

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

SKRIPSI



Disusun Oleh:

LANI OKTA HANDAYANI

141200056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN JUDUL
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

(Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



LANI OKTA HANDAYANI

NIM. 141200056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA
2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Dan dimajukan untuk diuji pada hari Jumat, tanggal 07 Juni 2024 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 20 Mei 2024



Lani Okta Handayani

141200056

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI BERJUDUL:
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

(Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Disusun oleh:

LANI OKTA HANDAYANI

NIM. 141200056

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 7 Juni 2024 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Ketua Penguji



Dra. Tri Mardiana, M.Si.
NIP. 19600614 199003 2 001

Dosen Pembimbing



Ninik Probosari, S.E., M.Si.
NIP. 19731216 202121 2 003

Dosen Penguji I



Dra. Krisnandini WP., M.Si.
NIP. 19630803 198903 2 002

Dosen Penguji II



Dra. Istiana Rahatmawati, M.Si.
NIP. 19610815 198803 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta




Dr. Titik Kusmantini, M.Si., CRP.
NIP. 19721021 202121 2 004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan kemudahan dan kelancaran. Hasil tulisan ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tugas akhir ini bisa diselesaikan dengan lancar.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Puji Prayitno dan Ibu Yuniati yang secara tulus mendoakan, memberikan nasihat dan motivasi, serta memberikan dukungan baik materiil maupun non materiil kepada saya.
3. Ibu Ninik Probosari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, kritik, saran serta motivasi di setiap bimbingan sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan dukungan terbaik selama penulisan skripsi ini.
5. Kakak saya, Lusty Okta Fatmawati yang telah mendoakan dan memberikan dukungan terbaik selama penulisan skripsi ini.
6. Teman saya Renata, Hasna, Zunita, Meita, Putri, Berliana yang telah menemani penulis dalam berproses bersama dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.
7. Teman-teman dan seluruh pihak yang turut membantu saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan serta dukungannya.

MOTTO

“...Do good as Allah has been good to you...”

(Q.S Al-Qasas [28]: 77)

*“You can't go back and change the beginning, but you can start where you are
and change the ending”*

(C.S. Lewis)

“Never stop trying. Never stop believing. Never give up. Your day will come”

(Mandy Hale)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)”. Penelitian ini bentuk dari tugas akhir yang merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Tugas akhir ini dapat selesai dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada:

1. Bapak Dr. Januar Eko Prasetyo, M.Si., Ak., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Titik Kusmantini, M.Si., CRP., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Widhi Tri Astuti, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
4. Ibu Ninik Probosari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan, bantuan, arahan, dan telah membimbing saya dengan sabar dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Karyawan dan Karyawati Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta khususnya pada Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Praptanugraha selaku Sekretaris Dewan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang telah memberikan bantuan serta izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Bapak Hari Triwahyudi selaku Kasubag Humas Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang telah membantu penelitian ini.

8. Seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang telah berkontribusi untuk membantu saya dalam memperoleh data yang diperlukan, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Semua pihak yang telah memberikan doa dan dukungan selama masa perkuliahan khususnya selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pembaca dan dapat digunakan menjadi ilmu yang bermanfaat.

Yogyakarta, 20 Mei 2024

Lani Okta Handayani

Penulis

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

LANI OKTA HANDAYANI

NIM. 141200056

Email: lanioktahandayani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Beban kerja berpengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*, 4) *work life balance* berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Keterkaitan Antar Variabel	29
D. Rerangka Pemikiran	30
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Rancangan Penelitian	32
B. Objek dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi.....	34
D. Jenis Data Penelitian	34
E. Prosedur Pengambilan Data	35
F. Klasifikasi Variabel Penelitian	36
G. Definisi Operasional Variabel	37

H. Uji Instrumen	51
I. Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Hasil Penelitian	61
B. Pembahasan.....	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
A. Simpulan	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan	6
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Beban Kerja	8
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey <i>Work life balance</i>	9
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey <i>Burnout</i>	10
Tabel 2. 1 Perbedaan Penelitian	22
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	33
Tabel 3. 2 Skala Likert	35
Tabel 3. 3 <i>Outer Loading</i>	51
Tabel 3. 4 <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 3. 5 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	55
Tabel 3. 6 <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 3. 7 <i>Cronbach's Alpha</i>	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4. 4 Penilaian Variabel Beban Kerja.....	64
Tabel 4. 5 Penilaian Variabel <i>Work Life Balance</i>	65
Tabel 4. 6 Penilaian Variabel <i>Burnout</i>	66
Tabel 4. 7 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji <i>R-Square</i>	69
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Jalur (Pengaruh Langsung)	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi.....	6
Gambar 2. 1 Rerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i>	68
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian <i>Inner Model</i>	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 Identitas Responden.....	93
Lampiran 3 Hasil Analisis Karakteristik Responden	96
Lampiran 4 Rekapitulasi Tabulasi Data	106
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	113
Lampiran 6 Hasil Analisis Data	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri saat ini berkembang sangat cepat. Untuk menghasilkan keuntungan dan bertahan dalam pasar yang kompetitif, setiap perusahaan berusaha untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu faktor dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada prestasi individu yang ditunjukkan di dalamnya, oleh karena itu kontribusi sumber daya manusia terhadap suatu organisasi sangatlah penting dan tidak dapat dipisahkan. Jika potensi sumber daya manusia organisasi baik, maka organisasi pasti berjalan dengan baik demikian sebaliknya jika potensi sumber daya manusia buruk, maka sudah dapat dipastikan organisasi akan mengalami hambatan untuk mencapai tujuan (Hartati, 2020:40).

Seiring kemajuan zaman dan didorong oleh pengaruh globalisasi, banyak organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja ini berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Kinerja seseorang mencakup kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dinilai dari pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi menghasilkan karya atau hasil kerja yang berkualitas, dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki, dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, etika, dan moral.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja, baik secara fisik maupun mental. Karena beban kerja berhubungan langsung dengan karyawan, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memahaminya. Beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari unit organisasi dengan adanya tenggat waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017:22). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena ketidaksesuaian antara kapasitas dan kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan. Hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tingginya beban kerja yang dialami oleh pegawai juga dapat mempengaruhi munculnya *burnout*. *Burnout* umumnya dimulai dari adanya tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan pada pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout*. Kemudian hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) yang menyatakan bahwa *burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah keseimbangan dalam kehidupan seseorang untuk menjalankan perannya sebagai manusia yang mempunyai peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Saina et al., 2016:2). Sangat penting untuk mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila tidak segera diperbaiki, ketidakseimbangan antara peran pegawai dan waktu mereka bekerja dalam kehidupan sehari-hari sangat berpotensi mengganggu kinerja mereka dan menyebabkan penurunan kualitas kerja, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Jika tidak segera diperbaiki, ketidakseimbangan tersebut dapat menyebabkan konsekuensi yang tidak diinginkan bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Asari, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work life balance juga dapat memberikan pengaruh pada *burnout*. Ketika seorang pegawai menghadapi ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya karena kesulitan mengatur waktu untuk istirahat, bekerja, dan berkumpul dengan keluarga, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan *burnout*. Yang pada akhirnya dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dikarenakan pegawai merasa kelelahan dan stres yang berkepanjangan sehingga mengurangi produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Ekhsan, 2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *burnout*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan *burnout* mampu menjadi variabel mediasi.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *burnout*. *Burnout* adalah suatu sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Nugroho et al., 2016:175). Orang yang mengalami *burnout* memiliki energi yang rendah, selalu lelah, kurang motivasi, dan merasa aktivitas yang dilakukan tidak berarti. *Burnout* mempunyai dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi, karena menyebabkan menurunnya kinerja. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Laily, 2022) yang menyebutkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) yang menyebutkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

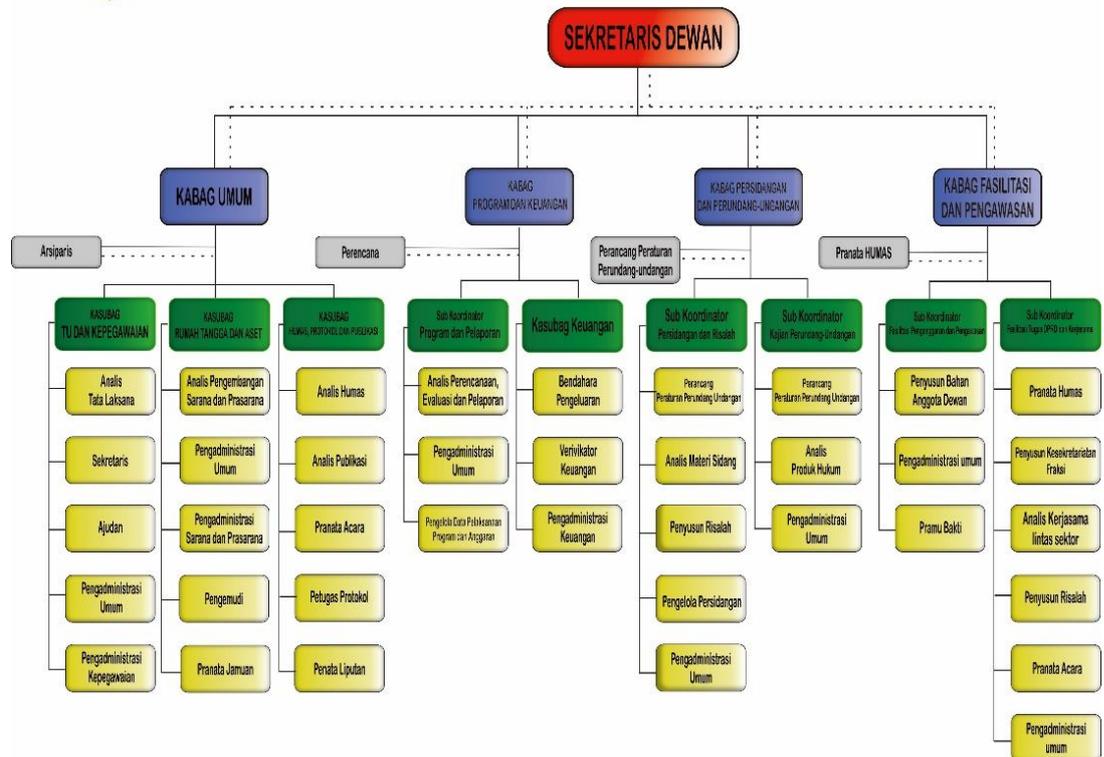
Menurut UU No 20 tahun 2023, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai

pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan instansi yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana kerja Sekretariat DPRD;
2. Perumusan kebijakan teknis pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD;
3. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
4. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
5. Fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD;
6. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;
7. Pengoordinasian pelaksanaan tugas fungsi satuan organisasi Sekretariat DPRD;
8. Pengoordinasian pelaksanaan kesekretariatan DPRD;
9. pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, sistem pengendalian internal pemerintah, ketatalaksanaan, hukum, perpustakaan, kearsipan dan kerjasama serta budaya pemerintahan pada Sekretariat DPRD;
10. pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
11. Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi Jabatan Fungsional pada Sekretariat DPRD;
12. Pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD; dan
13. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas Sekretariat DPRD.

Adapun susunan organisasi Sekretariat DPRD, terdiri atas:

1. Sekretaris DPRD;
2. Bagian Umum, terdiri atas:
 - a. Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Rumah Tangga dan Aset; dan
 - c. Subbagian Humas, Protokol dan Publikasi.
3. Bagian Program dan Keuangan, terdiri atas:
 - a. Kelompok Substansi Program dan Pelaporan; dan
 - b. Subbagian Keuangan.
4. Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan, terdiri atas:
 - a. Kelompok Substansi Kajian Perundang-Undangan; dan
 - b. Kelompok Substansi Persidangan dan Risalah.
5. Bagian Fasilitas dan Pengawasan, terdiri atas:
 - a. Kelompok Substansi Fasilitas Penganggaran dan Pengawasan; dan
 - b. Kelompok Substansi Fasilitas Tugas DPRD dan Kerjasama.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

Sumber: Website DPRD Kabupaten Bantul

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan utama saya dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi ini.	46,2%	53,8%
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan organisasi ini.	53,8%	46,2%
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat sesuai batas waktu yang ditentukan pimpinan/organisasi ini.	34,6%	65,4%

4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan biaya yang efektif.	96,2%	3,8%
5	Saya selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, atasan, rekan kerja, dan instansi lain	100%	0%
6	Saya siap menyelaraskan sikap saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan kepentingan instansi saya.	100%	0%
7	Saya berusaha menjalankan, berinovasi meningkatkan prestasi kerja dan menyesuaikan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha meminimalisir kesalahan.	46,2%	53,8%
8	Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan dan tidak mengharapkan imbalan.	42,3%	57,7%
9	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya di unit kerja saya ini.	80,8%	19,2%
10	Saya mampu memotivasi rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.	42,3%	57,7%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena pada indikator kuantitas yaitu sebanyak 53,8% pegawai tidak dapat mencapai target pekerjaannya. Lalu terdapat fenomena pada indikator kualitas yaitu sebanyak 46,2% pegawai tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan organisasi. Selanjutnya terdapat fenomena pada indikator waktu dalam wawancara yang dilakukan peneliti, di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang belum selesai tersebut dibawa pulang untuk diselesaikan dirumah. Hal ini dibuktikan pada

hasil pra survey yang peneliti lakukan, dimana sebanyak 65,4% pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan waktu pekerjaan yang ditetapkan.

Kemudian pada indikator perilaku kerja terdapat fenomena pada inisiatif kerja. Dapat dilihat pada hasil pra survey yang peneliti lakukan, sebanyak 53,8% pegawai tidak berusaha menjalankan, berinovasi meningkatkan prestasi kerja dan menyesuaikan tugas yang diberikan dan sebanyak 57,7% pegawai tidak memiliki inisiatif dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya terdapat permasalahan pada indikator kerjasama, dilihat pada tabel 1.1 sebanyak 19,2% pegawai tidak memiliki kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, terdapat juga permasalahan pada indikator kepemimpinan, dimana sebanyak 57,7% pegawai tidak dapat memotivasi dan menggerakkan orang lain untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Beban Kerja

No	Beban Kerja	Ya	Tidak
1	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus saya kerjakan berkaitan dengan pekerjaan saya tersebut.	61,5%	38,5%
2	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya.	65,4%	34,6%
3	Saya merasa saat ini berada di bawah target kerja yang tinggi.	61,5%	38,5%
4	Target kerja yang harus saya selesaikan dalam organisasi ini saya rasakan cukup berat.	57,7%	42,3%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat permasalahan pada indikator kondisi pekerjaan, dimana sebanyak 61,5% pegawai mengalami kesulitan

menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus dikerjakan. Kemudian berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, terdapat fenomena pada indikator penggunaan waktu kerja yaitu terdapat pegawai yang membawa pulang pekerjaan mereka. Hal ini didukung pada tabel 1.2 dimana sebanyak 65,4% pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena keterbatasan waktu. Selain itu, sebanyak 61,5% pegawai merasa target kerja yang harus dicapai terlalu tinggi dan sebanyak 57,7% pegawai merasa tertekan karena pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak. Hal ini berkaitan pada indikator target yang harus dicapai.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey *Work life balance*

No	<i>Work life balance</i>	Ya	Tidak
1	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu kerja saya dengan waktu untuk kehidupan pribadi saya.	53,8%	46,2%
2	Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan saya sebagai karyawan/pegawai di organisasi ini dengan keterlibatan saya dengan lingkungan di sekitar tempat tinggal saya.	53,8%	46,2%
3	Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja saya dengan kepuasan yang dirasakan teman sesama di kantor / sesama organisasi.	50%	50%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Ditemukan pula fenomena *work life balance* pada indikator *time balance*, dilihat pada tabel 1.3 terdapat 46,2% pegawai tidak dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. dimana ketika seorang pegawai membawa pulang pekerjaannya, walaupun sudah di rumah mereka masih tetap bekerja sehingga mereka tidak memiliki waktu untuk keluarganya ataupun untuk dirinya sendiri. Kemudian terdapat juga fenomena pada indikator *involvement balance*, dimana pada hasil pra survey terdapat 46,2% pegawai tidak mampu menyeimbangkan keterlibatan sebagai pegawai di

organisasi dengan keterlibatan dengan lingkungan di sekitar tempat tinggal. Selain itu, terdapat juga fenomena pada indikator *satisfaction balance*, yang mana mereka kurang puas dengan waktu yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan yaitu waktu untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri dengan pekerjaan. Di lihat dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti, bahwa sebanyak 50% pegawai merasa kurang puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey *Burnout*

