerja bawahan selalu diterima. Dengan adanya hubungan derajat keterasingan pada pegawai dengan cara yang digunakan oleh atasan dalam memberikan perintah. Atasan yang memberikan alasan atas perintahnya, lebih kecil

kemungkinannya daripada atasan yang bersifat otoriter dan sewenang-wenang.

3. Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja. Dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan *burnout*. Interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja

2.1.3.4 Indikator *Burnout*

Indikator Burnout menurut (Maslach, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik, Seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
2. Kelelahan emosional, Seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, Seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, Seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri dan kurangnya motivasi.
5. Depersonalisasi, Seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang.

Burnout memiliki tiga indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi (Riadi M, 2017).

1. Kelelahan emosional merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
2. Kurangnya aktualisasi diri merupakan rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.
3. Depersonalisasi Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,

tapi banyak Perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nabawi, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Jufrizen & Ramadhani, 2020).

Lingkungan kerja adalah sebuah bentuk bobot atau derajat internal organisasi yang terjadi dan berlangsung secara berkelanjutan yang efeknya dirasakan oleh seluruh anggota organisasi (Elizar & Tanjung, 2009). Lingkungan kerja meliputi semua peralatan dan bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar di mana seorang pekerja beroperasi, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun dalam kelompok. Beberapa tanda lingkungan kerja mencakup lokasi pekerjaan, fasilitas, dan peralatan yang mendukung interaksi pekerjaan, relasi antar individu, ketenangan, pencahayaan, serta kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

2.1.4.2 Pentingnya Lingkungan Kerja

Manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian penting pada lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menghabiskan waktu untuk bekerja dan beristirahat dari aktivitasnya. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini karena lingkungan kerja mencakup elemen-elemen yang ada di sekitar karyawan, seperti ventilasi udara, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan fasilitas penunjang lainnya (Afandi, 2016).

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja dan akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pegawainya. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik dan nonfisik. Apabila lingkungan kerja kondusif, pegawai akan merasa aman dan nyaman serta bekerja secara optimal (Indra & Rialmi, 2022).

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suharyanto et al., 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Suhu Udara
2. Kelembaban
3. Sirkulasi Udara
4. Pencahayaan
5. Suara Bising

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah:

1. Pengerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi atau tata letak
10. Musik
11. Keamanan di tempat kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Arianty et al., 2016), sebagai berikut:

a. Tata ruang

penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

b. Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk

menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

c. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

d. Pertukaran udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis.

e. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja

f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Siagian & Khair, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan dan suhu
- b. Suara bising dan penggunaan warna
- c. Ruang gerak dan hubungan

Sedangkan menurut (Saripuddin, 2015) Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Penerangan

Pencahayaan dibutuhkan untuk menjaga kesehatan, keamanan, dan efisiensi para pekerja. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan, hal ini dapat mengurangi kepuasan karyawan dan berdampak negatif pada pekerjaan yang memerlukan akurasi. Pencahayaan yang memadai sangatlah penting; tanpa pencahayaan yang cukup, mata dapat mengalami kerusakan, dan jika terlalu terang, mata juga dapat terpengaruh secara perlahan.

- b. Kebisingan

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan oleh para karyawan, mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

- c. Suhu udara keadaan

Suhu udara di dalam ruang kerja perlu diatur dengan baik. Suhu yang terlalu panas dapat meredam semangat kerja karyawan, begitu juga

sebaliknya, suhu yang terlalu dingin dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman.

d. Ruang gerak yang diperlukan

Penting untuk memperhatikan ruang gerak karyawan, terutama di area yang digunakan untuk bekerja. Keterbatasan ruang kerja dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

e. Pewarnaan pemilihan warna

Pemilihan warna di ruangan perusahaan juga memiliki pengaruh terhadap kondisi kerja karyawan. Saat ini, banyak perusahaan menggunakan warna-warna terang untuk dinding ruang kerja. Pemilihan warna ini berhubungan erat dengan pencahayaan yang digunakan, baik dari dinding maupun atap, untuk menciptakan suasana yang harmonis.

f. Keamanan

Keamanan sangat berhubungan dengan peningkatan semangat dan antusiasme kerja karyawan. Tanpa jaminan keamanan di tempat kerja, hal ini akan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan.

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2015).

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan Perusahaan (S. Robbins & Judge, 2017).

setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai (Lukmiati, 2020). Menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) adanya hubungan yang positif hubungan *work-life balance* berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *work life balance*, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

2.2.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai

Burnout adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan (Yeni & Niswati, 2012).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi (M. Hasibuan, 2017).

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hayati & Fitria, 2018). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja pegawai (Almaududi, 2019).

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Jufrizen & Ramadhani, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi (M. Hasibuan, 2017).

Berdasarkan hasil ada pengaruh yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi & Fani, 2019). Begitu juga beberapa penelitian lain (Siagian & Khair, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Nabawi, 2019) membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Work life balance menurut (Vyas & Shrivastava, 2017) adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu.

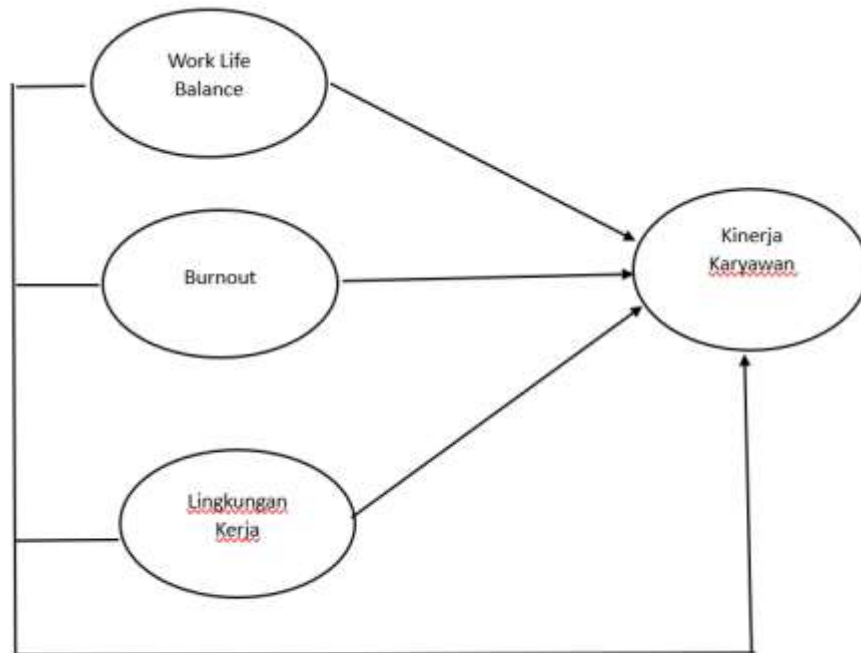
Burnout mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. *Burnout* yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017).

Menurut (Afandi, 2016), lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena merupakan sesuatu yang ada disekitar lingkup kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan pada *work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya ada yang menyatakan *Work Life Balance*, *Burnout*, Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh dan ada pula yang menyatakan tidak berpengaruh, maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pertanyaan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikehendaki diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan Bagian Keuangan, SDM, dan Umum.
2. Ada Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan Bagian Keuangan, SDM, dan Umum.
3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan Bagian Keuangan, SDM, dan Umum.

4. Ada Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan Bagian Keuangan, SDM, dan Umum.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang menelaah pada suatu problem atau masalah dengan menggunakan suatu metode ilmiah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena ada data yang bisa dijadikan dasar untuk membuat informasi yang lebih terukur. Penelitian kuantitatif tidak menantang hubungan antara peneliti dan subjek penelitian, karena hasil penelitian lebih bergantung pada alat yang digunakan dan variabel yang diukur dan digunakan sebagai pengganti ikatan yang erat dan emosional antara peneliti dan subjek yang diteliti (Suliyanto, 2017). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat).