No	<i>Burnout</i>	Ya	Tidak
1	Saya merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan saya lagi.	73,1%	26,9%
2	Saya lebih senang menghindar dari orang-orang di sekitar saya saat bekerja.	46,2%	53,8%
3	Saya merasa mengalami penurunan kinerja	65,4%	34,6%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Kemudian dalam wawancara yang peneliti lakukan, di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul terkadang melaksanakan rapat paripurna pada malam hari dan keesokan harinya para pegawai masih harus tetap bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan indikator kelelahan emosional, dimana pegawai mengalami rasa kelelahan dan kehilangan energi untuk bekerja. Hal ini didukung pada pra survey yang dilakukan peneliti dan dapat dilihat pada tabel 1.4 yang menyatakan dengan banyaknya pekerjaan sebanyak 73,1% pegawai merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan lagi. Selain itu, juga terdapat permasalahan pada indikator depersonalisasi, dimana sebanyak 46,2% pegawai cenderung menjadi apatis /tidak peduli terhadap lingkungan kerja. Serta terdapat juga permasalahan pada indikator penurunan prestasi, yang mana sebanyak 65,4% pegawai merasa kurang/tidak puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan karena mereka sudah lelah dengan banyaknya pekerjaan sehingga mereka merasa mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut sehingga peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN melalui *burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN melalui *burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN melalui *burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai ASN melalui *burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi instansi terutama pertimbangan-pertimbangan lebih lanjut dalam meningkatkan kinerja pegawai dan penyusunan di bidang sumber daya manusia mengenai beban kerja, *work life balance*, serta *burnout*.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana pengetahuan dan pemikiran peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya dalam menambah pengetahuan sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, sebagai bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki, dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, etika, dan moral. Menurut Adamy (2016:91) Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, yang mencakup aspek seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, tingkat kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1) SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

a) Kuantitas

Merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai yang merujuk pada jumlah atau volume hasil pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

b) Kualitas

Merupakan tingkat ketelitian atau standar mutu dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai.

c) Waktu

Merupakan tingkat lamanya yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

d) Biaya

Merupakan tingkat anggaran yang digunakan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2) Perilaku Kerja

a) Orientasi Pelayanan

Adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

b) Komitmen

Adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

c) Inisiatif Kerja

Adalah kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.

d) Kerjasama

Adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e) **Kepemimpinan**

Adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari unit organisasi dengan adanya tenggat waktu yang telah ditetapkan. Menurut Sinaga & Sihombing (2021:20) Beban kerja adalah hasil dari jumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis, menggunakan keterampilan yang diperlukan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Desnirita & Sari (2022:4) Beban kerja merupakan bagaimana kapasitas seorang pekerja dalam mengatasi suatu pekerjaan dan bagaimana pekerja menyelesaikan tugas-tugasnya dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan waktu atau batasan yang dimiliki oleh seorang pekerja.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator-indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1) **Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman seorang karyawan dalam penguasaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) **Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentu akan mengurangi beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam menerapkan SOP, sehingga waktu kerja yang diberikan kepada karyawan bisa terlalu banyak atau sangat terbatas.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan berdampak pada beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu yang tersedia untuk mencapai target dan volume kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

c. Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:36) aspek beban kerja yaitu sebagai berikut:

1) Aspek Beban Kerja Fisik

Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan melakukan pemeriksaan kesehatan menyeluruh terhadap karyawan, termasuk sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, dan fungsi alat indera tubuh. Untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan melakukan pemeriksaan kesehatan, terutama terkait kemampuan tubuh karyawan dalam menjangkau alat-alat pendukung kerja yang disesuaikan.

2) Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis karyawan merujuk pada beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerja. Dalam menilai beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab dan kewaspadaan

karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, serta interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya.

3) Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut:

a) Pekerjaan yang dilakukan berulang (repetitif)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan yang pendek dan berulang dengan pola waktu yang hampir sama.

b) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif)

Pekerjaan nonrepetitif merupakan pekerjaan yang memiliki pola yang tidak teratur atau tidak menentu.

3. *Work life balance*

a. *Pengertian Work life balance*

Menurut Hudson, (2005:3) *Work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Menurut Saina et al. (2016:2) *Work life balance* adalah keseimbangan dalam kehidupan seseorang untuk menjalankan perannya sebagai manusia yang mempunyai peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Yustini & Yuliza (2021:64) *Work life balance* adalah kondisi dimana terdapat keseimbangan antara tuntutan dan kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya, sehingga konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dapat diminimalisir. Menurut Maslichah & Hidayat (2017:62) *Work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan dimana seseorang dapat menjalankan tugas dan kewajibannya di tempat kerja tanpa mengabaikan aspek-aspek penting dari kehidupan pribadinya.

b. Indikator *Work life balance*

Menurut Hudson, (2005:3) Indikator-indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada seimbangannya jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaannya.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada seimbangannya jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaannya.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada seimbangannya jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaannya.

c. Manfaat *Work life balance*

Menurut Lazar (dalam Pangemanan et al., 2017:2) manfaat yang diterima jika diterapkan program *Work life balance* antara lain:

1) Bagi Organisasi

- a) Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan
- b) Meningkatkan produktivitas
- c) Menciptakan komitmen dan loyalitas karyawan
- d) Meningkatnya retensi pelanggan
- e) Mengurangi *turnover* karyawan

2) Bagi Karyawan

- a) Meningkatkan kepuasan kerja
- b) Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- d) Mengurangi tingkat stres kerja
- e) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

4. *Burnout*

a. **Pengertian *Burnout***

Menurut Nugroho et al. (2016:175) *Burnout* adalah suatu sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi. Menurut (Maslach et al., 1997:192) *Burnout* adalah sindrom psikologis kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi yang dapat terjadi di antara individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Menurut Mc Cormack dan Cotter (dalam Putri & Laily, 2022:3) *Burnout* adalah suatu kondisi yang mengalami kelelahan fisik, emosional, serta mental yang timbul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara kondisi pegawai dengan pekerjaannya. Menurut Rizka (dalam Karmila & Widyastuti, 2023:204) *Burnout* adalah kondisi seseorang yang kehilangan energi baik psikis maupun fisiknya, hal ini biasanya disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung dan tidak sesuai dengan harapan serta kebutuhan.

b. **Indikator *Burnout***

Menurut (Maslach et al., 1997:193) Indikator-indikator *burnout* yaitu sebagai berikut:

1) Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah kondisi dimana seseorang mengalami perasaan letih yang berlangsung secara berkepanjangan, meliputi aspek fisik, mental, dan emosional. Hal ini dapat menyebabkan perasaan kosong atau perasaan terkuras habisnya energi yang ada dan sulit untuk diatasi.

2) Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah sikap sinis yang ditunjukkan terhadap orang-orang di lingkungan kerja, yang menyebabkan seseorang cenderung menarik diri dan mengurangi partisipasi dalam

aktivitas kerja. Hal ini sering muncul sebagai bentuk pertahanan untuk terhindar dari rasa kecewa dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

3) Penurunan Prestasi

Penurunan prestasi merujuk pada perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, karyawan, bahkan kehidupan karena merasa belum mencapai hal-hal yang bermanfaat dalam hidup, yang memunculkan penilaian yang rendah terhadap kemampuan diri dan pencapaian akan keberhasilan. Hal ini bisa terlihat jika individu mulai merasa tak berdaya, tidak mampu melakukan tugas dan merasa beban tugas yang diberikan berlebihan.

c. Gejala-Gejala *Burnout*

Menurut Smith et al. (dalam Fatmawati & Doni, 2018:169) gejala *burnout* adalah sebagai berikut:

1) Gejala Fisik

Tanda-tanda seperti kelelahan yang berkepanjangan, menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan, seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu dan lain sebagainya serta gangguan dalam pola makan atau tidur.

2) Gejala Emosional

Merasa gagal dan selalu meragukan kemampuan sendiri, merasa tidak berdaya, kurang semangat, kehilangan motivasi, semakin bersikap sinis dan berpikir negatif, serta mengalami penurunan kepuasan kerja.

3) Perilaku

Lari dari tanggung jawab, menunda-nunda pekerjaan, memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas, menggunakan obat-obatan atau alkohol untuk mengatasinya, merasa frustrasi, bolos kerja atau bahkan datang terlambat dan pulang lebih awal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel intervening.

Tabel 2. 1 Perbedaan Penelitian

No	Komponen	Penelitian Terdahulu				Penelitian Sekarang	Keterangan (Beda/Sama)
		1	2	3	4		
1	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui <i>Burnout</i> sebagai Variabel Intervening pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Burnout</i> sebagai Variabel Mediasi pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan	Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi <i>Burnout</i> pada Driver PT. Gojek Indonesia	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)	Beda
2	Penulis	Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri dan Nur Laily (2022)	Nurul Hidayatus Sholehah dan Elliv Hidayatul Lailiyah (2023)	Achmad Fathur Asari (2022)	Fadlan Fauzi dan Muhamad Ekhsan (2023)	Lani Okta Handayani	Beda
3	Objek	Dinas Sosial Kota Surabaya	Rumah Sakit Fatimah Lamongan	BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa	PT. Gojek Indonesia	Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul	Beda
4	Responden	44 responden	63 responden	30 responden	77 responden	36 responden	Beda
5	Teknik Sampling	Model <i>Non probability sampling</i>	<i>Simple Random Sampling</i>	<i>Simple Random Sampling</i>	<i>Simple Random Sampling</i>	Sampel Jenuh	Sama

6	Variabel	Variabel Independen: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Variabel Intervening: <i>Burnout</i>	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: <i>Burnout</i>	Variabel Independen: <i>Work life balance</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: <i>Work life balance</i> Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Variabel Intervening: <i>Burnout</i>	Variabel Independen: Beban Kerja dan <i>Work life balance</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: <i>Burnout</i>	Beda
7	Indikator		Beban Kerja (Munandar, 2014) 1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu Kinerja Karyawan (Sastrohadiwiryo, 2002) 1. Kesetiaan 2. Hasil kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama	<i>Work life balance</i> (Parkes & Langford, 2018) 1. Keseimbangan yang baik antara kehidupan lingkungan kerja dan kehidupan pribadi 2. Tanggung jawab kepada keluarga dan tempat kerja 3. Memiliki kehidupan		Beban Kerja (Koesomowidjojo, 2017) 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu 3. Target yang Harus Dicapai 4. Lingkungan Kerja <i>Work life balance</i> (Hudson, 2005) 1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement Balance</i> 3. <i>Satisfaction Balance</i>	Beda

			<p>7. Prakarsa</p> <p>8. Kepemimpinan</p> <p><i>Burnout</i> (Priansa, 2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya penghargaan terhadap diri 5. Depersonalisasi 	<p>sosial di luar pekerjaan</p> <p>4. Memiliki waktu untuk melakukan minat dan aktivitas di luar pekerjaan.</p> <p>Kinerja Karyawan (Wijaya dkk, 2020)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama <p>Kepuasan Kerja (Gondokusumo & Sutanto, 2015)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawasan 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji/upah. 		<p>Kinerja Karyawan (PP No 46 Tahun 2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya <p><i>Burnout</i> (Maslach dkk., 1997)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan Emosional 2. Depresionalisasi 3. Penurunan Prestasi 	
8	Teknik Analisis Data	Teknik PLS (<i>Partial Least Square</i>) dengan menggunakan	Program aplikasi SPSS	Teknik PLS (<i>Partial Least Square</i>) dengan menggunakan	Teknik PLS (<i>Partial Least Square</i>) dengan menggunakan	Teknik PLS (<i>Partial Least Square</i>) dengan menggunakan	Sama

		program software <i>SmartPLS 3.0.</i>		program software <i>SmartPLS 3.0.</i>	program software <i>SmartPLS 3.0.</i>	program software <i>SmartPLS 3.0.</i>	
9	Hipotesis	H ₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H ₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H ₃ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H ₄ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H ₅ : <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H ₆ : Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui <i>burnout</i> .	H ₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. H ₂ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. H ₃ : <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. H ₄ : <i>Burnout</i> memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit	H ₁ : Terdapat pengaruh signifikan positif work-life balance terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. H ₂ : Terdapat pengaruh signifikan positif work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. H ₃ : Terdapat pengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap kinerja	H ₁ : <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H ₂ : <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . H ₃ : <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. H ₄ : <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi <i>burnout</i> .	H ₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. H ₂ : <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. H ₃ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. H ₄ : <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> Sekretariat	Beda

		H7: Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui <i>burnout</i> .	Fatimah Lamongan.	karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. H4: Kepuasan kerja mampu memediasi antara work-life balance pada kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.		DPRD Kabupaten Bantul.	
10	Hasil/Kesimpulan	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan	1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> di Rumah Sakit Fatimah Lamongan 2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap	1. <i>Work life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap <i>burnout</i> .	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.	Beda

		<p>signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> pada Dinas Sosial Kota Surabaya.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> pada Dinas Sosial Kota Surabaya.</p> <p>5. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan</p> <p>3. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan</p> <p>4. <i>Burnout</i> memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan</p>	<p>Cabang Surabaya Karimunjawa</p> <p>.</p> <p>2. <i>Work life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.</p> <p>3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>3. <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi <i>burnout</i>.</p>	<p>2. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.</p> <p>3. Beban kerja berpengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.</p> <p>4. <i>Work life balance</i> berpengaruh</p>	
--	--	---	---	--	---	--	--

		<p>pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya.</p> <p>6. Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya melalui <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan.</p> <p>7. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya melalui <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan.</p>		<p>BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.</p> <p>4. Kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara <i>work life balance</i> pada kinerja karyawan.</p>		<p>tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.</p>	
--	--	---	--	---	--	--	--

Sumber: (Asari, 2022), (Fauzi & Ekhsan, 2023), (Putri & Laily, 2022), (Sholehah & Lailiyah, 2023)

C. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari unit organisasi dengan adanya tenggat waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017:22). Terlalu banyak beban kerja dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seorang pekerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja karena tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi. Semakin banyak tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, semakin rendah kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance adalah keseimbangan dalam kehidupan seseorang untuk menjalankan perannya sebagai manusia yang mempunyai peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Saina et al., 2016:2). *Work-life balance* yang baik akan memunculkan semangat kerja yang tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dan rasa tanggung jawab penuh baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout*

Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari unit organisasi dengan adanya tenggat waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017:22). Beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan dapat menjadi

pemicu terjadinya *burnout*, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) menyatakan bahwa *burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

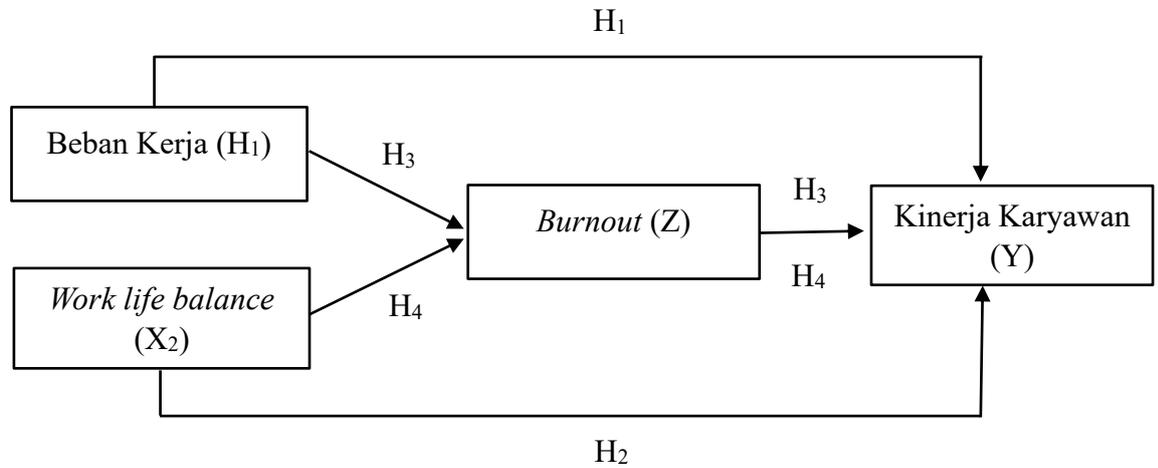
4. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout*

Work life balance adalah keseimbangan dalam kehidupan seseorang untuk menjalankan perannya sebagai manusia yang mempunyai peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Saina et al., 2016:2). Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih rentan terhadap *burnout* dan masalah kesehatan fisik maupun mental. Oleh karena itu, *work life balance* di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan ketika membuat kebijakan untuk menjaga kinerja dan produktivitas kerja, sehingga dapat meminimalisir timbulnya *burnout*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Ekhsan, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *burnout*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan *burnout* mampu menjadi variabel mediasi.

D. Rerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah teoritis dan pengembangan hipotesis yang telah dibuat, maka penelitian ini membangun rerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Sumber: Asari, (2022); Fauzi & Ekhsan, (2023); Putri & Laily, (2022); Rahmadyah, (2021)

Gambar 2. 1 Rerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah praduga pernyataan sementara namun mampu untuk memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2017:94). Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

H₂ = *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

H₃ = Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN melalui *burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

H₄ = *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN melalui *burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2017:109) rancangan penelitian merupakan suatu rancangan yang disusun untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data berdasarkan pertanyaan penelitian dari sebuah studi.

Berdasarkan sifat permasalahannya, penelitian ini termasuk penelitian terapan korelasional. Menurut Sekaran & Bougie (2017:159), penelitian terapan korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang menemukan sebuah hubungan yang tidak berarti bahwa satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lain.

Berdasarkan dasar analisis datanya, penelitian ini termasuk pada analisis deskriptif. Menurut Sekaran & Bougie (2017:111), studi deskriptif dirancang untuk mengumpulkan data yang memberikan deskripsi atau gambaran tentang karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Dalam penelitian ini meneliti pengaruh beban kerja dan *work life balance* sebagai variabel X yang berfungsi mempengaruhi, kinerja karyawan sebagai variabel Y yang berfungsi sebagai variabel yang dipengaruhi, dan *burnout* sebagai variabel Z yang berfungsi sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sekaran & Bougie (2017:76), penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

Berdasarkan sifat datanya, penelitian ini merupakan penelitian survei. Menurut Sekaran & Bougie (2017:117) menyebutkan bahwa survei merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang orang-orang untuk mendeskripsikan, membandingkan, atau menjelaskan tentang pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka. Survei ini bertujuan untuk mengumpulkan data, merancang studi, menyiapkan

instrumen survei yang reliabel dan valid, mengelola survei, mengelola dan menganalisis data survei, serta melaporkan temuan penelitian.

B. Objek dan Waktu Penelitian

1. Objek Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2017:109) objek penelitian merupakan tempat atau lokasi sosial dimana penelitian dilakukan, yang ditandai oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat di observasi. Objek penelitian ini adalah beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada pegawai ASN sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Yang beralamat di Jl Jendral Sudirman No 85 Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul ini dilaksanakan pada September 2023 hingga selesai dengan waktu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Judul & Jurnal									
2	Survei Awal									
3	Penyusunan Proposal (Bab I-III)									
4	Penyebaran Kuesioner									
5	Penyusunan Laporan Skripsi (Bab IV-V)									

Sumber: Peneliti, 2023

C. Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2017:53) populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang diinginkan peneliti untuk diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang berjumlah 36 orang.

Menurut Sekaran & Bougie (2017:54) menyebutkan bahwa sampel adalah subkelompok atau sebagian dari suatu populasi. Pada penelitian ini menggunakan sensus karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang berjumlah 36 pegawai.

D. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Menurut Sekaran & Bougie (2017:130), data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dalam organisasi serta dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuesioner mengenai beban kerja, *work life balance*, *burnout* dan kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran & Bougie (2017:130), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian. Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah profil organisasi, data jumlah pegawai, data presensi pegawai serta data pendukung lainnya.

E. Prosedur Pengambilan Data

1. Kuesioner

Menurut Sekaran & Bougie (2017:170) mendefinisikan kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya dimana responden diminta untuk mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner dalam penelitian ini disebarakan secara langsung kepada responden berupa pernyataan mengenai beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Setiap indikator yang digunakan akan dituangkan kedalam bentuk pertanyaan dengan memberikan lima kategori jawaban. Setiap kategori jawaban akan diberi nilai atau skor sesuai dengan dukungan terhadap masalah penelitian, dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Skor/Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sekaran & Bougie (2017:215)

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas adalah 5 (lima). Sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator yang menggunakan skala likert memiliki skala sebagai berikut:

- a. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan sangat rendah
- b. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan rendah
- c. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan cukup
- d. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan tinggi
- e. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan sangat tinggi

2. Wawancara

Menurut Sekaran & Bougie (2017:145) mendefinisikan wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data; wawancara bisa berupa wawancara tidak terstruktur atau terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka atau secara langsung, melalui telepon, atau menggunakan komputer. Wawancara pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui fenomena tentang beban kerja, *work life balance*, *burnout* dan kinerja karyawan ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

1. *Independent Variable* (Variabel Bebas)

Menurut Sekaran & Bougie (2017:79) variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X_1) dan *Work life balance* (X_2).

2. *Dependent Variable* (Variabel Terikat)

Menurut Sekaran & Bougie, (2017:77) variabel bebas (*dependent variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel

terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. *Intervening Variable* (Variabel Mediasi)

Menurut Sekaran & Bougie (2017:84) variabel perantara (*mediating variable/intervening variable*) adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel perantara muncul sebagai fungsi dari variabel bebas yang berpengaruh dalam situasi apa pun, serta membantu untuk mengonsepan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah *Burnout* (Z).

G. Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja (X₁)

Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari unit organisasi dengan adanya tenggat waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017:22).

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi Pekerjaan (X_{1.1})

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman seorang karyawan dalam penguasaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya merasa beban kerja yang harus saya selesaikan di organisaasi ini cukup berat. (X_{1.1.1})
- 2) Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus saya kerjakan berkaitan dengan pekerjaan saya tersebut. (X_{1.1.2})

3) Beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya di organisasi ini lebih besar dibanding rekan kerja saya. ($X_{1.1.3}$)

Cara menghitung indikator kondisi pekerjaan adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_{1.1} = \frac{X_{1.1.1} + X_{1.1.2} + X_{1.1.3}}{3}$$

Keterangan:

$X_{1.1}$ = Skor rata-rata indikator kondisi pekerjaan

$X_{1.1.1} + X_{1.1.2} + X_{1.1.3}$ = Jumlah skor item indikator kondisi pekerjaan

b. Penggunaan Waktu Kerja ($X_{1.2}$)

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentu akan mengurangi beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam menerapkan SOP, sehingga waktu kerja yang diberikan kepada karyawan bisa terlalu banyak atau sangat terbatas.

Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya. ($X_{1.2.1}$)
- 2) Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya. ($X_{1.2.2}$)
- 3) Waktu yang diberikan untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan di organisasi ini, tidak sesuai dengan beban kerja yang besar saya rasakan. ($X_{1.2.3}$)

Cara menghitung indikator penggunaan waktu kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_{1.2} = \frac{X_{1.2.1} + X_{1.2.2} + X_{1.2.3}}{3}$$

Keterangan:

$X_{1.2}$ = Skor rata-rata indikator penggunaan waktu kerja

$X_{1.2.1} + X_{1.2.2} + X_{1.2.3}$ = Jumlah skor item indikator penggunaan waktu kerja

c. Target yang Harus Dicapai ($X_{1.3}$)

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan berdampak pada beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu yang tersedia untuk mencapai target dan volume kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya merasa saat ini berada di bawah target kerja yang tinggi. ($X_{1.3.1}$)
- 2) Organisasi ini menuntut saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dengan volume pekerjaan besar dan waktu terbatas. ($X_{1.3.2}$)
- 3) Target kerja yang harus saya selesaikan dalam organisasi ini saya rasakan cukup berat. ($X_{1.3.3}$)

Cara menghitung indikator target yang harus dicapai adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_{1.3} = \frac{X_{1.3.1} + X_{1.3.2} + X_{1.3.3}}{3}$$

Keterangan:

$X_{1.3}$ = Skor rata-rata indikator target yang harus dicapai

$X_{1.3.1} + X_{1.3.2} + X_{1.3.3}$ = Jumlah skor item indikator target yang harus dicapai

Cara menghitung variabel beban kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_1 = \frac{X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3}}{3}$$

Keterangan:

X_1 = Skor rata-rata variabel beban kerja

$X_{1.1}$ = Skor rata-rata indikator kondisi pekerjaan

$X_{1.2}$ = Skor rata-rata indikator penggunaan waktu kerja

$X_{1.3}$ = Skor rata-rata indikator target yang harus dicapai

2. *Work life balance* (X_2)

Work life balance adalah keseimbangan dalam kehidupan seseorang untuk menjalankan perannya sebagai manusia yang mempunyai peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Saina et al., 2016:2).

Menurut Hudson, (2005:3) indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) ($X_{2.1}$)

Time balance merujuk pada seimbangannya jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaannya. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya mampu menyeimbangkan antara waktu kerja saya dengan waktu untuk kehidupan pribadi saya. ($X_{2.1.1}$)
- 2) Saya mampu menyeimbangkan tuntutan waktu kerja saya dengan tuntutan waktu saya sebagai anggota keluarga di rumah. ($X_{2.1.2}$)

Cara menghitung indikator *time balance* adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_{2.1} = \frac{X_{2.1.1} + X_{2.1.2}}{2}$$

Keterangan:

$X_{2.1}$ = Skor rata-rata indikator *time balance*

$X_{2.1.1} + X_{2.1.2}$ = Jumlah skor item indikator *time balance*

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) ($X_{2.2}$)

Involvement balance merujuk pada seimbangannya jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaannya. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan saya sebagai karyawan/pegawai di organisasi ini dengan keterlibatan saya dengan lingkungan di sekitar tempat tinggal saya. (X_{2.2.1})
- 2) Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan kerja saya sebagai anggota di organisasi ini dengan keterlibatan sebagai ketua dalam sebuah proyek kecil di organisasi ini. (X_{2.2.2})

Cara menghitung indikator *involvement balance* adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_{2.2} = \frac{X_{2.2.1} + X_{2.2.2}}{2}$$

Keterangan:

X_{2.2} = Skor rata-rata indikator *involvement balance*

X_{2.2.1} + X_{2.2.2} = Jumlah skor item indikator *involvement balance*

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) (X_{2.3})

Satisfaction balance merujuk pada seimbangannya jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaannya. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja saya dengan kepuasan yang dirasakan teman sesama di kantor / sesama organisasi. (X_{2.3.1})
- 2) Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja yang saya rasakan sebagai individu dengan kepuasan kerja ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas dalam sebuah tim kerja. (X_{2.3.2})

Cara menghitung indikator *satisfaction balance* adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_{2.3} = \frac{X_{2.3.1} + X_{2.3.2}}{2}$$

Keterangan:

X_{2.3} = Skor rata-rata indikator *satisfaction balance*

X_{2.3.1} + X_{2.3.2} = Jumlah skor item indikator *satisfaction balance*

Cara menghitung variabel beban kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3}}{3}$$

Keterangan:

X_2 = Skor rata-rata variabel *work life balance*

$X_{2.1}$ = Skor rata-rata indikator *time balance*

$X_{2.2}$ = Skor rata-rata indikator *involvement balance*

$X_{2.3}$ = Skor rata-rata indikator *satisfaction balance*

3. *Burnout* (Z)

Burnout adalah suatu sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Nugroho et al., 2016:175).

Menurut Maslach et al., (1997:193) indikator *burnout* yaitu sebagai berikut:

a. Kelelahan Emosional ($Z_{1.1}$)

Kelelahan emosional adalah kondisi dimana seseorang mengalami perasaan letih yang berlangsung secara berkepanjangan, meliputi aspek fisik, mental, dan emosional. Hal ini dapat menyebabkan perasaan kosong atau perasaan terkuras habisnya energi yang ada dan sulit untuk diatasi. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya merasakan emosi yang tinggi dalam pekerjaan saya. ($Z_{1.1.1}$)
- 2) Saya menghabiskan seluruh waktu saya untuk bekerja setiap hari. ($Z_{1.1.2}$)
- 3) Saya merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan saya lagi. ($Z_{1.1.3}$)
- 4) Saya mudah tersinggung bila ada orang di sekitar saya mengucapkan kalimat yang tidak saya sukai. ($Z_{1.1.4}$)
- 5) Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya. ($Z_{1.1.5}$)
- 6) Saya merasa bekerja terlalu keras. ($Z_{1.1.6}$)

Cara menghitung indikator kelelahan emosional adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z_{1.1} = \frac{Z_{1.1.1} + Z_{1.1.2} + Z_{1.1.3} + Z_{1.1.4} + Z_{1.1.5} + Z_{1.1.6}}{6}$$

Keterangan:

$Z_{1.1}$ = Skor rata-rata indikator kelelahan emosional

$Z_{1.1.1} + Z_{1.1.2} + Z_{1.1.3} + Z_{1.1.4} + Z_{1.1.5} + Z_{1.1.6}$ = Jumlah skor item indikator kelelahan emosional

b. Depersonalisasi ($Z_{1.2}$)

Depersonalisasi adalah sikap sinis yang ditunjukkan terhadap orang-orang di lingkungan kerja, yang menyebabkan seseorang cenderung menarik diri dan mengurangi partisipasi dalam aktivitas kerja. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Bekerja setiap hari dengan orang-orang menjadi sebuah tekanan tersendiri bagi saya. ($Z_{1.2.1}$)
- 2) Saya lebih senang menghindar dari orang-orang di sekitar saya saat bekerja. ($Z_{1.2.2}$)
- 3) Saya menjadi jauh dengan orang-orang di sekitar saya sejak bekerja di posisi ini. ($Z_{1.2.3}$)
- 4) Saya mengalami kesulitan yang luar biasa untuk menciptakan suasana yang santai dengan orang-orang di sekitar saya. ($Z_{1.2.4}$)
- 5) Saya tidak cukup perhatian atas apa yang terjadi di sekitar saya. ($Z_{1.2.5}$)

Cara menghitung indikator depersonalisasi adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z_{1.2} = \frac{Z_{1.2.1} + Z_{1.2.2} + Z_{1.2.3} + Z_{1.2.4} + Z_{1.2.5}}{5}$$

Keterangan:

$Z_{1.2}$ = Skor rata-rata indikator depersonalisasi

$Z_{1.2.1} + Z_{1.2.2} + Z_{1.2.3} + Z_{1.2.4} + Z_{1.2.5} =$ Jumlah skor item indikator depersonalisasi

c. Penurunan Prestasi ($Z_{1.3}$)

Penurunan prestasi merujuk pada perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, karyawan, bahkan kehidupan karena merasa belum mencapai hal-hal yang bermanfaat dalam hidup, yang memunculkan penilaian yang rendah terhadap kemampuan diri dan pencapaian akan keberhasilan. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Saya merasa mengalami penurunan kinerja saya secara drastis. ($Z_{1.3.1}$)
- 2) Saya merasa tidak berhasil menjalankan pekerjaan saya. ($Z_{1.3.2}$)
- 3) Saya merasa gagal menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan ini. ($Z_{1.3.3}$)
- 4) Dalam pekerjaan, saya merasa tidak berhasil meraih prestasi yang bagus. ($Z_{1.3.4}$)
- 5) Saya merasa gagal menjadi karyawan yang diharapkan organisasi. ($Z_{1.3.5}$)
- 6) Saya merasa tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan seperti waktu-waktu sebelumnya. ($Z_{1.3.6}$)