3.2 Defisini Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang merupakan indikasi bagaimana variabel dapat memfasilitasi pelaksanaan penelitian sehingga setiap konsep yang digunakan dapat diuji dan ditemukan. Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

Kinerja pegawai (Y)

kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Indikator:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

(Robbins, 2006)

Work Life Balance (X1)

Work life balance merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi (Lumunon et al., 2019).

Indikator:

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

(McDonald & Bradley, 2005)

Burnout (X2)

Burnout adalah respons yang timbul saat seseorang menghadapi tekanan dari faktor-faktor antar pribadi dalam lingkungan kerja (Yeni & Niswati, 2012).

Indikator:

1. Kelelahan fisik,
2. Kelelahan emosional
3. Kelelahan mental,
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri,
5. Depersonalisasi

(Maslach, 2007)

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2017).

Indikator:

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu udara keadaan
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Pewarnaan pemilihan warna
6. Keamanan

(Saripuddin, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Cabang Medan yang beralamat Jl. Brigjend Katamso No.51, Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari Februari 2023. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

N0	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		Feb 2023				Mar 2023				Apr 2023				Mei 2023				Jun 2023				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan																					
	a. observasi	■																				
	a. identifikasi masalah		■																			
	b. pengajuan judul		■																			
	c. penyusunan proposal																					
2	pelaksanaan																					
	a. bimbingan skripsi																					
	b. seminar skripsi																					
	c. revisi skripsi																					
3	Penyusunan laporan																					
	a. pengebaran angket																					
	b. pengumpulan angket																					
	c. penyusunan																					
	d. seminar hasil																					
	e. sidang																					

1.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dan sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Populasi secara alami maupun perubahan kondisi populasi karena adanya pengaruh perubahan lingkungan (Tobing, 2008). Menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit pada bagian keuangan, SDM, dan umum yang berjumlah 196 orang.

Tabel 3.2 Populasi

NO	Pegawai PPKS bagian keuangan, SDM, dan Umum	Jumlah Pegawai
1	Sub Bagian SDM, dan Sekretariat	30 Orang
2	Sub bagian keuangan, akuntansi, perencanaan	19 Orang
3	Sub bagian rumah tangga dan inventaris	89 Orang
4	Sub bagian pengadaan	13 Orang
5	Sub bagian legal dan keamanan	45 Orang
	Total	196 Orang

3.4.2 Sampel

Menurut sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Pengertian sampel menurut para ahli lainnya dalam hal ini yakni (Suharsimi, 2006) pada sampel penelitian ini diambil berdasarkan *teknik simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitiann karena

kesalahan pengambilan sampel.

$$\frac{196}{1 + 196 \cdot (0,1)^2}$$

N = 66

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 66 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang harus digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Wekke, 2019) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara/ *Interview*

Menurut (Wekke, 2019) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden apabila: (a) Peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dalam rangka menemukan permasalahan yang harus diteliti. (b) Peneliti ingin mengetahui hal-hal dari subyek (responden secara lebih mendalam dan dengan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data dengan cara interview atau wawancara ini didasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan data atau keyakinan pribadi orang yang diwawancarai. Interview atau wawancara dapat dilakukan dengan cara yaitu secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat pula dilakukan melalui tatap muka antara peneliti dengan responden (*face to face*).

3.5.2 Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis dari peneliti kepada responden untuk

dijawab. Kuesioner bisa dikatakan efisien apabila peneliti sudah mengetahui dengan pasti tentang variabel yang diukur maupun hasil yang akan diperoleh dari responden. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3 Skala Likert

NO	PERTANYAAN	BOBOT
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Wekke,2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji f dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan. Tekni analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program For Spesial Science* (SPSS).

Menurut (Sugiyono, 2019) Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (Validity) dan keterandalan (reliability). prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrument (alat) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrument tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) validitas adalah tingkat yang digunakan untuk menjawab pertanyaan instrumen apakah mampu mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel , maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika nilai r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
3. R hitung dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation.

Untuk mengukur validitas instrumen *Work Life Balance*, *Burnout* dan Lingkungan Kerja serta Kinerja dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan pegawai sebagai responden. Validitas instrumen kedua variabel dicari dengan menghitung data dengan rumus Cronbach alpha dalam program SPSS, Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output Pearson Correlation. Dengan kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor konstruk $<$ 0,05 item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas 4 instrumen (Work Life Balance, Burnout dan Lingkungan kerja serta Kinerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dikumpulkan dan item yang tidak valid dibuang. Langkah kedua, item-item yang valid dibeiah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrumen penelitian ke empat variabel dicari dengan rumus Cronhach alpha dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instmment reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Jika nilai Cronhach alpha lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pertanyaan/pernyataan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Hasil pengkuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.6 .

c. Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018), analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Metode ini

berguna untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bidang Mutasi dan Promosi Dinas Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, digunakan metode analisis Regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu :

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

Dimana

Y = Kinerja

A = Nilai Konstanta, Perpotongan garis pada sumbu

Xb = Koefisien regresi variable X

X1 = *Work Life Balance*

X2 = *Burnout*

X3 = Lingkungan Kerja

E = Error/Residual

d. Uji Hipotesis

1. Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X1 dan X2 Secara bersama-sama mempengaruhi Y (Sugiyono, 2018).

a. Merumuskan Hipotesis

Ho : *Work Life Balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja pegawai secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang keuangan, SDM, dan umum Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Ha : *Work Life Balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang keuangan, SDM, dan umum Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

b. Menentukan Nilai F tabel.

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n- k -1).

c. Menentukan nilai F hitung.

Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS 19.0.

d. Kesimpulan

Ho ditolak apabila F hitung > F tabel atau Ho diterima apabila F hitung ≤ F tabel.

2. Uji Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b1 atau b2) yang mempengaruhi Y (Sugiyono, 2018).

a. Merumuskan Hipotesis

Ho: *Work Life Balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Bidang keuangan, SDM, dan umum Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Ha: *Work Life Balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Bidang keuangan, SDM, dan umum Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

b. Menentukan bilai t tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) $5\% = 0,05$ dan dengan $dk = n - 2$.

c. Menentukan nilai t hitung.

Nilai t hitung dengan menggunakan program SPSS 19.0.

d. Kesimpulan

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel atau H_0 diterima apabila thitung \leq t tabel.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *work life balance* (X_1), 10 pernyataan untuk variabel *burnout* (X_2), 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan sebanyak 66 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	56.1	56.1	56.1
	Perempuan	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (56,1%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 29 (43,9%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang berjenis kelamin laki-laki. Beberapa posisi atau pekerjaan dalam PPKS memerlukan tuntutan fisik atau waktu yang berbeda, dan ini dapat memengaruhi pilihan gender dalam karir. Misalnya,

pekerjaan di lapangan atau yang memerlukan perjalanan jauh mungkin lebih menarik bagi sebagian laki-laki daripada perempuan.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	8	12.1	12.1	12.1
	25 - 40 Tahun	31	47.0	47.0	59.1
	> 40 Tahun	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa seluruh responden terdiri dari 31 (47%) pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang berusia 25-40 tahun, 27 (40,9%) pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang berusia di atas 40 tahun, dan 8 (12,1%) pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang berusia di bawah 25 tahun.

4.1.1.3 Pendidikan

Tabel 4.3. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	10.6	10.6	10.6
	Diploma	11	16.7	16.7	27.3
	Sarjana	48	72.7	72.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (72.7%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan berlatar pendidikan Sarjana, 11 (16,7%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan berlatar pendidikan Diploma, dan 7 (10,6%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan berlatar pendidikan SMA/SMK.

4.1.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	9	13.6	13.6	13.6
	3-5 Tahun	28	42.4	42.4	56.1
	> 5 Tahun	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (43,9%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, 28 (42,4%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, dan 9 (13,6%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang sudah bekerja selama 1-3 tahun.

4.1.1.5 Status Pernikahan

Tabel 4.5. Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	60	90.9	90.9	90.9
	Belum Menikah	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari tabel 4.5 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 60 (90,9%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang sudah menikah, dan 6 (9,1%) orang pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang belum menikah.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.6. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	47	18	27,3	9	13,6	6	9,1	2	3	66	100
2	29	43,9	13	19,7	19	28,8	2	3	3	4,5	66	100
3	27	40,9	16	24,2	12	18,2	8	12,1	3	4,5	66	100
4	29	43,9	18	27,3	12	18,2	3	4,5	4	6,1	66	100
5	32	48,5	14	21,2	14	21,2	3	4,5	3	4,5	66	100
6	26	39,4	21	31,8	12	18,2	6	9,1	1	1,5	66	100
7	13	19,7	29	43,9	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100
8	31	47	18	27,3	13	19,7	4	6,1	0	0	66	100
9	32	48,5	14	21,2	14	21,2	3	4,5	3	4,5	66	100
10	26	39,4	21	31,8	12	18,2	6	9,1	1	1,5	66	100
11	13	19,7	29	43,9	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100
12	31	47	18	27,3	13	19,7	4	6,1	0	0	66	100

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47%.
- 2) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan akurat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 3) Jawaban responden saya mampu mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditugaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,9%.

- 4) Jawaban responden saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tim atau proyek mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9%.
- 5) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.
- 6) Jawaban responden saya cenderung memprioritaskan tugas-tugas lain di atas menjalankan tugas yang memiliki tenggat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4%.
- 7) Jawaban responden saya mengerjakan pekerjaan sesuai visi dan misi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 8) Jawaban responden hasil kerja saya berdampak positif terhadap perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.
- 9) Jawaban responden saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu oleh rekan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.
- 10) Jawaban responden saya mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4%.
- 11) Jawaban responden saya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 12) Jawaban responden saya tidak menunjukan keterlibatan dan antusias yang tinggi dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31%.

4.1.3.2 Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *work life balance* sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	43,9	18	27,3	12	18,2	3	4,5	4	6,1	66	100
2	32	48,5	14	21,2	14	21,2	3	4,5	3	4,5	66	100
3	26	39,4	21	31,8	12	18,2	6	9,1	1	1,5	66	100
4	13	19,7	29	43,9	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100
5	31	47	18	27,3	13	19,7	4	6,1	0	0	66	100
6	32	48,5	14	21,2	14	21,2	3	4,5	3	4,5	66	100
7	26	39,4	21	31,8	12	18,2	6	9,1	1	1,5	66	100
8	13	19,7	29	43,9	19	28,8	4	6,1	1	1,5	66	100
9	31	47	18	27,3	13	19,7	4	6,1	0	0	66	100

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *work life balance* bahwa:

- 1) Jawaban responden tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,9
- 2) Jawaban responden pegawai memiliki jam yang cukup dan tidak berlebihan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.
- 3) Jawaban responden saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4
- 4) Jawaban responden saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 5) Jawaban responden saya dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31%.

- 6) Jawaban responden aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,5%.
- 7) Jawaban responden bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4%.
- 8) Jawaban responden suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang pegawai sukai dalam kehidupan pribadi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 9) Jawaban responden saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.

4.1.3.3 Variabel *Burnout* (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *burnout* sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel *Burnout* (X_2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	37,9	21	31,8	12	18,2	6	9,1	2	3	66	100
2	28	42,4	11	19,7	21	31,8	2	3	4	6,1	66	100
3	25	37,9	15	22,7	13	19,7	10	15,2	3	4,5	66	100
4	24	36,4	20	30,3	16	24,2	2	3	4	6,1	66	100
5	26	39,4	16	24,2	18	27,3	3	4,5	3	4,5	66	100
6	24	36,4	20	30,3	14	21,2	6	9,1	2	3	66	100
7	22	33,3	33	50	5	7,6	5	7,6	1	1,5	66	100
8	24	36,4	29	43,9	13	19,7	0	0	0	0	66	100
9	34	51,5	24	36,4	3	4,5	4	6,1	1	1,5	66	100
10	15	22,7	34	51,5	17	25,8	0	0	0	0	66	100

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *burnout* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya sering merasa kurang bertenaga dan lemas setelah menyelesaikan tugas pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,9%.
- 2) Jawaban responden saya merasa fisik saya sangat lelah akibat pekerjaan yang berkepanjangan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,4%.
- 3) Jawaban responden saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,9%.
- 4) Jawaban responden saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%.
- 5) Jawaban responden menghadapi tugas dan bekerja seharian penuh membuat saya jenuh mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,4
- 6) Jawaban responden saya merasa pikiran saya terbebani dengan tugas-tugas pekerjaan yang terus bertambah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%.
- 7) Jawaban responden saya tidak puas dengan hasil kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden saya merasa hidup dan karir saya tidak akan berubah mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 9) Jawaban responden saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,5%.
- 10) Jawaban responden saya selalu mengerjakan tugas sendiri tidak meminta bantuan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,53%.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	33,3	33	50	5	7,6	5	7,6	1	1,5	66	100
2	24	36,4	29	43,9	13	19,7	0	0	0	0	66	100
3	31	47	25	37,9	8	12,1	2	3	0	0	66	100
4	23	34,8	35	53	7	10,6	1	1,5	0	0	66	100
5	34	51,5	24	36,4	3	4,5	4	6,1	1	1,5	66	100
6	15	22,7	34	51,5	17	25,8	0	0	0	0	66	100
7	22	33,3	33	50	5	7,6	5	7,6	1	1,5	66	100
8	24	36,4	29	43,9	13	19,7	0	0	0	0	66	100
9	31	47	25	37,9	8	12,1	2	3	0	0	66	100
10	23	34,8	35	53	7	10,6	1	1,5	0	0	66	100
11	34	51,5	24	36,4	3	4,5	4	6,1	1	1,5	66	100
12	15	22,7	34	51,5	17	25,8	0	0	0	0	66	100

Dari tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden sinar matahari di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 3) Jawaban responden lingkungan kerja pegawai bebas dari suara bising mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.
- 4) Jawaban responden suasana ruangan kerja yang tenang jauh lebih baik dan membuat saya lebih nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.

- 5) Jawaban responden suhu ruangan membuat saya nyaman bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,5%.
- 6) Jawaban responden kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,5%.
- 7) Jawaban responden penataan ruang kerja yang diberikan perusahaan sudah dalam kategori nyaman mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden kelengkapan peralatan/perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup mendukung pewarnaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,9%.
- 9) Jawaban responden warna dinding ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47%.
- 10) Jawaban responden kondisi fisik tempat bekerja sesuai dengan yang dibutuhkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53%.
- 11) Jawaban responden adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,5%.
- 12) Jawaban responden petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja merasa aman dan sangat baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,5%.

4.1.4 Hasil Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Langkah-langkah pengujian validitas apabila nilai Sig (2 tailed) $< 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,313	0.010 $< 0,05$	Valid
	Y2	0,581	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y3	0,400	0.001 $< 0,05$	Valid
	Y4	0,552	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y5	0,696	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y6	0,498	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y7	0,400	0.001 $< 0,05$	Valid
	Y8	0,481	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y9	0,596	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y10	0,498	0.000 $< 0,05$	Valid
	Y11	0,400	0.001 $< 0,05$	Valid
	Y12	0,481	0.000 $< 0,05$	Valid

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance*

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1	0,634	0.000 $< 0,05$	Valid
	X2	0,664	0.000 $< 0,05$	Valid
	X3	0,561	0.000 $< 0,05$	Valid
	X4	0,431	0.000 $< 0,05$	Valid
	X5	0,546	0.000 $< 0,05$	Valid
	X6	0,664	0.000 $< 0,05$	Valid
	X7	0,561	0.000 $< 0,05$	Valid
	X8	0,431	0.000 $< 0,05$	Valid
	X9	0,546	0.000 $< 0,05$	Valid

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas *Burnout*

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Burnout</i> (X2)	X1	0,396	0.001 < 0,05	Valid
	X2	0,594	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,523	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,462	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,680	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,488	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,472	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,410	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,417	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,423	0.000 < 0,05	Valid

Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0,431	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,412	0.001 < 0,05	Valid
	X3	0,489	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,429	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,532	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,460	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,431	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,412	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0,489	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,429	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0,532	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0,460	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

4.1.5 Uji Reliabilitas

Butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka

instrument memiliki reliabilitas yang reliabel (Ghozali, 2013) dalam (Juliandi et al., 2015).

Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,729	0,60	Reliabel
2	<i>Work life balance</i> (X1)	0,733		Reliabel
3	<i>Burnout</i> (X2)	0,697		Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X3)	0,664		Reliabel

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

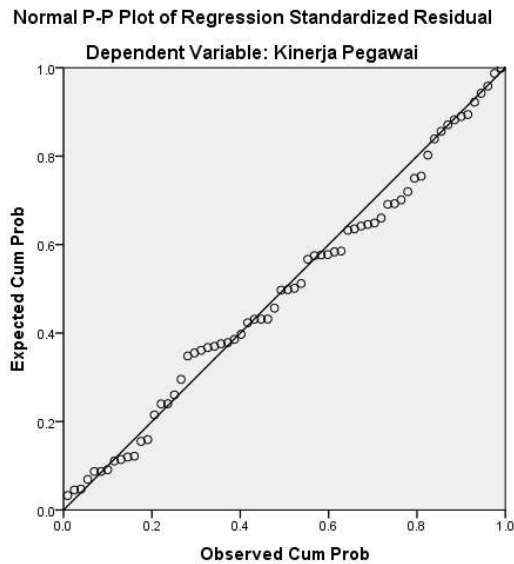
4.1.6 Model Regresi

4.1.6.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.694	1.442
	Burnout	.708	1.412
	Lingkungan Kerja	.871	1.148

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

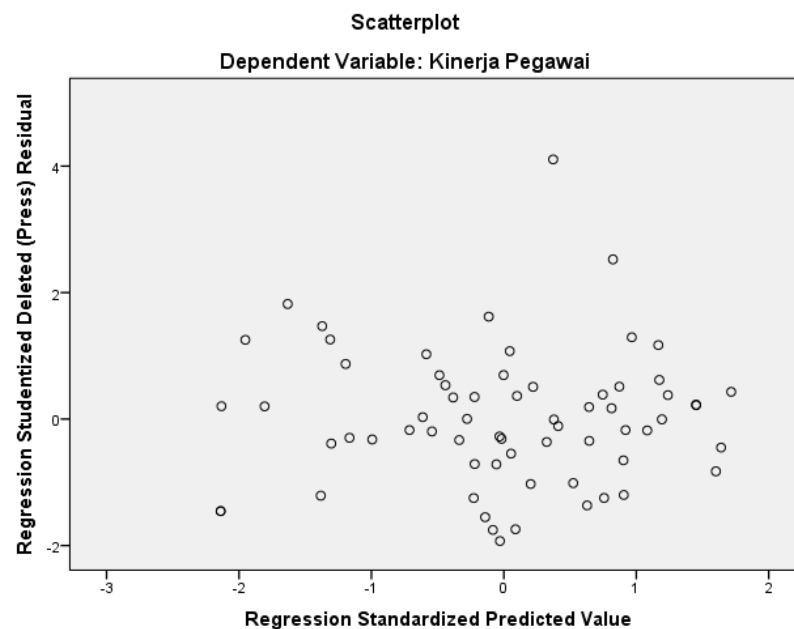
Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *work life balance* (X_1) sebesar 1,442, variabel *burnout* (X_2) sebesar 1,412 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,148. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel *work life balance* (X_1) sebesar 0,694, variabel *burnout* (X_2) sebesar 0,708 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,871. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Metode dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.6.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui

pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.467	3.775		1.978	.052
	Work Life Balance	.984	.054	.806	18.152	.000
	Burnout	.353	.069	.225	5.113	.000
	Lingkungan Kerja	.181	.062	.116	2.917	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.17 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,467
- 2) *Work life balance* = 0,984
- 3) *Burnout* = 0,353
- 4) Lingkungan kerja = 0,181

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 7,467 + 0,984 + 0,353 + 0,181$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7,467 menunjukkan jika nilai variabel independen sama dengan 0 (nol), maka kinerja pegawai sama dengan 7,467.
- 2) Variabel *work life balance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,984 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1 maka nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,984. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan *work life balance* sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,984 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan/tetap.

- 3) Variabel *burnout* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,353 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *burnout* sebesar 1 maka nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,353. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan *burnout* sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,353 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan/tetap.
- 4) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,181 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 maka nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,181. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan lingkungan kerja sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,181 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan/tetap.

4.1.6.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
 k = variabel independen
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
 b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
 b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.467	3.775		1.978	.052
	Work Life Balance	.984	.054	.806	18.152	.000
	Burnout	.353	.069	.225	5.113	.000
	Lingkungan Kerja	.181	.062	.116	2.917	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh t hitung untuk variabel *work life balance* sebesar 18,152 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($66 - 3 = 63$), di peroleh t tabel 1,998. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara *work*

life balance dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 18,152 $> t$ tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara *work life balance* dengan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

b) Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh t hitung untuk variabel *burnout* sebesar 5,113 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($66-3=63$), di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh antara *burnout* dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara *burnout* dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 5,113 $> t$ tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara *burnout* dengan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara *burnout* dengan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,917 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($66-3=63$), di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 2,917 $>$ t tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2440.049	3	813.350	223.240	.000 ^b
	Residual	225.890	62	3.643		
	Total	2665.939	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Burnout, Work Life Balance						

Dari tabel 4.19 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 223.240 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Bedasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh F hitung untuk variable *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja sebesar 223.240 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (66-3-1=62), di peroleh F tabel 3,15 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel *work life balance*, *burnout* dan lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini $F_{hitung} = 223.240 > F_{tabel} = 3,15$. Ini berarti terdapat pengaruh antara *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

4.1.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.20. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.911	1.90877
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Burnout, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,957 atau 95,7% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,915 yang berarti 91,5 variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 8,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,90877 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 18,152 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara

work life balance terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021) yang menyatakan adanya hubungan *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *work life balance*, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2015). Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan Perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai (Lukmiati, 2020).

4.2.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *burnout* terhadap kinerja pegawai pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 5,113 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara *burnout* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan (Hayati & Fitria, 2018) yang menyatakan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja pegawai (Almaududi, 2019).

Burnout adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan (Yeni & Niswati, 2012). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi organisasi (Hasibuan, 2017).

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *burnout* terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,917 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) dan (Farisi & Lesmana, 2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Jufrizen & Ramadhani, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada produktivitas dan efisiensi organisasi (Hasibuan, 2017).

4.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 223.240 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Work life balance menurut (Vyas & Shrivastava, 2017) adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu. *Burnout* mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. Burnout yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017). Menurut (Afandi, 2016), lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena merupakan sesuatu yang ada disekitar lingkup kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan pada *work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Secara parsial *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
2. Secara parsial *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
3. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
4. Secara simultan *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dan melakukan peninjauan kinerja reguler dan memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menghambat kinerja dan mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut.