Cara menghitung indikator penurunan prestasi adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z_{1.3} = \frac{Z_{1.3.1} + Z_{1.3.2} + Z_{1.3.3} + Z_{1.3.4} + Z_{1.3.5} + Z_{1.3.6}}{6}$$

Keterangan:

$Z_{1.3}$ = Skor rata-rata indikator penurunan prestasi

$Z_{1.3.1} + Z_{1.3.2} + Z_{1.3.3} + Z_{1.3.4} + Z_{1.3.5} + Z_{1.3.6} =$ Jumlah skor item indikator penurunan prestasi

Cara menghitung variabel beban kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = \frac{Z_{1.1} + Z_{1.2} + Z_{1.3}}{3}$$

Keterangan:

Z = Skor rata-rata variabel *burnout*

Z_{1.1} = Skor rata-rata indikator kelelahan emosional

Z_{1.2} = Skor rata-rata indikator depersonalisasi

Z_{1.3} = Skor rata-rata indikator penurunan prestasi

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

a. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan bobot 60%

1) Kuantitas (Y_{1.1})

Merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai yang merujuk pada jumlah atau volume hasil pekerjaan yang dapat mereka selesaikan. Item dari indikator ini yaitu:

a) Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan utama saya dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi ini. (Y_{1.1.1})

b) Saya mampu menghasilkan sejumlah hasil kerja dalam waktu standar. (Y_{1.1.2})

Cara menghitung indikator kuantitas adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.1} = \frac{Y_{1.1.1} + Y_{1.1.2}}{2}$$

Keterangan:

Y_{1.1} = Skor rata-rata indikator kuantitas

Y_{1.1.1} + Y_{1.1.2} = Jumlah skor item indikator kuantitas

2) Kualitas (Y_{1.2})

Merupakan tingkat ketelitian atau standar mutu dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan organisasi ini. ($Y_{1.2.1}$)
- b) Kualitas hasil pekerjaan saya semakin meningkat dari waktu ke waktu. ($Y_{1.2.2}$)

Cara menghitung indikator kualitas adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.2} = \frac{Y_{1.2.1} + Y_{1.2.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.2}$ = Skor rata-rata indikator kualitas

$Y_{1.2.1} + Y_{1.2.2}$ = Jumlah skor item indikator kualitas

3) Waktu ($Y_{1.3}$)

Merupakan tingkat lamanya yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat sesuai batas waktu yang ditentukan pimpinan/organisasi ini. ($Y_{1.3.1}$)
- b) Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa melakukan pemborosan waktu. ($Y_{1.3.2}$)

Cara menghitung indikator waktu adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.3} = \frac{Y_{1.3.1} + Y_{1.3.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.3}$ = Skor rata-rata indikator waktu

$Y_{1.3.1} + Y_{1.3.2}$ = Jumlah skor item indikator waktu

4) Biaya ($Y_{1.4}$)

Merupakan tingkat anggaran yang digunakan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa melakukan pemborosan biaya. ($Y_{1.4.1}$)
- b) Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan biaya yang efektif. ($Y_{1.4.2}$)

Cara menghitung indikator biaya adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.4} = \frac{Y_{1.4.1} + Y_{1.4.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.4}$ = Skor rata-rata indikator biaya

$Y_{1.4.1} + Y_{1.4.2}$ = Jumlah skor item indikator biaya

b. Perilaku Kerja dengan bobot 40%

1) Orientasi Pelayanan ($Y_{1.5}$)

Adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. ($Y_{1.5.1}$)
- b) Saya selalu berusaha memberikan pelayanan prima bagi atasan saya. ($Y_{1.5.2}$)
- c) Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik saya sebagai teman kerja bagi rekan kerja saya. ($Y_{1.5.3}$)
- d) Saya selalu berusaha memberikan pelayanan prima bagi unit kerja saya saat ini. ($Y_{1.5.4}$)
- e) Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi instansi lain yang memiliki hubungan kerja dengan instansi saya sekarang. ($Y_{1.5.5}$)

Cara menghitung indikator orientasi pelayanan adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.5} = \frac{Y_{1.5.1} + Y_{1.5.2} + Y_{1.5.3} + Y_{1.5.4} + Y_{1.5.5}}{5}$$

Keterangan:

$Y_{1.5}$ = Skor rata-rata indikator orientasi pelayanan

$Y_{1.5.1} + Y_{1.5.2} + Y_{1.5.3} + Y_{1.5.4} + Y_{1.5.5}$ = Jumlah skor item indikator orientasi pelayanan

2) Komitmen ($Y_{1.6}$)

Adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya siap menyelaraskan sikap saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan kepentingan instansi saya. ($Y_{1.6.1}$)
- b) Saya siap menyelaraskan tindakan saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan kepentingan instansi saya. ($Y_{1.6.2}$)
- c) Saya berkemampuan menyelaraskan sikap untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi saya. ($Y_{1.6.3}$)
- d) Saya berkemampuan menyelaraskan tindakan saya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi saya. ($Y_{1.6.4}$)

Cara menghitung indikator komitmen adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.6} = \frac{Y_{1.6.1} + Y_{1.6.2} + Y_{1.6.3} + Y_{1.6.4}}{4}$$

Keterangan:

$Y_{1.6}$ = Skor rata-rata indikator komitmen

$Y_{1.6.1} + Y_{1.6.2} + Y_{1.6.3} + Y_{1.6.4} =$ Jumlah skor item indikator komitmen

3) Inisiatif Kerja ($Y_{1.7}$)

Adalah kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan dan tidak mengharapkan imbalan. ($Y_{1.7.1}$)
- b) Saya berusaha menjalankan, berinovasi meningkatkan prestasi kerja dan menyesuaikan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha meminimalisir kesalahan. ($Y_{1.7.2}$)

Cara menghitung indikator inisiatif kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.7} = \frac{Y_{1.7.1} + Y_{1.7.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.7}$ = Skor rata-rata indikator inisiatif kerja

$Y_{1.7.1} + Y_{1.7.2}$ = Jumlah skor item indikator inisiatif kerja

4) Kerjasama ($Y_{1.8}$)

Adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya di unit kerja saya ini. ($Y_{1.8.1}$)
- b) Saya mampu bekerjasama secara baik dengan atasan saya di unit kerja saya ini. ($Y_{1.8.2}$)

- c) Saya mampu bekerjasama secara baik dengan pegawai lain di instansi ini. ($Y_{1.8.3}$)

Cara menghitung indikator kerjasama adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.8} = \frac{Y_{1.8.1} + Y_{1.8.2} + Y_{1.8.3}}{3}$$

Keterangan:

$Y_{1.8}$ = Skor rata-rata indikator kerjasama

$Y_{1.8.1} + Y_{1.8.2} + Y_{1.8.3}$ = Jumlah skor item indikator kerjasama

5) Kepemimpinan ($Y_{1.9}$)

Adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Item dari indikator ini yaitu:

- a) Saya mampu memotivasi rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi. ($Y_{1.9.1}$)
- b) Sebagai pimpinan di unit ini saya bisa menjadi role model (contoh peran) kepada bawahan atau rekan kerja. ($Y_{1.9.2}$)

Cara menghitung indikator kepemimpinan adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_{1.9} = \frac{Y_{1.9.1} + Y_{1.9.2}}{2}$$

Keterangan:

$Y_{1.9}$ = Skor rata-rata indikator kepemimpinan

$Y_{1.9.1} + Y_{1.9.2}$ = Jumlah skor item indikator kepemimpinan

Cara menghitung variabel beban kerja adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2} + Y_{1.3} + Y_{1.4}}{4} \times 60\% + \frac{Y_{1.5} + Y_{1.6} + Y_{1.7} + Y_{1.8} + Y_{1.9}}{5} \times 40\%$$

Keterangan:

Y = Skor rata-rata variabel kinerja karyawan

Y _{1.1}	= Skor rata-rata indikator kuantitas
Y _{1.2}	= Skor rata-rata indikator kualitas
Y _{1.3}	= Skor rata-rata indikator waktu
Y _{1.4}	= Skor rata-rata indikator biaya
Y _{1.5}	= Skor rata-rata indikator orientasi pelayanan
Y _{1.6}	= Skor rata-rata indikator komitmen
Y _{1.7}	= Skor rata-rata indikator inisiatif kerja
Y _{1.8}	= Skor rata-rata indikator kerjasama
Y _{1.9}	= Skor rata-rata indikator kepemimpinan

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa uji, yaitu sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *outer loading* pada variabel laten dengan indikator atau item. Indikator atau item dianggap valid jika memiliki nilai korelasi $>0,7$. Menurut Ghozali & Latan (2015:74) penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran ini akan menggunakan batas *loading factor* sebesar 0,7. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 3.3.

Tabel 3. 3 *Outer Loading*

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X _{1.1.1}	0,825	Valid
	X _{1.1.2}	0,768	Valid
	X _{1.1.3}	0,838	Valid
	X _{1.2.1}	0,868	Valid
	X _{1.2.2}	0,876	Valid
	X _{1.2.3}	0,865	Valid
	X _{1.3.1}	0,839	Valid

	X _{1.3.2}	0,835	Valid
	X _{1.3.3}	0,731	Valid
<i>Work life balance (X₂)</i>	X _{2.1.1}	0,787	Valid
	X _{2.1.2}	0,917	Valid
	X _{2.2.1}	0,806	Valid
	X _{2.2.2}	0,907	Valid
	X _{2.3.1}	0,861	Valid
	X _{2.3.2}	0,894	Valid
	<i>Burnout (Z)</i>	Z _{1.1.1}	0,906
Z _{1.1.2}		0,829	Valid
Z _{1.1.3}		0,857	Valid
Z _{1.1.4}		0,702	Valid
Z _{1.1.5}		0,834	Valid
Z _{1.1.6}		0,850	Valid
Z _{1.2.1}		0,907	Valid
Z _{1.2.2}		0,726	Valid
Z _{1.2.3}		0,715	Valid
Z _{1.2.4}		0,805	Valid
Z _{1.2.5}		0,810	Valid
Z _{1.3.1}		0,892	Valid
Z _{1.3.2}		0,804	Valid
Z _{1.3.3}		0,852	Valid
Z _{1.3.4}		0,929	Valid
Z _{1.3.5}		0,811	Valid
Z _{1.3.6}		0,958	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>		Y _{1.1.1}	0,879
	Y _{1.1.2}	0,809	Valid
	Y _{1.2.1}	0,917	Valid
	Y _{1.2.2}	0,930	Valid
	Y _{1.3.1}	0,908	Valid
	Y _{1.3.2}	0,874	Valid
	Y _{1.4.1}	0,936	Valid
	Y _{1.4.2}	0,879	Valid
	Y _{1.5.1}	0,910	Valid
	Y _{1.5.2}	0,922	Valid
	Y _{1.5.3}	0,911	Valid
	Y _{1.5.4}	0,910	Valid
	Y _{1.5.5}	0,903	Valid
	Y _{1.6.1}	0,870	Valid
	Y _{1.6.2}	0,930	Valid
	Y _{1.6.3}	0,826	Valid
	Y _{1.6.4}	0,892	Valid
	Y _{1.7.1}	0,824	Valid
Y _{1.7.2}	0,797	Valid	

	Y _{1.8.1}	0,820	Valid
	Y _{1.8.2}	0,883	Valid
	Y _{1.8.3}	0,758	Valid
	Y _{1.9.1}	0,820	Valid
	Y _{1.9.2}	0,833	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi $>0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading factor* indikator pada variabelnya adalah paling besar dibandingkan pada variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015:74). Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 3.4

Tabel 3. 4 Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	<i>Work life balance</i>	<i>Burnout</i>	Kinerja Karyawan
X _{1.1.1}	0,825	-0,134	0,457	-0,437
X _{1.1.2}	0,768	-0,191	0,493	-0,575
X _{1.1.3}	0,838	-0,299	0,523	-0,538
X _{1.2.1}	0,868	-0,224	0,472	-0,481
X _{1.2.2}	0,876	-0,491	0,696	-0,621
X _{1.2.3}	0,865	-0,470	0,673	-0,742
X _{1.3.1}	0,839	-0,403	0,640	-0,553
X _{1.3.2}	0,835	-0,282	0,530	-0,434
X _{1.3.3}	0,731	-0,272	0,647	-0,462
X _{2.1.1}	-0,298	0,787	-0,499	0,497
X _{2.1.2}	-0,367	0,917	-0,625	0,669
X _{2.2.1}	-0,230	0,806	-0,402	0,595
X _{2.2.2}	-0,476	0,907	-0,651	0,656
X _{2.3.1}	-0,166	0,861	-0,477	0,558
X _{2.3.2}	-0,432	0,894	-0,487	0,644
Z _{1.1.1}	0,690	-0,482	0,906	-0,667
Z _{1.1.2}	0,594	-0,319	0,829	-0,592
Z _{1.1.3}	0,734	-0,435	0,857	-0,691

Z _{1.1.4}	0,217	-0,414	0,702	-0,503
Z _{1.1.5}	0,450	-0,550	0,834	-0,643
Z _{1.1.6}	0,617	-0,484	0,850	-0,589
Z _{1.2.1}	0,713	-0,495	0,907	-0,697
Z _{1.2.2}	0,392	-0,519	0,726	-0,583
Z _{1.2.3}	0,294	-0,324	0,715	-0,452
Z _{1.2.4}	0,481	-0,690	0,805	-0,645
Z _{1.2.5}	0,476	-0,614	0,810	-0,690
Z _{1.3.1}	0,730	-0,530	0,892	-0,720
Z _{1.3.2}	0,665	-0,460	0,804	-0,690
Z _{1.3.3}	0,508	-0,669	0,852	-0,667
Z _{1.3.4}	0,731	-0,623	0,929	-0,719
Z _{1.3.5}	0,678	-0,424	0,811	-0,670
Z _{1.3.6}	0,725	-0,622	0,958	-0,756
Y _{1.1.1}	-0,589	0,611	-0,719	0,879
Y _{1.1.2}	-0,579	0,593	-0,610	0,809
Y _{1.2.1}	-0,737	0,676	-0,866	0,917
Y _{1.2.2}	-0,534	0,680	-0,667	0,930
Y _{1.3.1}	-0,650	0,639	-0,735	0,908
Y _{1.3.2}	-0,555	0,554	-0,648	0,874
Y _{1.4.1}	-0,586	0,676	-0,714	0,936
Y _{1.4.2}	-0,601	0,665	-0,683	0,879
Y _{1.5.1}	-0,742	0,647	-0,814	0,910
Y _{1.5.2}	-0,688	0,672	-0,741	0,922
Y _{1.5.3}	-0,628	0,689	-0,698	0,911
Y _{1.5.4}	-0,729	0,700	-0,868	0,910
Y _{1.5.5}	-0,626	0,608	-0,723	0,903
Y _{1.6.1}	-0,630	0,629	-0,708	0,870
Y _{1.6.2}	-0,665	0,665	-0,761	0,930
Y _{1.6.3}	-0,570	0,560	-0,681	0,826
Y _{1.6.4}	-0,504	0,644	-0,717	0,892
Y _{1.7.1}	-0,348	0,533	-0,501	0,824
Y _{1.7.2}	-0,419	0,467	-0,496	0,797
Y _{1.8.1}	-0,393	0,494	-0,508	0,820
Y _{1.8.2}	-0,703	0,653	-0,743	0,883
Y _{1.8.3}	-0,326	0,446	-0,380	0,758
Y _{1.9.1}	-0,343	0,511	-0,479	0,820
Y _{1.9.2}	-0,370	0,542	-0,466	0,833

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai *cross loadings* dari masing-masing indikator tersebut telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur dari nilai *cross loadings*.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain dengan menilai *discriminant validity* juga dapat dilakukan penilaian menggunakan pengujian lainnya yaitu dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*. Model yang baik memiliki syarat nilai AVE dari setiap konstruk nilainya $>0,5$, sehingga memenuhi persyaratan reliabilitas (Ghozali & Latan, 2015:74).