2. Mendorong praktik manajemen waktu yang baik dan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan mengkomunikasikan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kepada karyawan serta memberikan program dukungan kesejahteraan yang mencakup layanan konseling atau bantuan dalam mengatasi stres.
3. Menerapkan kebijakan yang mendukung pengelolaan stres, seperti cuti tambahan atau libur tahunan yang lebih fleksibel dan mempromosikan budaya kerja yang menghargai kesehatan mental dan menghindari overwork serta Membuat program pelatihan mengenai manajemen stres dan resiliensi untuk karyawan.
4. Melakukan survei kepuasan karyawan untuk mengidentifikasi area-area perbaikan dalam lingkungan kerja dan melibatkan karyawan dalam merancang perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik serta mendorong kolaborasi dan komunikasi antar tim untuk meningkatkan efektivitas kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 66 pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Deepublish.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193–201.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balanceterhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 951–962.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Ridzwansyah, T. (2018). No Title. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basyirah, B., & Sahara, L. (2021). Peran SOP (Standar Operasional Prosedur) Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi PDAM Tirta Bengi Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economic Review*, 3(2), 07–14.
- Bernadin, J., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Caputo, J. (1991). *Stress and burnout in library service*. Oryx Press.
- Clark, M., Koch, L., & Hill, J. (2009). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140.
- Costa, B., & Pinto, I. (2017). Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review. *Journal Of Psychology and Brain Studies*, 1(4), 1–8.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2009). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee Performance. *Proceeding in International Conference on Global Education*, 69–81.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Psychology*, 46(4), 839–852.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., & Ulfatin, N. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 347–357.
- Hasbillah, M. S. R., & Rahmasari, D. (2022). Burnout Akademik Pada Mahasiswa yang Sedang Menempuh Tugas Akhir. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 122–132.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work Life Balance terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27), 27–40.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMM EL-Munawar Medan. *INTIQAD: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Hobson, B. (2014). *Work Life Balance: The Agency and Capabilities Gap*. Oxford University Press.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani*, 5(2), 90–99.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Ilmu Asahan*, 195–205.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *Doctoral Dissertation, Udayana University*, 8(6), 3674–3699.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 10–27.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Air Mandidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mahmudi, M. (2007). *Manajemen kinerja sektor publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C. (2007). *Burnout in health professionals*. Cambridge University Press.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Humaniora*, 1(1), 1046–1054.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 87–95.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.

- Ramadhani, M., & Hendrasti, L. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2), 1–10.
- Robbins, R. (2016). *Kinerja Pegawai*. Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System): Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, T., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PTGSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Suliyanto, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. *Journal of Mathematics and Mathematics Education*, 2(1), 6–10.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*, 12(1), 13–22.

- Vyas, A., & Shrivastava, D. D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Widiyanto, A., & Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 174–188.
- Yeni, Y., & Niswati, I. (2012). Pengaruh Burnout terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. No responden : (isi oleh responden)
2. Jenis kelamin : () laki-laki () Perempuan
3. Usia : () < 25 thn () 25-40 thn () > 40 thn
4. Pendidikan : () SMA/SMK () Diploma () Sarjana
5. Lama bekerja : () 1-3 thn () 3-5 thn () > 5 thn
6. Status : () Menikah () Belum menikah

KETERANGAN

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju |
| S : Setuju | STS : Sangat Tidak Setuju |
| KS : Kurang Setuju | |

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/ ibu diminta memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat perasaan bapak/ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. berikan tanda checklist () pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat					
	Kualitas					
3.	Saya mampu mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditugaskan					
4.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tim atau proyek					
	Ketepatan waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
6.	Saya cenderung memprioritaskan tugas-tugas lain di atas menjalankan tugas yang memiliki tenggat waktu.					
	Efektivitas					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai visi dan misi Perusahaan					
8.	Hasil kerja saya berdampak positif terhadap perusahaan					
	Kemandirian					
9.	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu oleh rekan kerja saya					
10.	Saya mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan					
	Komitmen kerja					
11.	Saya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas					
12.	Saya tidak menunjukan keterlibatan dan antusias yang tinggi dalam pekerjaan saya					

VARIABEL *WORK LIFE BALANCE* (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Time balance (keseimbangan waktu)					
1.	Tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel					
2.	Pegawai memiliki jam yang cukup dan tidak berlebihan					
3.	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain					
	Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)					
4.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
5.	Saya dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan					
6.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan					
	Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)					
7.	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai					
8.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang pegawai sukai dalam kehidupan pribadi					
9.	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani					

VARIABEL BURNOUT (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kelalahan fisik					
1.	Saya sering merasa kurang bertenaga dan lemas setelah menyelesaikan tugas pekerjaan					
2.	Saya merasa fisik saya sangat lelah akibat pekerjaan yang berkepanjangan.					
	Kelelahan emosional					
3.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
4.	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya					
	Kelelahan mental					
5.	Menghadapi tugas dan bekerja seharian penuh membuat saya jenuh					
6.	Saya merasa pikiran saya terbebani dengan tugas-tugas pekerjaan yang terus bertambah					
	Rendahnya penghargaan terhadap diri					
7.	saya tidak puas dengan hasil kerja saya					
8.	Saya merasa hidup dan karir saya tidak akan berubah					
	Depersonalisasi					
9	Saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik					
10	Saya selalu mengerjakan tugas sendiri tidak meminta bantuan					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	sinar matahari di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
	Kualitas					
3.	Lingkungan kerja pegawai bebas dari suara bising					
4.	Suasana ruangan kerja yang tenang jauh lebih baik dan membuat saya lebih nyaman					
	Ketepatan waktu					
5.	Suhu ruangan membuat saya nyaman bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
6.	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
	Efektivitas					
7.	Penataan ruang kerja yang diberikan perusahaan sudah dalam kategori nyaman					
8.	Kelengkapan peralatan/perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan cukup mendukung Pewarnaan					
	Kemandirian					
9.	Warna dinding ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
10.	Kondisi fisik tempat bekerja sesuai dengan yang dibutuhkan					
	Komitmen kerja					
11.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan Perusahaan					
12.	Petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja merasa aman dan sangat baik					

HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS

Tabulasi jawaban responden

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	JUMLAH
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	42
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	44
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	2	2	39
6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	53
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	47
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	49
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	3	5	37
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	32
11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	42
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	44
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	46
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	4	5	40
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	4	4	38
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	3	5	41
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3	47
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	3	47
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	32
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	42
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	44
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	35
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	4	3	37
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51

33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	47
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	55
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	46
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
39	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	49
40	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	53
41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	54
42	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	44
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	49
44	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	3	2	44
45	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	52
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51
47	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
48	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	50
49	4	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	49
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	3	46
51	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	46
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	3	2	46
53	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	50
54	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	41
55	5	1	5	5	1	4	4	5	1	4	4	5	44
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
57	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
58	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	5	50
59	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56
60	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	50
61	5	4	2	5	4	3	5	5	4	3	5	5	50
62	3	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3	2	43
63	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	50
64	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
65	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57

NO	WORK LIFE BALNCE									JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
3	1	3	3	5	3	3	3	5	3	29
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	37
5	4	5	3	2	2	5	3	2	2	28
6	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
7	4	5	4	2	4	5	4	2	4	34
8	4	5	5	5	3	5	5	5	3	40
9	4	3	2	3	5	3	2	3	5	30
10	4	2	2	3	4	2	2	3	4	26
11	1	3	3	5	3	3	3	5	3	29
12	3	4	5	4	4	4	5	4	4	37
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	3	3	4	5	3	3	4	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
17	3	3	2	4	5	3	2	4	5	31
18	3	1	2	4	4	1	2	4	4	25
19	1	3	2	3	5	3	2	3	5	27
20	5	4	5	3	3	4	5	3	3	35
21	5	5	5	1	3	5	5	1	3	33
22	4	2	2	3	4	2	2	3	4	26
23	1	3	3	5	3	3	3	5	3	29
24	3	4	5	4	4	4	5	4	4	37
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	3	1	4	4	3	1	4	4	3	27

32	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
34	5	5	4	2	5	5	4	2	5	37
35	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
36	3	5	3	3	3	5	3	3	3	31
37	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
38	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
39	4	3	5	4	4	3	5	4	4	36
40	5	5	4	3	5	5	4	3	5	39
41	5	5	3	4	5	5	3	4	5	39
42	3	5	5	3	3	5	5	3	3	35
43	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37
44	2	5	5	3	2	5	5	3	2	32
45	5	5	3	4	5	5	3	4	5	39
46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
47	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
48	5	5	3	3	5	5	3	3	5	37
49	5	5	1	4	5	5	1	4	5	35
50	3	5	4	3	3	5	4	3	3	33
51	5	3	3	3	5	3	3	3	5	33
52	2	5	5	3	2	5	5	3	2	32
53	4	4	5	3	4	4	5	3	4	36
54	3	3	5	3	3	3	5	3	3	31
55	5	1	4	4	5	1	4	4	5	33
56	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
57	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
58	5	5	5	2	5	5	5	2	5	39
59	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
60	3	5	4	4	3	5	4	4	3	35
61	5	4	3	5	5	4	3	5	5	39
62	2	5	5	3	2	5	5	3	2	32
63	4	4	5	3	4	4	5	3	4	36
64	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
65	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
66	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43