Tabel 3. 5 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,686	$>0,5$	Valid
<i>Work life balance</i>	0,745	$>0,5$	Valid
<i>Burnout</i>	0,702	$>0,5$	Valid
Kinerja Karyawan	0,764	$>0,5$	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,5 ($>0,5$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria, sehingga dapat dinyatakan valid secara konstruk.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:48) uji reliabilitas adalah suatu nilai-nilai yang menunjukkan konsistensi dari alat pengukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat pengukur tersebut memberikan hasil yang konsisten saat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel.

a. *Composite Reliability*

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SmartPLS dengan melihat nilai *Composite*

Reliability. Variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Composite Reliability* $>0,7$. Berikut nilai *Composite Reliability* pada variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. 6 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,952	$>0,7$	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0,946	$>0,7$	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,975	$>0,7$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,987	$>0,7$	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Dari tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini selain melihat dari nilai *Composite Reliability* juga dapat dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 3. 7 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.943	$>0,7$	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0.931	$>0,7$	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.973	$>0,7$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.987	$>0,7$	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 3.7 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* $>$

0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel penelitian ini dikatakan reliabel atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Teknik penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran & Bougie (2017:111) analisis deskriptif dirancang untuk mengumpulkan data yang memberikan deskripsi atau gambaran tentang karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Analisis deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Analisis deskriptif ini merupakan uraian tentang masalah beban kerja, *work life balance*, *burnout*, dan kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sekaran & Bougie (2017:271) analisis kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis melalui perhitungan matematika atau statistika. Penelitian ini melakukan analisis pada data angka, dengan menggunakan metode penelitian ini dapat mengetahui peran hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat memperjelas gambaran terhadap objek yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Penelitian dengan menggunakan metode PLS ini memiliki dua tahap dalam melakukan evaluasi yaitu sebagai berikut:

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

- 1) **Convergent Validity** dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dan *component score* yang dihitung menggunakan SmartPLS. Untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*, ukuran reflektif individual dinyatakan tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.
- 2) **Discriminant Validity** dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,07. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar daripada dengan ukuran lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada blok lainnya. Cara lain untuk mengukur dan menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi dalam model. Menurut Formell dan Larcker dalam Ghozali & Latan (2015:74) *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat dari AVE lebih besar dari korelasi dalam model.
- 3) **Composite Reliability** adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Jika suatu alat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang dapat diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut dianggap reliabel. Nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 untuk penelitian bersifat *confirmatory* dan nilai antara 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explorator*.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali & Latan (2015:78) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dengan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut adalah kriteria penilaian evaluasi *inner model*:

Kriteria	Penjelasan
R-Square	0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah
Q^2 Predictive Relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> . 0,02, 0,15, dan 0,35 (lemah, moderate, dan kuat)
Signifikan	T-value 1,65 (level signifikan-10%), 1,96 (level signifikan=5%), dan 2,58 (level signifikan=1%)

Sumber: Ghozali & Latan (2015:74)

3. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis nilai alpha (α) adalah 5% sehingga dalam melakukan penerimaan hipotesis yang diuji ketika p value $< 0,05$ dan nilai t-statistik $> 1,69$. Dengan demikian, maka didapatkan hubungan dan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

- a. H_1 : Beban kerja secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistik $> 1,69$ dan nilai p-value $< 0,05$. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai t-statistik $< 1,69$ dan nilai p-value

- $> 0,05$ maka beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H₂: *Work life balance* secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistik $> 1,69$ dan nilai p-value $< 0,05$. Dengan demikian, *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai t-statistik $< 1,69$ dan nilai p-value $> 0,05$ maka *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. H₃: *Burnout* mampu menjadi variabel intervening pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistik $> 1,69$ dan nilai p-value $< 0,05$. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *burnout*. Sebaliknya, jika nilai t-statistik $< 1,69$ dan nilai p-value $> 0,05$ maka beban kerja berpengaruh tidak langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *burnout*.
- d. H₄: *Burnout* mampu menjadi variabel intervening pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Hipotesis dapat diterima apabila nilai t-statistik $> 1,69$ dan nilai p-value $< 0,05$. Dengan demikian, *work life balance* berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *burnout*. Sebaliknya, jika nilai t-statistik $< 1,69$ dan nilai p-value $> 0,05$ maka *work life balance* berpengaruh tidak langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *burnout*.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Kuesioner penelitian dibagikan langsung kepada seluruh pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul secara offline menggunakan kertas. Data yang telah berhasil dikumpulkan dan dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 36 responden, 36 responden telah mengisi kuesioner. Jadi dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dari 36 responden yang telah mengisi kuesioner.

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data yang telah diperoleh, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	10	27,78%
Laki-Laki	26	72,22%
Total	36	100,00%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 36 responden, sebanyak 10 responden atau 27,78% berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 26 responden atau 72,22% berjenis kelamin laki-laki. Dapat dideskripsikan bahwa persentase pegawai laki-laki lebih besar daripada pegawai perempuan di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian, terdapat perbedaan

yang signifikan antara jumlah pegawai perempuan dengan pegawai laki-laki. Menurut Robbins & Judge (2015:29) menyatakan bahwa tenaga kerja laki-laki memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada perempuan dikarenakan laki-laki memiliki keunggulan dalam kekuatan fisik. Namun, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan sosialisasi, atau kemampuan belajar antara laki-laki dan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari data yang telah diperoleh, karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 s/d 30 Tahun	0	0,00%
31 s/d 40 Tahun	9	25,00%
41 s/d 50 Tahun	13	36,11%
51 s/d 60 Tahun	14	38,89%
Total	36	100,00%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 36 responden, sebanyak 9 responden atau 25,00% berusia 31 s/d 40 tahun, sebanyak 13 responden atau 36,11% berusia 41 s/d 50 tahun, dan sebanyak 14 responden atau 38,89% berusia 51 s/d 60 tahun. Dengan demikian, dapat dideskripsikan bahwa sebagian besar pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul berusia 51 s/d 60 tahun. Menurut Robbins & Judge (2015:28) menyatakan bahwa semakin tua usia karyawan maka mereka dianggap memiliki pengalaman lebih banyak, penilaian yang lebih matang, etika kerja yang baik, dan komitmen yang kuat terhadap kualitas pekerjaan mereka. Namun, karyawan yang lebih tua seringkali dianggap

kurang responsif dalam mengadaptasi dan menerima perkembangan teknologi baru.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari data yang telah diperoleh, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel 4.3

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 s/d 5 Tahun	6	16,67%
6 s/d 10 Tahun	2	5,56%
11 s/d 20 Tahun	12	33,33%
21 s/d 30 Tahun	16	44,44%
Total	36	100,00%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 36 responden, pegawai yang lama bekerja 1 s/d 5 tahun ada 6 orang atau 16,67%, pegawai yang lama bekerja 6 s/d 10 tahun ada 2 orang atau 5,56%, pegawai yang lama bekerja 11 s/d 20 tahun ada 12 orang atau 33,33%, dan pegawai yang lama bekerja 21 s/d 30 tahun ada 16 orang atau 44,44%. Dapat dideskripsikan bahwa pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 21 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 44,44%. Menurut Robbins & Judge (2015:32) Masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja dan dilihat sebagai suatu hal positif untuk memprediksi produktivitas pekerja. semakin lama masa kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, maka semakin kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan lama bekerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul, dimana pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun merupakan pegawai terbanyak. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja tinggi, akan memiliki pemahaman yang

mendalam dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pengalaman kerja, individu dapat menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan baik.

2. Anaisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan indikator-indikator setiap variabel berdasarkan variabel beban kerja (X_1), variabel *Work life balance* (X_2), *Burnout* (Z), dan kinerja karyawan (Y).

a. Variabel Beban Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini, pendapat responden akan diukur dengan melakukan penilaian terhadap indikator-indikator variabel beban kerja (X_1), yang dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Penilaian Variabel Beban Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	12	33,3%
1,80 s/d 2,59	Rendah	9	25,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	9	25,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	2	5,6%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	4	11,1%
Jumlah		36	100%
Mean		2,59	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel beban kerja bervariasi. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sebanyak 12 responden (33,3%), 9 responden (25,0%) menyatakan tidak setuju (rendah), 9 responden (25,0%) menyatakan netral (cukup), 2 responden (5,6%) menyatakan setuju (tinggi), dan 4 responden (11,1%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel beban kerja diperoleh

sebesar 2,59, nilai ini berada pada rentang nilai kategori 1,80 s/d 2,59 yang berarti memiliki kategori “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki beban kerja yang dikategorikan rendah, ditinjau dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

b. Variabel *Work life balance* (X_2)

Dalam penelitian ini, pendapat responden akan diukur dengan melakukan penilaian terhadap indikator-indikator variabel *Work life balance* (X_2), yang dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Penilaian Variabel *Work Life Balance*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00%
2,60 s/d 3,39	Cukup	8	22,20%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	2	5,60%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	26	72,20%
Jumlah		36	100%
Mean		4,28	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel *Work life balance* bervariasi. Responden yang menyatakan netral (cukup) yaitu sebanyak 8 responden (22,20%), 2 responden (5,60%) menyatakan setuju (tinggi), 26 responden (72,20%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel *Work life balance* diperoleh sebesar 4,28, nilai ini berada pada rentang nilai kategori 4,20 s/d 5,00 yang berarti memiliki kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki

Work life balance yang dikategorikan sangat tinggi, ditinjau dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

c. Variabel *Burnout* (Z)

Dalam penelitian ini, pendapat responden akan diukur dengan melakukan penilaian terhadap indikator-indikator variabel *Burnout* (Z), yang dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Penilaian Variabel *Burnout*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	4	11,10%
1,80 s/d 2,59	Rendah	14	38,90%
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	11,10%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	14	38,90%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	0	0,00%
Jumlah		36	100%
Mean		2,82	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel *Burnout* bervariasi. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sebanyak 4 responden (11,10%), 14 responden (38,90%) menyatakan tidak setuju (rendah), 4 responden (11,10%) menyatakan netral (cukup), dan 14 responden (38,90%) menyatakan setuju (tinggi). Kemudian nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel *Burnout* diperoleh sebesar 2,82, nilai ini berada pada rentang nilai kategori 2,60 s/d 3,39 yang berarti memiliki kategori “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki *Burnout* yang dikategorikan cukup, ditinjau kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pendapat responden akan diukur dengan melakukan penilaian terhadap indikator-indikator variabel kinerja karyawan (Y), yang dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

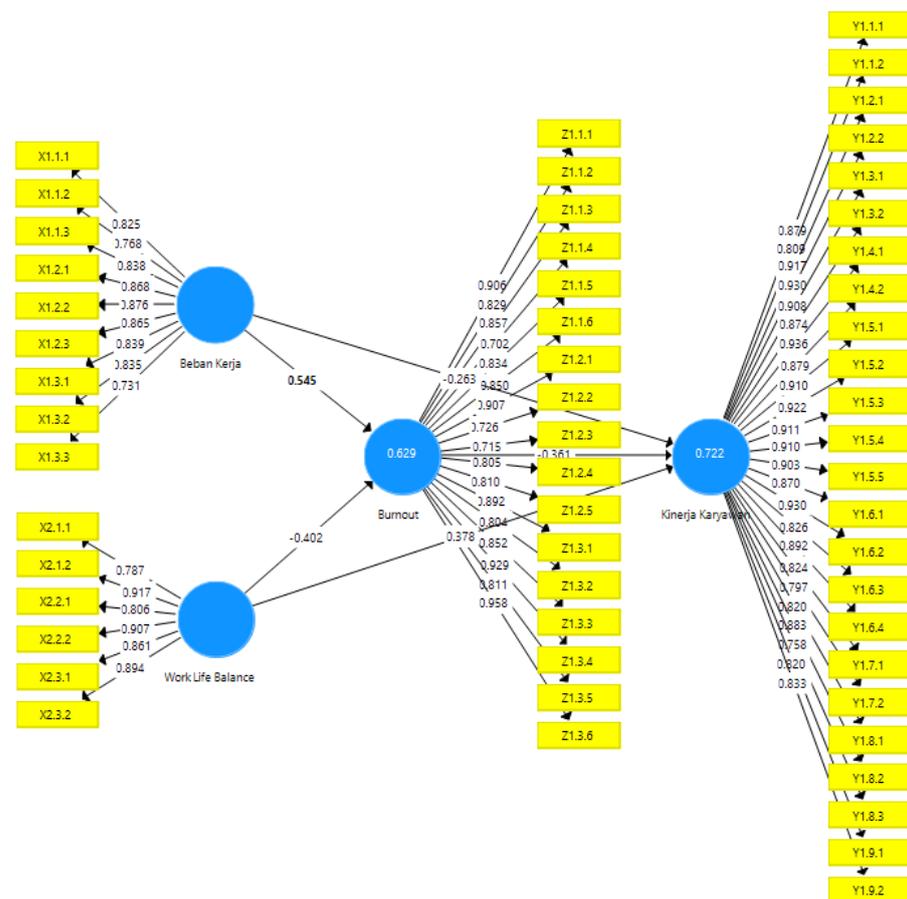
Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	5	13,90%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00%
2,60 s/d 3,39	Cukup	10	27,80%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	13	36,10%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	8	22,20%
Jumlah		36	100%
Mean		3,45	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan bervariasi. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sebanyak 5 responden (13,90%), 10 responden (27,80%) menyatakan netral (cukup), 13 responden (36,10%) menyatakan setuju (tinggi) dan 8 responden (22,20%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian nilai rata-rata persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 3,45, nilai ini berada pada rentang nilai kategori 3,40 s/d 4,19 yang berarti memiliki kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki kinerja karyawan yang dikategorikan tinggi, ditinjau dari kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

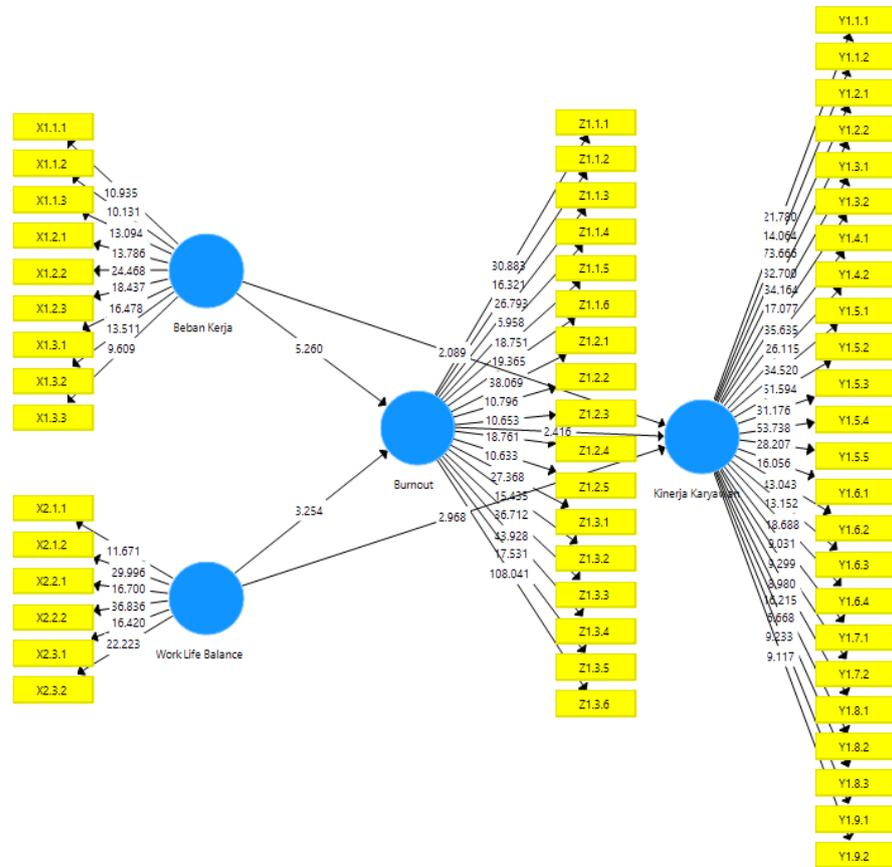
3. Analisis Kuantitatif

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan software SmartPLS. Teknik dalam *Partial Least Square (PLS)* ini terdiri *outer model* dan *inner model*. *Outer model* adalah model pengukuran yang menghubungkan antara indikator dengan variabel lainnya dan *inner model* yang menghubungkan antara variabel laten. Dalam penelitian ini, skema model dengan program SmartPLS ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Pengujian *Outer Model*

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 5)



Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Inner Model

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 6)

a. Hasil Pengujian Inner Model

1) Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis variant atau uji determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel tersebut, nilai dari koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.8:

Tabel 4. 8 Hasil Uji R-Square

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	0,696
<i>Burnout</i> (Z)	0,629	0,607

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 6)

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa R-Square variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,722 atau 72,2% dan R-Square *Burnout* (Z) sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan *Work life balance* dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 0,722 atau 72,2% dan sisanya 0,278 atau 27,8% dijelaskan oleh variabel lainnya. Selanjutnya, variabel Beban Kerja dan *Work life balance* dapat menjelaskan *Burnout* sebesar 0,629 atau 62,9% dan sisanya 0,371 atau 37,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

4. Hasil Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak namun jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t statistik pada alghorithm bootstrapping report untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,69.

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Jalur (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja → <i>Burnout</i>	0,545	0,561	0,104	5,260	0,000
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,263	-0,278	0,126	2,089	0,037
<i>Burnout</i> → Kinerja Karyawan	-0,361	-0,349	0,150	2,416	0,016
<i>Work life balance</i> → <i>Burnout</i>	-0,402	-0,398	0,123	3,254	0,001
<i>Work life balance</i> → Kinerja Karyawan	0,378	0,378	0,127	2,968	0,003

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 6)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja → <i>Burnout</i> → Kinerja Karyawan	-0,197	-0,199	0,100	1,974	0,049
<i>Work life balance</i> → <i>Burnout</i> → Kinerja Karyawan	0,145	0,136	0,073	1,992	0,047

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024 (Lampiran 6)

a. Pengaruh Langsung

- 1) Hipotesis 1 (Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan nilai original sample sebesar -0,263 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($2,089 > 1,69$) dengan nilai p value sebesar $0,037 < 0,05$. Sehingga Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 1 **didukung**.

- 2) Hipotesis 2 (*Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten bantul)

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan nilai original sample sebesar 0,378 yang menunjukkan adanya pengaruh

positif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($2,968 > 1,69$) dengan nilai p value sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga *Work Life Balance* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 2 **didukung**.

b. Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Hipotesis 3 (Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN melalui *Burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* mendapatkan nilai original sample sebesar $-0,197$ yang menunjukkan adanya pengaruh negatif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($1,974 > 1,69$) dengan nilai p value sebesar $0,049 < 0,05$. Sehingga *Burnout* (Z) memiliki pengaruh mediasi pada Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 **didukung**.

- 2) Hipotesis 4 (*Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN melalui *Burnout* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* mendapatkan nilai original sample sebesar $0,145$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($1,992 > 1,69$) dengan nilai p value sebesar $0,047 < 0,05$. Sehingga *Burnout* (Z) memiliki pengaruh mediasi pada *Work life balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 **didukung**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Ketika karyawan terus-menerus diberi tugas dan tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka, mereka akan merasa kewalahan dan akhirnya tidak mampu mengatasi tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Kemudian beban kerja memiliki 3 indikator yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Pada indikator kondisi pekerjaan, ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat membantu pegawai mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan mencapai kinerja yang lebih baik. Kemudian pada indikator penggunaan waktu kerja, ketika pegawai menggunakan waktu kerja mereka dengan efisien maka akan dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya pada indikator target yang harus dicapai, ketidakseimbangan antara penggunaan waktu kerja dan jumlah pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan beban kerja, hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *Work life balance* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Ketika pegawai tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Kemudian *work life balance* memiliki 3 indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Pada indikator keseimbangan waktu, pegawai merasa bahwa waktu mereka saat bekerja tidak terganggu oleh kegiatan lainnya dan dapat dimanfaatkan dengan efisien. Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemudian pada indikator keseimbangan keterlibatan, pegawai dapat membagi keterlibatan mereka di antara berbagai aktivitas, menyadari bahwa keterlibatan dalam aktivitas lain dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya pada indikator keseimbangan kepuasan, pegawai merasa puas ketika mendapatkan dukungan dari keluarga yang meningkatkan kualitas hidup mereka. Ketika mereka merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, ini mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Asari, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Burnout*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui *Burnout* pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja akan meningkatkan *burnout* yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah beban kerja akan menurunkan *burnout* yang akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Ketika karyawan diberikan terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka, mereka cenderung mengalami tekanan dan stres yang tinggi. Terlalu banyak bekerja dalam waktu yang lama tanpa istirahat yang cukup dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental atau yang disebut *burnout*. Hal ini mengganggu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dalam mencapai target kerjanya. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung lebih rentan terhadap kesalahan dalam pekerjaan dan kurang mampu berinovasi. Produktivitas menurun karena mereka merasa tidak mampu menghadapi tekanan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja dalam pekerjaan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Sholehah & Lailiyah, 2023) yang menyatakan bahwa *burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Burnout*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *work life balance* berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui *Burnout* pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* akan menurunkan *burnout* yang akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* akan meningkatkan *burnout* yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kurangnya *work life balance* dapat mengakibatkan karyawan bekerja di luar jam kerja yang ditetapkan atau membawa pekerjaan pulang, yang mengikis waktu mereka untuk beristirahat. Yang mengakibatkan *burnout*, dimana karyawan mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental. *Burnout* dapat menyebabkan kondisi menjadi lelah yang mengurangi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas dengan efisien yang biasanya mereka capai. Selain itu, karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kurang produktif, memiliki tingkat kesalahan yang lebih tinggi, dan kurang mampu memberikan kontribusi kreatif, yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Fauzi & Ekhsan, 2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *burnout*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Beban Kerja, *Work life balance*, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.
3. Beban Kerja berpengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.
4. *Work life balance* berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa indikator *time balance* atau keseimbangan waktu mendapatkan rata-rata terendah dibandingkan dengan yang lain. Maka peneliti menyarankan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul dapat membagi skala prioritasnya untuk mendahulukan mana yang lebih penting dan mendesak antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, pegawai perlu lebih mengatur waktu antara bekerja dan melakukan aktivitas lainnya. Ini penting agar mereka bisa beristirahat dan menyegarkan pikiran, sehingga tetap bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel beban kerja ditemukan bahwa indikator target yang harus dicapai mendapatkan rata-rata terendah. Maka peneliti menyarankan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

dengan memberikan porsi pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dengan adanya pemberian porsi pekerjaan yang tepat kepada pegawai dapat memacu pegawai untuk semangat dan bekerja lebih baik sehingga mereka mampu mencapai target pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Desnirita, & Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>
- Fatmawati, R., & Doni, S. (2018). Tingkat Burnout Perpustakaan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Perpustakaan, Arsip & Dokumentasi*, 10(2), 165–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.15548/shaut.v10i2.82>
- Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Burnout pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 450–464. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, S. (2020). *Gender dalam Birokrasi Pemerintahan*. (I. Nurdin, Ed.). Semarang: Scopindo Media Pustaka.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Karmila, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Manusia dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Asih Suminar). *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(3), 202–217.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. (Andriansyah, Ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997). *Maslach Burnout Inventory*. (C. P. Zalaquett & R. J. Wood, Ed.), *Evaluating Stress: A Book of Resources* (3 ed.). The Scarecrow Press.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 173–182.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>
- Putri, J. D. U. K., & Laily, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(4), 1–16.
- Rahmadyah, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355–366.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1–9.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholehah, N. H., & Lailiyah, E. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout sebagai Variabel Mediasi. *KOLEGIAL: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 11(2).
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Drive 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 16–30.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Strata-1 (S1), saya Lani Okta Handayani mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kabupaten bantul)**".

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden akan terjaga kerahasiannya. Kuesioner ini hanya digunakan keperluan penelitian skripsi sehingga tidak berpengaruh apapun. Dengan ini saya mengharapkan kuesioner ini diisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Demikian atas ketersediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

c. N : Netral

(3)

d. TS : Tidak Setuju (2)

e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

KUESIONER

Bagian 1: Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Saya merasa beban kerja yang harus saya selesaikan di organisaasi ini cukup berat.					
2.	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus saya kerjakan berkaitan dengan pekerjaan saya tersebut.					
3.	Beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya di organisasi ini lebih besar dibanding rekan kerja saya.					
Penggunaan Waktu Kerja						
4.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya.					
6.	Waktu yang diberikan untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan di organisasi ini, tidak sesuai dengan beban kerja yang besar saya rasakan.					
Target yang Harus Dicapai						

7.	Saya merasa saat ini berada di bawah target kerja yang tinggi.					
8.	Organisasi ini menuntut saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dengan volume pekerjaan besar dan waktu terbatas.					
9.	Target kerja yang harus saya selesaikan dalam organisasi ini saya rasakan cukup berat.					

Bagian 2: *Work life balance*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</i>						
1.	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu kerja saya dengan waktu untuk kehidupan pribadi saya.					
2.	Saya mampu menyeimbangkan tuntutan waktu kerja saya dengan tuntutan waktu saya sebagai anggota keluarga di rumah.					
<i>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</i>						
3.	Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan saya sebagai karyawan/pegawai di organisasi ini dengan keterlibatan saya dengan lingkungan di sekitar tempat tinggal saya.					
4.	Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan kerja saya sebagai anggota di organisasi ini dengan keterlibatan sebagai ketua dalam sebuah proyek kecil di organisasi ini.					
<i>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</i>						

5.	Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja saya dengan kepuasan yang dirasakan teman sesama di kantor / sesama organisasi.					
6.	Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja yang saya rasakan sebagai individu dengan kepuasan kerja ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas dalam sebuah tim kerja.					

Bagian 3: *Burnout*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kelelahan Emosional						
1.	Saya merasakan emosi yang tinggi dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya menghabiskan seluruh waktu saya untuk bekerja setiap hari.					
3.	Saya merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan saya lagi.					
4.	Saya mudah tersinggung bila ada orang di sekitar saya mengucapkan kalimat yang tidak saya suka.					
5.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.					
6.	Saya merasa bekerja terlalu keras.					
Depresonalisasi						
7.	Bekerja setiap hari dengan orang-orang menjadi sebuah tekanan tersendiri bagi saya.					
8.	Saya lebih senang menghindar dari orang-orang di sekitar saya saat bekerja.					

9.	Saya menjadi jauh dengan orang-orang di sekitar saya sejak bekerja di posisi ini.					
10.	Saya mengalami kesulitan yang luar biasa untuk menciptakan suasana yang santai dengan orang-orang di sekitar saya.					
11.	Saya tidak cukup perhatian atas apa yang terjadi di sekitar saya.					
Penurunan Prestasi						
12.	Saya merasa mengalami penurunan kinerja saya secara drastis.					
13.	Saya merasa tidak berhasil menjalankan pekerjaan saya.					
14.	Saya merasa gagal menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan ini.					
15.	Dalam pekerjaan, saya merasa tidak berhasil meraih prestasi yang bagus.					
16.	Saya merasa gagal menjadi karyawan yang diharapkan organisasi.					
17.	Saya merasa tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan seperti waktu-waktu sebelumnya.					

Bagian 4: Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Sasaran Kinerja Pegawai						
Kuantitas						
1.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan utama saya dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi ini.					

2.	Saya mampu menghasilkan sejumlah hasil kerja dalam waktu standar.					
Kualitas						
3.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan organisasi ini.					
4.	Kualitas hasil pekerjaan saya semakin meningkat dari waktu ke waktu.					
Waktu						
5.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat sesuai batas waktu yang ditentukan pimpinan/organisasi ini.					
6.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa melakukan pemborosan waktu.					
Biaya						
7.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa melakukan pemborosan biaya.					
8.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan biaya yang efektif.					
Perilaku Kerja						
Orientasi Pelayanan						
9.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.					
10.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan prima bagi atasan saya.					
11.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik saya sebagai teman kerja bagi rekan kerja saya.					
12.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan prima bagi unit kerja saya saat ini.					

13.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi instansi lain yang memiliki hubungan kerja dengan instansi saya sekarang.					
Komitmen						
14.	Saya siap menyelaraskan sikap saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan kepentingan instansi saya.					
15.	Saya siap menyelaraskan tindakan saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan kepentingan instansi saya.					
16.	Saya berkemampuan menyelaraskan sikap untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi saya.					
17.	Saya berkemampuan menyelaraskan tindakan saya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi saya.					
Inisiatif Kerja						
18.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan dan tidak mengharapkan imbalan.					
19.	Saya berusaha menjalankan, berinovasi meningkatkan prestasi kerja dan menyesuaikan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha meminimalisir kesalahan.					
Kerjasama						
20.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya di unit kerja saya ini.					
21.	Saya mampu bekerjasama secara baik dengan atasan saya di unit kerja saya ini.					

22.	Saya mampu bekerjasama secara baik dengan pegawai lain di instansi ini.					
Kepemimpinan						
23.	Saya mampu memotivasi rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.					
24.	Sebagai pimpinan di unit ini saya bisa menjadi <i>role model</i> (contoh peran) kepada bawahan atau rekan kerja.					

LAMPIRAN 2
IDENTITAS RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	Sri Muryani	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
2	Wahana P	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	11 s/d 20 Tahun
3	Edy Muryanta	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	11 s/d 20 Tahun
4	Saifur	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	6 s/d 10 Tahun
5	Edy Sumanto	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	21 s/d 30 Tahun
6	Zulkifly	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	6 s/d 10 Tahun
7	Eko Agus	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	1 s/d 5 Tahun
8	Wira Harri Tama	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	1 s/d 5 Tahun
9	Toni Awaludin	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	1 s/d 5 Tahun
10	Linda	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
11	Satriya Prihantara	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	1 s/d 5 Tahun
12	Suhardi	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
13	Tugiyat	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
14	Wahudi	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	21 s/d 30 Tahun
15	Prapta Nugraha	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
16	Sri Supriatini	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
17	Endang Krisvianti	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
18	Artista	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	1 s/d 5 Tahun
19	Nurwidayati	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
20	Pipin Subekti	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
21	Priyanto	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
22	Yuliyanto	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	21 s/d 30 Tahun
23	Muhammad Safii	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun

24	Muh Anas Januari	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
25	Sadono	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
26	Penta Widi	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
27	Anggara	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
28	Sadono Wicaksono	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	11 s/d 20 Tahun
29	Pipin Subekti	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
30	Supriyono	Laki-Laki	51 s/d 60 Tahun	21 s/d 30 Tahun
31	Nurma Octa	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	1 s/d 5 Tahun
32	Triyono	Laki-Laki	31 s/d 40 Tahun	11 s/d 20 Tahun
33	Hari	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
34	Anton Vektori	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
35	Agung Nugroho	Laki-Laki	41 s/d 50 Tahun	11 s/d 20 Tahun
36	Wartini	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	21 s/d 30 Tahun

LAMPIRAN 3
HASIL ANALISIS KARAKTERISTIK
RESPONDEN

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	10	27,78%
Laki-Laki	26	72,22%
Total	36	100,00%

Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 s/d 30 Tahun	0	0,00%
31 s/d 40 Tahun	9	25,00%
41 s/d 50 Tahun	13	36,11%
51 s/d 60 Tahun	14	38,89%
Total	36	100,00%

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 s/d 5 Tahun	6	16,67%
6 s/d 10 Tahun	2	5,56%
11 s/d 20 Tahun	12	33,33%
21 s/d 30 Tahun	16	44,44%
Total	36	100,00%