NO	BURNOUT										JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
2	4	5	5	4	5	5	3	5	2	5	43
3	5	3	5	1	3	3	4	5	4	4	37
4	2	3	2	3	4	5	3	5	4	3	34
5	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	42
6	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	39
7	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	42
8	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	39
9	4	1	2	4	3	2	4	4	4	5	33
10	2	3	1	4	2	2	4	4	3	5	30
11	5	3	5	1	3	3	4	5	5	3	37
12	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	38
13	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	44
14	1	5	5	5	3	3	3	5	5	4	39
15	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	41
16	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	42
17	4	3	2	3	3	2	5	4	5	4	35
18	4	4	5	3	1	2	5	3	5	3	35
19	4	5	5	1	3	2	4	4	4	4	36
20	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	44
21	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	45
22	2	3	1	4	2	2	4	4	4	4	30
23	5	3	5	1	3	3	4	4	4	4	36
24	2	3	2	3	4	5	3	4	4	4	34
25	3	2	3	5	4	4	4	5	4	5	39
26	5	2	3	3	2	3	5	4	5	5	37
27	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	2	3	2	5	40
30	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
31	5	1	4	3	1	4	4	5	4	3	34
32	4	4	4	5	4	4	2	5	2	5	39

33	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	40
34	3	5	2	5	5	4	4	5	5	3	41
35	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
36	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	42
37	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	42
38	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	41
39	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	42
40	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
41	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	45
42	1	5	3	3	5	5	5	3	1	4	35
43	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	39
44	3	5	4	2	5	5	5	4	5	4	42
45	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	40
46	5	4	1	5	4	5	4	4	4	4	40
47	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	40
48	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	42
49	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	42
50	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	42
51	5	3	5	5	3	3	4	5	5	4	42
52	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	44
53	5	4	5	4	4	5	2	3	4	4	40
54	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	39
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	3	38
56	5	3	2	5	5	3	4	5	4	4	40
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
58	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	43
59	4	5	3	4	4	5	2	3	5	4	39
60	3	5	5	3	3	5	1	5	5	3	38
61	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	38
62	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	37
63	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	39
64	3	3	2	3	3	3	2	4	5	5	33
65	3	1	2	3	3	1	5	3	5	4	30
66	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	41

NO	LINGKUNGAN KERJA												JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
2	3	5	5	4	2	5	3	5	5	4	2	5	48
3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
4	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	3	50
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
6	4	3	5	4	2	5	4	3	5	4	2	5	46
7	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	52
8	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	50
9	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
10	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	50
11	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	48
12	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	54
13	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
14	3	5	4	2	5	4	3	5	4	2	5	4	46
15	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	54
16	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	46
17	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	54
18	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	48
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
20	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
21	5	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	46
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
24	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	48
25	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	52
26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
27	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
29	2	3	1	4	2	5	2	3	1	4	2	5	34
30	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
31	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	52
32	2	5	4	4	2	5	2	5	4	4	2	5	44

33	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	52
34	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	52
35	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	48
36	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	48
37	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
38	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	52
39	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	52
40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
41	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48
42	5	3	5	4	1	4	5	3	5	4	1	4	44
43	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	44
44	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
45	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	3	46
46	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	48
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
48	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	48
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
50	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	52
51	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	54
52	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	54
53	2	3	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	44
54	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
55	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	52
56	4	5	1	3	4	4	4	5	1	3	4	4	42
57	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
58	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	48
59	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	44
60	1	5	5	4	5	3	1	5	5	4	5	3	46
61	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	50
62	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
63	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
64	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	48
65	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	52
66	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	47.6970	6.40425	66
Work Life Balance	35.8333	5.24356	66
Burnout	39.6818	4.07680	66
Lingkungan Kerja	49.9394	4.09081	66

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Work Life Balance	Burnout	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.936	.587	-.251
	Work Life Balance	.936	1.000	.472	-.211
	Burnout	.587	.472	1.000	.156
	Lingkungan Kerja	-.251	-.211	.156	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.021
	Work Life Balance	.000	.	.000	.044
	Burnout	.000	.000	.	.106
	Lingkungan Kerja	.021	.044	.106	.
N	Kinerja Pegawai	66	66	66	66
	Work Life Balance	66	66	66	66
	Burnout	66	66	66	66
	Lingkungan Kerja	66	66	66	66

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Burnout, Work Life Balance ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.957 ^a	.915	.911	1.90877	.915	223.240	3	62	.000	1.461
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Burnout, Work Life Balance										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2440.049	3	813.350	223.240	.000 ^b
	Residual	225.890	62	3.643		
	Total	2665.939	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Burnout, Work Life Balance						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	7.467	3.775		1.978	.052	-.079	15.014			
	Work Life Balance	.984	.054	.806	18.152	.000	.876	1.092	.936	.917	.671	.694	1.442
	Burnout	.353	.069	.225	5.113	.000	.215	.491	.587	.545	.189	.708	1.412
	Lingkungan Kerja	.181	.062	.116	2.917	.005	.305	.057	.251	.347	.108	.871	1.148
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

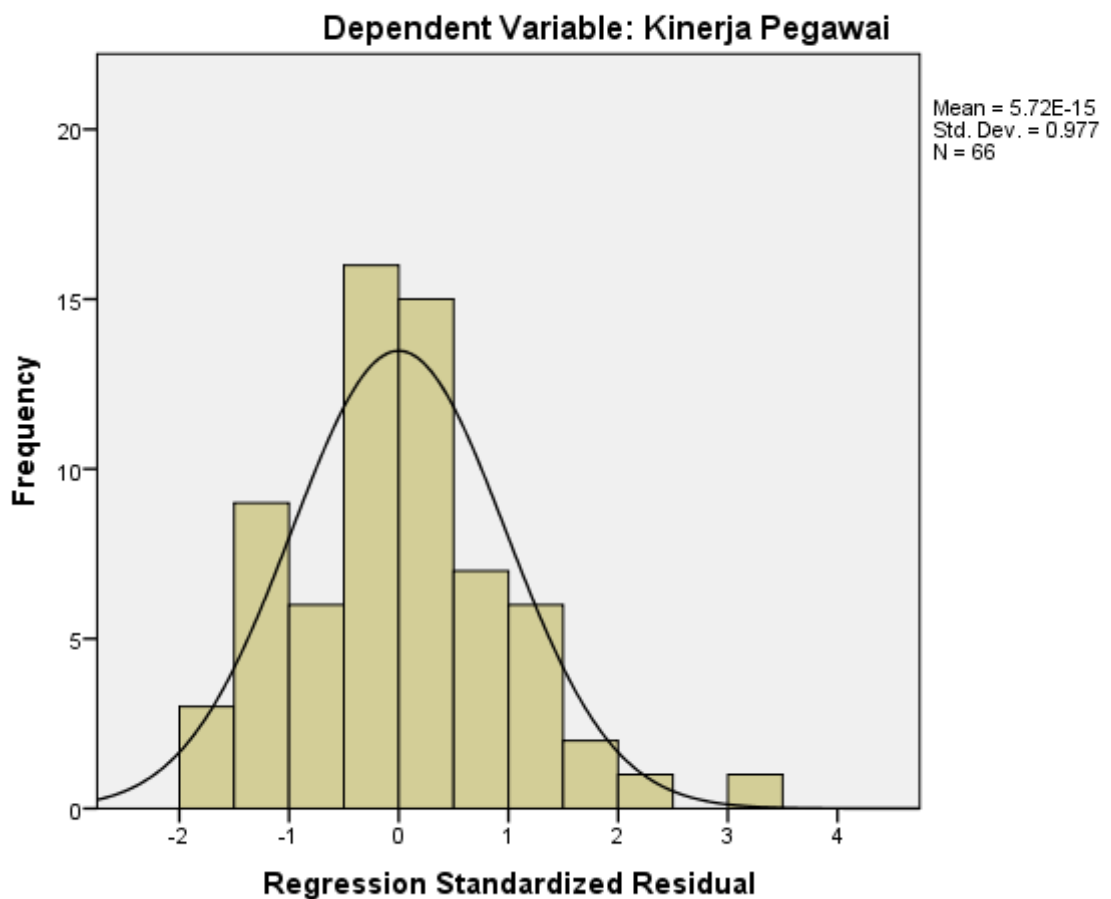
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Work Life Balance	Burnout	Lingkungan Kerja
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.133	.01	.50	.00	.11
	3	.005	26.980	.06	.28	1.00	.06
	4	.003	39.824	.92	.22	.00	.83
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai							