BEBAN KERJA

Indikator	Pernyataan	Mean		Kategori	
Kondisi Pekerjaan	X _{1.1.1} Saya merasa beban kerja yang harus saya selesaikan di organisasi ini cukup berat	2,67	2,74	2,59	Cukup
	X _{1.1.2} Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena cukup banyak yang harus saya kerjakan berkaitan	2,75			Cukup

		dengan pekerjaan saya tersebut				
	X _{1.1.3}	Beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya di organisasi ini lebih besar dibanding rekan kerja saya	2,81			Cukup
Penggunaan Waktu Kerja	X _{1.2.1}	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	2,14	2,53		Rendah
	X _{1.2.2}	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya	2,61			Cukup
	X _{1.2.3}	Waktu yang diberikan untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan di organisasi ini, tidak sesuai dengan beban kerja yang besar saya rasakan	2,83			Cukup
Target yang Harus Dicapai	X _{1.3.1}	Saya merasa saat ini berada di bawah target kerja yang tinggi	2,50	2,49		Rendah
	X _{1.3.2}	Organisasi ini menuntut saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dengan volume pekerjaan besar dan waktu terbatas	2,31			Rendah
	X _{1.3.3}	Target kerja yang harus saya selesaikan dalam organisasi ini saya rasakan cukup berat	2,67			Cukup

Penilaian Variabel Beban Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	12	33,3%
1,80 s/d 2,59	Rendah	9	25,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	9	25,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	2	5,6%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	4	11,1%

Jumlah	36	100%
Mean	2,59	

WORK LIFE BALANCE

Indikator		Pernyataan	Mean		Kategori
<i>Time Balance</i>	X _{2.1.1}	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu kerja saya dengan waktu untuk kehidupan pribadi saya	4,03	4,11	Tinggi
	X _{2.1.2}	Saya mampu menyeimbangkan tuntutan waktu kerja saya dengan tuntutan waktu saya sebagai anggota keluarga di rumah.	4,19		Sangat Tinggi
<i>Involvement Balance</i>	X _{2.2.1}	Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan saya sebagai karyawan/pegawai di organisasi ini dengan keterlibatan saya dengan lingkungan di sekitar tempat tinggal saya	4,58	4,58	Sangat Tinggi
	X _{2.2.2}	Saya mampu menyeimbangkan keterlibatan kerja saya sebagai anggota di organisasi ini dengan keterlibatan sebagai ketua dalam sebuah proyek kecil di organisasi ini	4,58		Sangat Tinggi
<i>Satisfaction Balance</i>	X _{2.3.1}	Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja saya dengan kepuasan yang dirasakan teman sesama di kantor / sesama organisasi.	4,11	4,14	Tinggi
	X _{2.3.2}	Saya mampu menyeimbangkan kepuasan kerja yang saya rasakan sebagai individu	4,17		Tinggi

		dengan kepuasan kerja ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas dalam sebuah tim kerja				
--	--	--	--	--	--	--

Penilaian Variabel *Work life balance*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00%
2,60 s/d 3,39	Cukup	8	22,20%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	2	5,60%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	26	72,20%
Jumlah		36	100%
Mean		4,28	

BURNOUT

Indikator		Pernyataan	Mean		Kategori
Kelelahan Emosional	Z _{1.1.1}	Saya merasakan emosi yang tinggi dalam pekerjaan saya	3,08	2,82	Cukup
	Z _{1.1.2}	Saya menghabiskan seluruh waktu saya untuk bekerja setiap hari	2,86		Cukup
	Z _{1.1.3}	Saya merasa lelah ketika bangun tidur dan harus menemui pekerjaan saya lagi	2,67		Cukup
	Z _{1.1.4}	Saya mudah tersinggung bila ada orang di sekitar saya mengucapkan kalimat yang tidak saya sukai	2,36		Rendah
	Z _{1.1.5}	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya	2,92		Cukup
	Z _{1.1.6}	Saya merasa bekerja terlalu keras	3,03		Cukup
Depresionalisasi	Z _{1.2.1}	Bekerja setiap hari dengan orang-orang	2,94	2,87	Cukup

		menjadi sebuah tekanan tersendiri bagi saya				
	Z _{1.2.2}	Saya lebih senang menghindari dari orang-orang di sekitar saya saat bekerja	3,00			Cukup
	Z _{1.2.3}	Saya menjadi jauh dengan orang-orang di sekitar saya sejak bekerja di posisi ini	2,69			Cukup
	Z _{1.2.4}	Saya mengalami kesulitan yang luar biasa untuk menciptakan suasana yang santai dengan orang-orang di sekitar saya	2,81			Cukup
	Z _{1.2.5}	Saya tidak cukup perhatian atas apa yang terjadi di sekitar saya	2,89			Cukup
Penurunan Prestasi	Z _{1.3.1}	Saya merasa mengalami penurunan kinerja saya secara drastis.	3,06	2,78		Cukup
	Z _{1.3.2}	Saya merasa tidak berhasil menjalankan pekerjaan saya.	2,61			Cukup
	Z _{1.3.3}	Saya merasa gagal menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam pekerjaan ini	2,56			Rendah
	Z _{1.3.4}	Dalam pekerjaan, saya merasa tidak berhasil meraih prestasi yang bagus	2,72			Cukup
	Z _{1.3.5}	Saya merasa gagal menjadi karyawan yang diharapkan organisasi	2,83			Cukup
	Z _{1.3.6}	Saya merasa tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan seperti	2,89			Cukup

		waktu-waktu sebelumnya				
--	--	------------------------	--	--	--	--

Penilaian Variabel *Burnout*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	4	11,10%
1,80 s/d 2,59	Rendah	14	38,90%
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	11,10%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	14	38,90%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	0	0,00%
Jumlah		36	100%
Mean		2,82	

KINERJA KARYAWAN

Indikator		Pernyataan	Mean	Kategori	
Kuantitas	Y _{1.1.1}	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan utama saya dalam waktu yang ditentukan oleh organisasi ini	3,33	3,35	Cukup
	Y _{1.1.2}	Saya mampu menghasilkan sejumlah hasil kerja dalam waktu standar	3,36		Cukup
Kualitas	Y _{1.2.1}	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan organisasi ini	3,06	3,19	Cukup
	Y _{1.2.2}	Kualitas hasil pekerjaan saya semakin meningkat dari waktu ke waktu	3,33		Cukup
Waktu	Y _{1.3.1}	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat sesuai batas waktu yang ditentukan	3,44	3,31	Tinggi

		pimpinan/organisasi ini				
	Y _{1.3.2}	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa melakukan pemborosan waktu	3,17			Cukup
Biaya	Y _{1.4.1}	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa melakukan pemborosan biaya	3,47	3,46		Tinggi
	Y _{1.4.2}	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan biaya yang efektif	3,44			Tinggi
Orientasi Pelayanan	Y _{1.5.1}	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat	3,14	3,34		Cukup
	Y _{1.5.2}	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan prima bagi atasan saya	3,42			Tinggi
	Y _{1.5.3}	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik saya sebagai teman kerja bagi rekan kerja saya	3,64			Tinggi
	Y _{1.5.4}	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan prima bagi unit kerja saya saat ini	3,14			Cukup
	Y _{1.5.5}	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi instansi lain yang memiliki hubungan kerja dengan instansi saya sekarang	3,39			Cukup
Komitmen	Y _{1.6.1}	Saya siap menyelaraskan sikap saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan	3,5	3,47		Tinggi

		kepentingan instansi saya				
	Y _{1.6.2}	Saya siap menyelaraskan tindakan saya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengutamakan kepentingan instansi saya	3,44			Tinggi
	Y _{1.6.3}	Saya berkemampuan menyelaraskan sikap untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi saya	3,5			Tinggi
	Y _{1.6.4}	Saya berkemampuan menyelaraskan tindakan saya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibandingkan tujuan pribadi saya	3,42			Tinggi
Inisiatif Kerja	Y _{1.7.1}	Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan dan tidak mengharapkan imbalan	3,64	3,72		Tinggi
	Y _{1.7.2}	Saya berusaha menjalankan, berinovasi meningkatkan prestasi kerja dan menyesuaikan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha meminimalisir kesalahan	3,81			Tinggi
Kerjasama	Y _{1.8.1}	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya di unit kerja saya ini	3,58	3,57		Tinggi
	Y _{1.8.2}	Saya mampu bekerjasama secara	3,5			Tinggi

		baik dengan atasan saya di unit kerja saya ini				
	Y _{1.8.3}	Saya mampu bekerjasama secara baik dengan pegawai lain di instansi ini	3,64			Tinggi
Kepemimpinan	Y _{1.9.1}	Saya mampu memotivasi rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi	3,64	3,60		Tinggi
	Y _{1.9.2}	Sebagai pimpinan di unit ini saya bisa menjadi <i>role model</i> (contoh peran) kepada bawahan atau rekan kerja	3,56			Tinggi

Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	5	13,90%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00%
2,60 s/d 3,39	Cukup	10	27,80%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	13	36,10%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	8	22,20%
Jumlah		36	100%
Mean		3,45	

LAMPIRAN 4
REKAPITULASI TABULASI DATA

TABULASI DATA BEBAN KERJA (X₁)

No	X_{1.1.1}	X_{1.1.2}	X_{1.1.3}	X_{1.2.1}	X_{1.2.2}	X_{1.2.3}	X_{1.3.1}	X_{1.3.2}	X_{1.3.3}	Mean
1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1,56
2	4	5	4	2	2	4	2	2	3	3,11
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1,89
4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2,89
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,11
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1,89
7	2	4	4	1	4	4	2	2	4	3,00
8	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2,67
9	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2,67
10	4	3	3	2	4	2	2	1	1	2,44
11	2	1	2	2	4	2	4	4	4	2,78
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1,89
13	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1,56
14	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1,67
15	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1,56
16	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3,00
17	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1,56
18	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1,67
19	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1,67
20	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2,44
21	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1,78
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
23	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1,78
24	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1,78
25	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1,78
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,89
30	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1,67
31	2	4	1	2	2	4	1	1	1	2,00
32	2	1	2	2	4	2	4	4	4	2,78
33	4	4	2	1	2	2	1	1	4	2,33
34	4	4	2	1	2	2	1	1	4	2,33
35	2	2	2	2	1	1	2	1	4	1,89
36	4	5	4	2	2	4	2	2	3	3,11
Mean	2,67	2,75	2,81	2,14	2,61	2,83	2,50	2,31	2,67	

TABULASI DATA *WORK LIFE BALANCE* (X₂)

No	X_{2.1.1}	X_{2.1.2}	X_{2.2.1}	X_{2.2.2}	X_{2.3.1}	X_{2.3.2}	Mean
1	4	5	5	5	4	5	4,67
2	4	4	5	4	4	4	4,17
3	4	5	5	5	4	5	4,67
4	3	3	4	3	3	3	3,17
5	3	3	4	3	3	3	3,17
6	4	4	5	5	5	4	4,50
7	3	3	3	4	3	3	3,17
8	3	3	5	5	4	5	4,17
9	3	3	3	4	3	3	3,17
10	4	5	5	5	5	4	4,67
11	3	3	4	3	3	3	3,17
12	4	5	5	5	5	4	4,67
13	5	5	5	5	5	5	5,00
14	4	4	5	5	4	4	4,33
15	4	4	5	5	4	4	4,33
16	3	3	4	3	3	3	3,17
17	4	4	4	5	5	4	4,33
18	4	5	5	5	4	5	4,67
19	4	5	5	5	4	5	4,67
20	5	4	4	5	4	4	4,33
21	5	4	4	5	4	4	4,33
22	3	3	4	3	3	3	3,17
23	5	4	4	5	4	4	4,33
24	4	5	5	5	4	5	4,67
25	4	5	5	5	4	5	4,67
26	5	5	5	5	5	5	5,00
27	3	3	4	3	3	3	3,17
28	4	4	5	5	5	4	4,50
29	4	5	5	5	5	4	4,67
30	4	5	5	5	4	5	4,67
31	4	5	5	5	4	5	4,67
32	5	5	5	5	5	5	5,00
33	5	5	5	5	5	5	5,00
34	5	5	5	5	5	5	5,00
35	5	4	5	5	5	4	4,67
36	5	4	4	5	4	4	4,33
Mean	4,03	4,19	4,58	4,58	4,11	4,17	

TABULASI DATA *BURNOUT* (Z)

No	Z_{1.1.1}	Z_{1.1.2}	Z_{1.1.3}	Z_{1.1.4}	Z_{1.1.5}	Z_{1.1.6}	Z_{1.2.1}	Z_{1.2.2}	Z_{1.2.3}	Z_{1.2.4}	Z_{1.2.5}	Z_{1.3.1}	Z_{1.3.2}	Z_{1.3.3}	Z_{1.3.4}	Z_{1.3.5}	Z_{1.3.6}	Mean
1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,24
2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3,76
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,24
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3,76
5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3,76
6	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,24
7	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3,76
8	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3,76
9	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3,76
10	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1,88
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3,88
12	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1,53
13	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1,53
14	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2,24
15	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2,35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4,18
17	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2,24
18	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2,35
19	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2,35
20	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2,35
21	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1,53
22	5	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3,76
23	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1,53
24	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2,76
25	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2,76

26	5	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3,76
27	5	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3,76
28	5	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3,76
29	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3	2,71
30	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1,88
31	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1,88
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3,88
33	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2,35
34	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2,35
35	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3	2,71
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3,88
Mean	3,08	2,86	2,67	2,36	2,92	3,03	2,94	3,00	2,69	2,81	2,89	3,06	2,61	2,56	2,72	2,83	2,89	

TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Y₁ 1.1	Y₁ 1.2	Y₁ 2.1	Y₁ 2.2	Y₁ 3.1	Y₁ 3.2	Y₁ 4.1	Y₁ 4.2	Y₁ 5.1	Y₁ 5.2	Y₁ 5.3	Y₁ 5.4	Y₁ 5.5	Y₁ 6.1	Y₁ 6.2	Y₁ 6.3	Y₁ 6.4	Y₁ 7.1	Y₁ 7.2	Y₁ 8.1	Y₁ 8.2	Y₁ 8.3	Y₁ 9.1	Y₁ 9.2	Mean
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,92
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,42
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,08
7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
9	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1,50
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,67
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
12	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4,38
13	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4,38
14	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3,79
15	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3,83
16	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1,50
17	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3,79
18	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,71
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,04
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,71
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
22	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1,50
23	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,04
24	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,29

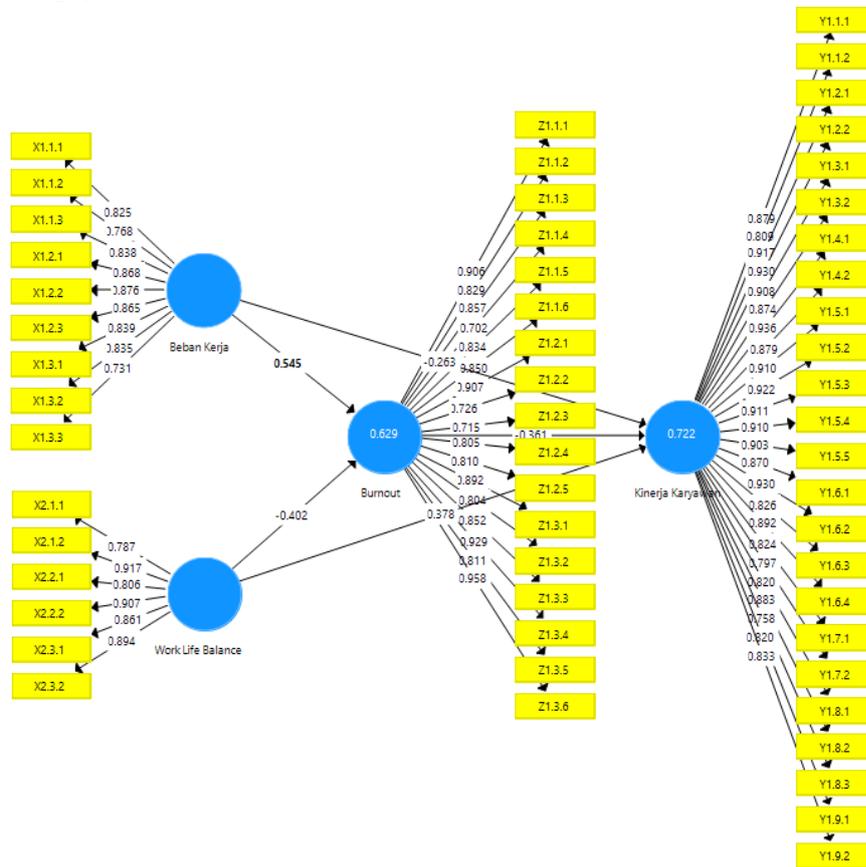
25	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,29
26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
27	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1,75
28	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
29	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,13
30	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4,38
31	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3,50
32	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3,33
33	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4,38
34	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3,83
35	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4,29
36	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1,50
Mean	3, 33	3, 36	3, 06	3, 33	3, 44	3, 17	3, 47	3, 44	3, 14	3, 42	3, 64	3, 14	3, 39	3, 50	3, 44	3, 50	3, 42	3, 64	3, 81	3, 58	3, 50	3, 64	3, 64	3, 56	