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja Pegawai	Predicted Value	Residual
65	3.155	56.00	49.9778	6.02217
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

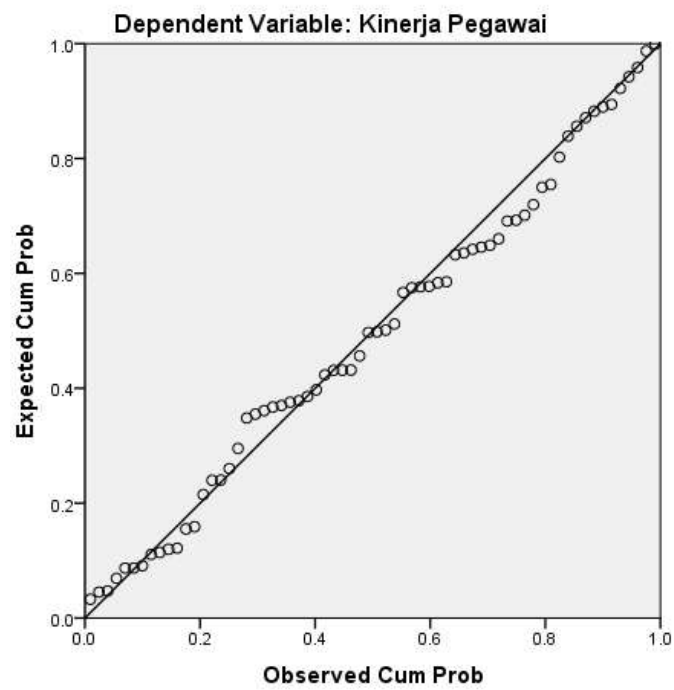
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5936	58.2124	47.6970	6.12693	66
Std. Predicted Value	-2.139	1.716	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.260	.971	.446	.149	66
Adjusted Predicted Value	34.5820	58.1298	47.6651	6.10889	66
Residual	-3.51743	6.02217	.00000	1.86420	66
Std. Residual	-1.843	3.155	.000	.977	66
Stud. Residual	-1.888	3.664	.008	1.031	66
Deleted Residual	-3.69116	8.12189	.03187	2.08887	66
Stud. Deleted Residual	-1.929	4.106	.015	1.066	66
Mahal. Distance	.221	15.819	2.955	3.016	66
Cook's Distance	.000	1.170	.033	.146	66
Centered Leverage Value	.003	.243	.045	.046	66

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

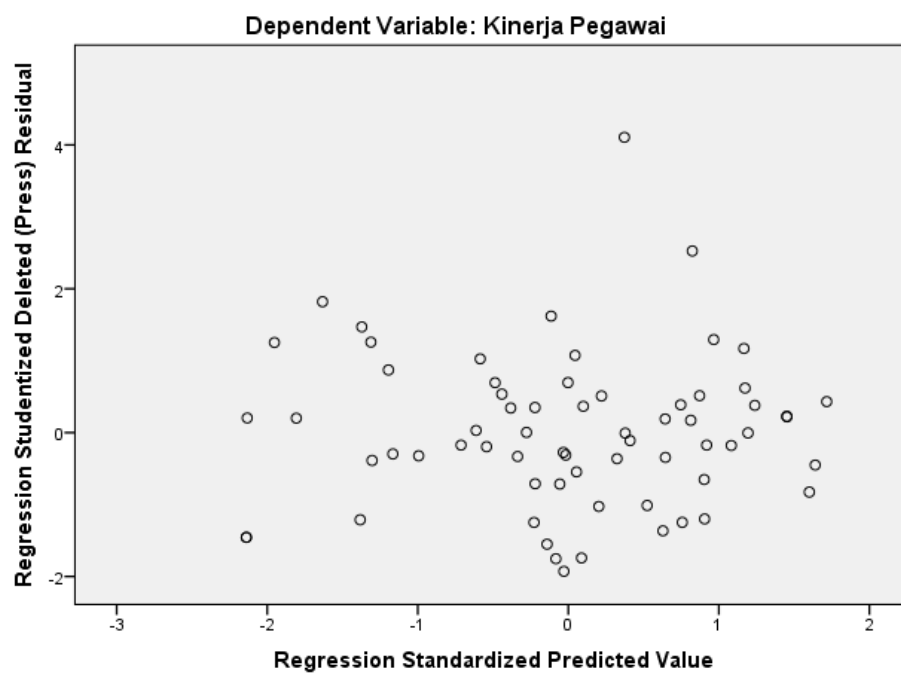
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Work Life Balance	Pearson Correlation	.634**	.664**	.561**	.431**	.546**	.664**	.561**	.431**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	9

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Burnout
X1	Pearson Correlation	1	-.090	.345**	.067	.068	-.058	.080	-.022	.128	-.103	.396**
	Sig. (2-tailed)		.470	.005	.594	.587	.641	.523	.860	.304	.411	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	-.090	1	.330**	.182	.634**	.304*	-.020	-.220	-.102	-.079	.594**
	Sig. (2-tailed)	.470		.007	.143	.000	.013	.871	.076	.417	.529	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.345**	.330**	1	-.066	.057	.168	.000	.014	.069	-.185	.523**
	Sig. (2-tailed)	.005	.007		.597	.649	.179	.997	.911	.584	.136	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	.067	.182	-.066	1	.341**	.149	-.081	.043	-.067	.151	.462**
	Sig. (2-tailed)	.594	.143	.597		.005	.234	.518	.731	.592	.227	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	.068	.634**	.057	.341**	1	.337**	.036	-.015	-.101	.093	.680**
	Sig. (2-tailed)	.587	.000	.649	.005		.006	.775	.902	.418	.456	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X6	Pearson Correlation	-.058	.304*	.168	.149	.337**	1	-.098	.044	-.084	-.045	.488**
	Sig. (2-tailed)	.641	.013	.179	.234	.006		.433	.724	.503	.722	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X7	Pearson Correlation	.080	-.020	.000	-.081	.036	-.098	1	-.263*	.193	-.163	.472**
	Sig. (2-tailed)	.523	.871	.997	.518	.775	.433		.033	.120	.191	.000

	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X8	Pearson Correlation	-.022	-.220	.014	.043	-.015	.044	-.263 [*]	1	.173	-.020	.410 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.860	.076	.911	.731	.902	.724	.033		.165	.874	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X9	Pearson Correlation	.128	-.102	.069	-.067	-.101	-.084	.193	.173	1	-.246 [*]	.417 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.304	.417	.584	.592	.418	.503	.120	.165		.047	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X10	Pearson Correlation	-.103	-.079	-.185	.151	.093	-.045	-.163	-.020	-.246 [*]	1	.423 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.411	.529	.136	.227	.456	.722	.191	.874	.047		.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Burnout	Pearson Correlation	.396 ^{**}	.594 ^{**}	.523 ^{**}	.462 ^{**}	.680 ^{**}	.488 ^{**}	.472 ^{**}	.410 ^{**}	.417 ^{**}	.423 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	10

Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Lingkungan Kerja
X1	Pearson Correlation	1	-.263 [*]	.055	.052	.193	-.163	1.000 ^{**}	-.263 [*]	.055	.052	.193	-.163	.431 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.033	.662	.680	.120	.191	.000	.033	.662	.680	.120	.191	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	-.263 [*]	1	.074	.202	.173	-.020	-.263 [*]	1.000 ^{**}	.074	.202	.173	-.020	.412 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.033		.557	.104	.165	.874	.033	.000	.557	.104	.165	.874	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.055	.074	1	-.040	-.058	.110	.055	.074	1.000 ^{**}	-.040	-.058	.110	.489 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.662	.557		.751	.643	.379	.662	.557	.000	.751	.643	.379	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	.052	.202	-.040	1	.114	-.114	.052	.202	-.040	1.000**	.114	-.114	.429**
	Sig. (2-tailed)	.680	.104	.751		.361	.364	.680	.104	.751	.000	.361	.364	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	.193	.173	-.058	.114	1	-.246*	.193	.173	-.058	.114	1.000**	-.246*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.120	.165	.643	.361		.047	.120	.165	.643	.361	.000	.047	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X6	Pearson Correlation	-.163	-.020	.110	-.114	-.246*	1	-.163	-.020	.110	-.114	-.246*	1.000**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.191	.874	.379	.364	.047		.191	.874	.379	.364	.047	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X7	Pearson Correlation	1.000**	-.263*	.055	.052	.193	-.163	1	-.263*	.055	.052	.193	-.163	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.662	.680	.120	.191		.033	.662	.680	.120	.191	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X8	Pearson Correlation	-.263*	1.000**	.074	.202	.173	-.020	-.263*	1	.074	.202	.173	-.020	.412**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.557	.104	.165	.874	.033		.557	.104	.165	.874	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X9	Pearson Correlation	.055	.074	1.000**	-.040	-.058	.110	.055	.074	1	-.040	-.058	.110	.489**
	Sig. (2-tailed)	.662	.557	.000	.751	.643	.379	.662	.557		.751	.643	.379	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X10	Pearson Correlation	.052	.202	-.040	1.000**	.114	-.114	.052	.202	-.040	1	.114	-.114	.429**
	Sig. (2-tailed)	.680	.104	.751	.000	.361	.364	.680	.104	.751		.361	.364	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X11	Pearson Correlation	.193	.173	-.058	.114	1.000**	-.246*	.193	.173	-.058	.114	1	-.246*	.532**

	Sig. (2-tailed)	.120	.165	.643	.361	.000	.047	.120	.165	.643	.361		.047	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X12	Pearson Correlation	-.163	-.020	.110	-.114	-.246*	1.000**	-.163	-.020	.110	-.114	-.246*	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.191	.874	.379	.364	.047	.000	.191	.874	.379	.364	.047		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.431**	.412**	.489**	.429**	.532**	.460**	.431**	.412**	.489**	.429**	.532**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.664	12

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	-.083	.401**	.059	.022	-.065	.244*	.035	.022	-.065	.244*	.035	.313*
	Sig. (2-tailed)		.508	.001	.636	.862	.605	.048	.783	.862	.605	.048	.783	.010
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	-.083	1	.263*	.186	.741**	.182	-.118	.150	.741**	.182	-.118	.150	.581**
	Sig. (2-tailed)	.508		.033	.135	.000	.144	.347	.229	.000	.144	.347	.229	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	.401**	.263*	1	-.056	.093	.095	.132	.007	.093	.095	.132	.007	.400**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033		.657	.456	.449	.290	.956	.456	.449	.290	.956	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.059	.186	-.056	1	.277*	.151	.011	.626**	.277*	.151	.011	.626**	.552**
	Sig. (2-tailed)					.000			.000				.000	

	Sig. (2-tailed)	.783	.229	.956	.000	.688	.220	.048	.000	.688	.220	.048		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.313*	.581**	.400**	.552**	.696**	.498**	.400**	.481**	.696**	.498**	.400**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	12

KINERJA PEGAWAI													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	12.1
	Kurang setuju	9	13.6	13.6	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	13	19.7	19.7	56.1
	Sangat setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	8	12.1	12.1	16.7
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	34.8
	Setuju	16	24.2	24.2	59.1
	Sangat setuju	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	18	27.3	27.3	56.1
	Sangat setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	9.1
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	30.3
	Setuju	14	21.2	21.2	51.5
	Sangat setuju	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	21	31.8	31.8	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	9.1
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	30.3
	Setuju	14	21.2	21.2	51.5
	Sangat setuju	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	21	31.8	31.8	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

WORK LIFE BALANCE										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	18	27.3	27.3	56.1
	Sangat setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	9.1
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	30.3
	Setuju	14	21.2	21.2	51.5
	Sangat setuju	32	48.5	48.5	100.0

	Total	66	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	21	31.8	31.8	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	9.1
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	30.3
	Setuju	14	21.2	21.2	51.5
	Sangat setuju	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	28.8
	Setuju	21	31.8	31.8	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	19	28.8	28.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	25.8
	Setuju	18	27.3	27.3	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

BURNOUT											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	12.1
	Kurang setuju	12	18.2	18.2	30.3
	Setuju	21	31.8	31.8	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	9.1
	Kurang setuju	21	31.8	31.8	40.9
	Setuju	11	16.7	16.7	57.6
	Sangat setuju	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	10	15.2	15.2	19.7
	Kurang setuju	13	19.7	19.7	39.4
	Setuju	15	22.7	22.7	62.1
	Sangat setuju	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Tidak setuju	2	3.0	3.0	9.1
	Kurang setuju	16	24.2	24.2	33.3
	Setuju	20	30.3	30.3	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	3	4.5	4.5	9.1
	Kurang setuju	18	27.3	27.3	36.4
	Setuju	16	24.2	24.2	60.6
	Sangat setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak setuju	6	9.1	9.1	12.1
	Kurang setuju	14	21.2	21.2	33.3
	Setuju	20	30.3	30.3	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	5	7.6	7.6	9.1
	Kurang setuju	5	7.6	7.6	16.7
	Setuju	33	50.0	50.0	66.7
	Sangat setuju	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	19.7	19.7	19.7
	Setuju	29	43.9	43.9	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	3	4.5	4.5	12.1
	Setuju	24	36.4	36.4	48.5
	Sangat setuju	34	51.5	51.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	25.8	25.8	25.8
	Setuju	34	51.5	51.5	77.3
	Sangat setuju	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	5	7.6	7.6	9.1
	Kurang setuju	5	7.6	7.6	16.7
	Setuju	33	50.0	50.0	66.7
	Sangat setuju	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	19.7	19.7	19.7
	Setuju	29	43.9	43.9	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang setuju	8	12.1	12.1	15.2
	Setuju	25	37.9	37.9	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang setuju	7	10.6	10.6	12.1
	Setuju	35	53.0	53.0	65.2
	Sangat setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	3	4.5	4.5	12.1
	Setuju	24	36.4	36.4	48.5
	Sangat setuju	34	51.5	51.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	25.8	25.8	25.8
	Setuju	34	51.5	51.5	77.3
	Sangat setuju	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	5	7.6	7.6	9.1
	Kurang setuju	5	7.6	7.6	16.7
	Setuju	33	50.0	50.0	66.7
	Sangat setuju	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	19.7	19.7	19.7
	Setuju	29	43.9	43.9	63.6
	Sangat setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang setuju	8	12.1	12.1	15.2
	Setuju	25	37.9	37.9	53.0
	Sangat setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang setuju	7	10.6	10.6	12.1
	Setuju	35	53.0	53.0	65.2
	Sangat setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.1	6.1	7.6
	Kurang setuju	3	4.5	4.5	12.1
	Setuju	24	36.4	36.4	48.5
	Sangat setuju	34	51.5	51.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	25.8	25.8	25.8
	Setuju	34	51.5	51.5	77.3
	Sangat setuju	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	56.1	56.1	56.1
	Perempuan	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	8	12.1	12.1	12.1
	25 - 40 Tahun	31	47.0	47.0	59.1
	> 40 Tahun	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	10.6	10.6	10.6
	Diploma	11	16.7	16.7	27.3
	Sarjana	48	72.7	72.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	9	13.6	13.6	13.6
	3-5 Tahun	28	42.4	42.4	56.1
	> 5 Tahun	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	60	90.9	90.9	90.9
	Belum Menikah	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	