LAMPIRAN 5
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS

Software SmartPLS

1. Pengujian Outer Model



2. Pengujian Outer Loading

	Beban Kerja	Work life balance	Burnout	Kinerja Karyawan
X1.1.1	0,825			
X1.1.2	0,768			
X1.1.3	0,838			
X1.2.1	0,868			
X1.2.2	0,876			
X1.2.3	0,865			
X1.3.1	0,839			
X1.3.2	0,835			
X1.3.3	0,731			
X2.1.1		0,787		
X2.1.2		0,917		

X2.2.1		0,806		
X2.2.2		0,907		
X2.3.1		0,861		
X2.3.2		0,894		
Z1.1.1			0,906	
Z1.1.2			0,829	
Z1.1.3			0,857	
Z1.1.4			0,702	
Z1.1.5			0,834	
Z1.1.6			0,850	
Z1.2.1			0,907	
Z1.2.2			0,726	
Z1.2.3			0,715	
Z1.2.4			0,805	
Z1.2.5			0,810	
Z1.3.1			0,892	
Z1.3.2			0,804	
Z1.3.3			0,852	
Z1.3.4			0,929	
Z1.3.5			0,811	
Z1.3.6			0,958	
Y1.1.1				0,879
Y1.1.2				0,809
Y1.2.1				0,917
Y1.2.2				0,930
Y1.3.1				0,908
Y1.3.2				0,874
Y1.4.1				0,936
Y1.4.2				0,879
Y1.5.1				0,910
Y1.5.2				0,922
Y1.5.3				0,911
Y1.5.4				0,910
Y1.5.5				0,903
Y1.6.1				0,870
Y1.6.2				0,930
Y1.6.3				0,826
Y1.6.4				0,892
Y1.7.1				0,824
Y1.7.2				0,797
Y1.8.1				0,820

Y1.8.2				0,883
Y1.8.3				0,758
Y1.9.1				0,820
Y1.9.2				0,833

3. Pengujian *Cross Loading*

	Beban Kerja	Work life balance	Burnout	Kinerja Karyawan
X1.1.1	0,825	-0,134	0,457	-0,437
X1.1.2	0,768	-0,191	0,493	-0,575
X1.1.3	0,838	-0,299	0,523	-0,538
X1.2.1	0,868	-0,224	0,472	-0,481
X1.2.2	0,876	-0,491	0,696	-0,621
X1.2.3	0,865	-0,470	0,673	-0,742
X1.3.1	0,839	-0,403	0,640	-0,553
X1.3.2	0,835	-0,282	0,530	-0,434
X1.3.3	0,731	-0,272	0,647	-0,462
X2.1.1	-0,298	0,787	-0,499	0,497
X2.1.2	-0,367	0,917	-0,625	0,669
X2.2.1	-0,230	0,806	-0,402	0,595
X2.2.2	-0,476	0,907	-0,651	0,656
X2.3.1	-0,166	0,861	-0,477	0,558
X2.3.2	-0,432	0,894	-0,487	0,644
Z1.1.1	0,690	-0,482	0,906	-0,667
Z1.1.2	0,594	-0,319	0,829	-0,592
Z1.1.3	0,734	-0,435	0,857	-0,691
Z1.1.4	0,217	-0,414	0,702	-0,503
Z1.1.5	0,450	-0,550	0,834	-0,643
Z1.1.6	0,617	-0,484	0,850	-0,589
Z1.2.1	0,713	-0,495	0,907	-0,697
Z1.2.2	0,392	-0,519	0,726	-0,583
Z1.2.3	0,294	-0,324	0,715	-0,452
Z1.2.4	0,481	-0,690	0,805	-0,645
Z1.2.5	0,476	-0,614	0,810	-0,690
Z1.3.1	0,730	-0,530	0,892	-0,720
Z1.3.2	0,665	-0,460	0,804	-0,690
Z1.3.3	0,508	-0,669	0,852	-0,667
Z1.3.4	0,731	-0,623	0,929	-0,719
Z1.3.5	0,678	-0,424	0,811	-0,670
Z1.3.6	0,725	-0,622	0,958	-0,756

Y1.1.1	-0,589	0,611	-0,719	0,879
Y1.1.2	-0,579	0,593	-0,610	0,809
Y1.2.1	-0,737	0,676	-0,866	0,917
Y1.2.2	-0,534	0,680	-0,667	0,930
Y1.3.1	-0,650	0,639	-0,735	0,908
Y1.3.2	-0,555	0,554	-0,648	0,874
Y1.4.1	-0,586	0,676	-0,714	0,936
Y1.4.2	-0,601	0,665	-0,683	0,879
Y1.5.1	-0,742	0,647	-0,814	0,910
Y1.5.2	-0,688	0,672	-0,741	0,922
Y1.5.3	-0,628	0,689	-0,698	0,911
Y1.5.4	-0,729	0,700	-0,868	0,910
Y1.5.5	-0,626	0,608	-0,723	0,903
Y1.6.1	-0,630	0,629	-0,708	0,870
Y1.6.2	-0,665	0,665	-0,761	0,930
Y1.6.3	-0,570	0,560	-0,681	0,826
Y1.6.4	-0,504	0,644	-0,717	0,892
Y1.7.1	-0,348	0,533	-0,501	0,824
Y1.7.2	-0,419	0,467	-0,496	0,797
Y1.8.1	-0,393	0,494	-0,508	0,820
Y1.8.2	-0,703	0,653	-0,743	0,883
Y1.8.3	-0,326	0,446	-0,380	0,758
Y1.9.1	-0,343	0,511	-0,479	0,820
Y1.9.2	-0,370	0,542	-0,466	0,833

4. Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,943	0,950	0,952	0,686
Work life balance	0,931	0,940	0,946	0,745
Kinerja Karyawan	0,987	0,990	0,987	0,764
Burnout	0,973	0,978	0,975	0,702

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Pengujian Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,943	0,950	0,952	0,686
<i>Work life balance</i>	0,931	0,940	0,946	0,745
Kinerja Karyawan	0,987	0,990	0,987	0,764
<i>Burnout</i>	0,973	0,978	0,975	0,702

2. Pengujian Cronbach's Alpha

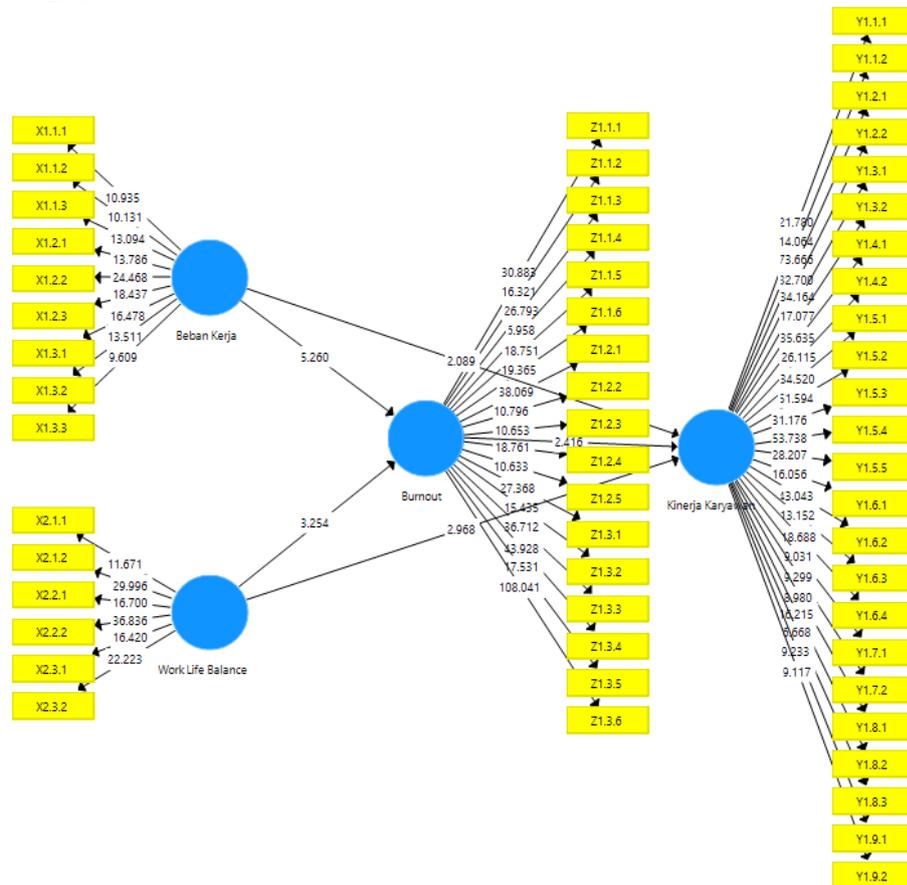
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,943	0,950	0,952	0,686
<i>Work life balance</i>	0,931	0,940	0,946	0,745
Kinerja Karyawan	0,987	0,990	0,987	0,764
<i>Burnout</i>	0,973	0,978	0,975	0,702

LAMPIRAN 6
HASIL ANALISIS DATA

HASIL ANALISIS DATA

Software SmartPLS

1. Pengujian Inner Model



2. Hasil Uji R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Burnout</i>	0,629	0,607
Kinerja Karyawan	0,722	0,696

3. Hasil Uji F-Square

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Kinerja Karyawan	Work life balance
Beban Kerja		0,680	0,126	
<i>Burnout</i>			0,174	
Kinerja Karyawan				
<i>Work life balance</i>		0,369	0,318	

4. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> <i>Burnout</i>	0,545	0,561	0,104	5,260	0,000
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,263	-0,278	0,126	2,089	0,037
<i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	-0,361	-0,349	0,150	2,416	0,016
<i>Work life balance</i> -> <i>Burnout</i>	-0,402	-0,398	0,123	3,254	0,001
<i>Work life balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,378	0,378	0,127	2,968	0,003

5. Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> <i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	-0,197	-0,199	0,100	1,974	0,049
<i>Work life balance</i> -> <i>Burnout</i> -> Kinerja Karyawan	0,145	0,136	0,073	1,992	0,047

6. Hasil Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1.1 <- Beban Kerja	0,825	0,814	0,075	10,935	0,000
X1.1.2 <- Beban Kerja	0,768	0,760	0,076	10,131	0,000
X1.1.3 <- Beban Kerja	0,838	0,831	0,064	13,094	0,000
X1.2.1 <- Beban Kerja	0,868	0,859	0,063	13,786	0,000
X1.2.2 <- Beban Kerja	0,876	0,877	0,036	24,468	0,000
X1.2.3 <- Beban Kerja	0,865	0,863	0,047	18,437	0,000
X1.3.1 <- Beban Kerja	0,839	0,837	0,051	16,478	0,000
X1.3.2 <- Beban Kerja	0,835	0,830	0,062	13,511	0,000
X1.3.3 <- Beban Kerja	0,731	0,728	0,076	9,609	0,000
X2.1.1 <- <i>Work life balance</i>	0,787	0,782	0,067	11,671	0,000
X2.1.2 <- <i>Work life balance</i>	0,917	0,917	0,031	29,996	0,000
X2.2.1 <- <i>Work life balance</i>	0,806	0,808	0,048	16,700	0,000
X2.2.2 <- <i>Work life balance</i>	0,907	0,907	0,025	36,836	0,000
X2.3.1 <- <i>Work life balance</i>	0,861	0,854	0,052	16,420	0,000
X2.3.2 <- <i>Work life balance</i>	0,894	0,892	0,040	22,223	0,000
Y1.1.1 <- Kinerja Karyawan	0,879	0,877	0,040	21,780	0,000

Y1.1.2 <- Kinerja Karyawan	0,809	0,806	0,058	14,064	0,000
Y1.2.1 <- Kinerja Karyawan	0,917	0,919	0,012	73,666	0,000
Y1.2.2 <- Kinerja Karyawan	0,930	0,924	0,028	32,700	0,000
Y1.3.1 <- Kinerja Karyawan	0,908	0,906	0,027	34,164	0,000
Y1.3.2 <- Kinerja Karyawan	0,874	0,868	0,051	17,077	0,000
Y1.4.1 <- Kinerja Karyawan	0,936	0,933	0,026	35,635	0,000
Y1.4.2 <- Kinerja Karyawan	0,879	0,878	0,034	26,115	0,000
Y1.5.1 <- Kinerja Karyawan	0,910	0,910	0,026	34,520	0,000
Y1.5.2 <- Kinerja Karyawan	0,922	0,923	0,018	51,594	0,000
Y1.5.3 <- Kinerja Karyawan	0,911	0,908	0,029	31,176	0,000
Y1.5.4 <- Kinerja Karyawan	0,910	0,911	0,017	53,738	0,000
Y1.5.5 <- Kinerja Karyawan	0,903	0,900	0,032	28,207	0,000
Y1.6.1 <- Kinerja Karyawan	0,870	0,865	0,054	16,056	0,000
Y1.6.2 <- Kinerja Karyawan	0,930	0,929	0,022	43,043	0,000
Y1.6.3 <- Kinerja Karyawan	0,826	0,820	0,063	13,152	0,000
Y1.6.4 <- Kinerja Karyawan	0,892	0,884	0,048	18,688	0,000
Y1.7.1 <- Kinerja Karyawan	0,824	0,805	0,091	9,031	0,000
Y1.7.2 <- Kinerja Karyawan	0,797	0,780	0,086	9,299	0,000
Y1.8.1 <- Kinerja Karyawan	0,820	0,799	0,091	8,980	0,000
Y1.8.2 <- Kinerja Karyawan	0,883	0,879	0,054	16,215	0,000
Y1.8.3 <- Kinerja Karyawan	0,758	0,738	0,114	6,668	0,000
Y1.9.1 <- Kinerja Karyawan	0,820	0,800	0,089	9,233	0,000
Y1.9.2 <- Kinerja Karyawan	0,833	0,814	0,091	9,117	0,000
Z1.1.1 <- Burnout	0,906	0,906	0,029	30,883	0,000
Z1.1.2 <- Burnout	0,829	0,822	0,051	16,321	0,000
Z1.1.3 <- Burnout	0,857	0,862	0,032	26,793	0,000
Z1.1.4 <- Burnout	0,702	0,681	0,101	6,958	0,000
Z1.1.5 <- Burnout	0,834	0,828	0,044	18,751	0,000
Z1.1.6 <- Burnout	0,850	0,850	0,044	19,365	0,000
Z1.2.1 <- Burnout	0,907	0,906	0,024	38,069	0,000
Z1.2.2 <- Burnout	0,726	0,723	0,067	10,796	0,000
Z1.2.3 <- Burnout	0,715	0,703	0,067	10,653	0,000
Z1.2.4 <- Burnout	0,805	0,805	0,043	18,761	0,000
Z1.2.5 <- Burnout	0,810	0,815	0,076	10,633	0,000
Z1.3.1 <- Burnout	0,892	0,893	0,033	27,368	0,000
Z1.3.2 <- Burnout	0,804	0,802	0,052	15,435	0,000
Z1.3.3 <- Burnout	0,852	0,852	0,023	36,712	0,000
Z1.3.4 <- Burnout	0,929	0,931	0,021	43,928	0,000
Z1.3.5 <- Burnout	0,811	0,811	0,046	17,531	0,000
Z1.3.6 <- Burnout	0,958	0,959	0,009	108,041	0,000