



PENGARUH *TURNOVER INTENTIONS, BURNOUT, DAN WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PRIMKOPPABRI (PRIMER KOPERASI PURNAWIRAWAN ABRI) KABUPATEN BLITAR

Skripsi
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
VERDY FEBRIAN CAHYO UTOMO
NPM. 21601081496



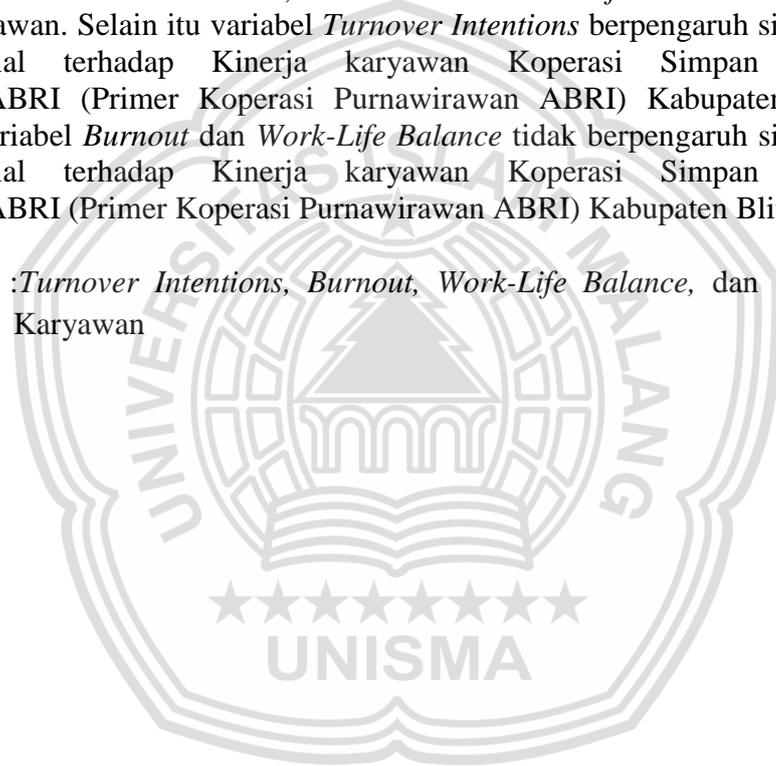
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 53 karyawan. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi berganda bantuan SPSS 16.0 untuk perangkat lunak windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu variabel *Turnover Intentions* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar, sedangkan variabel *Burnout* dan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.

Kata Kunci : *Turnover Intentions*, *Burnout*, *Work-Life Balance*, dan Kinerja Karyawan

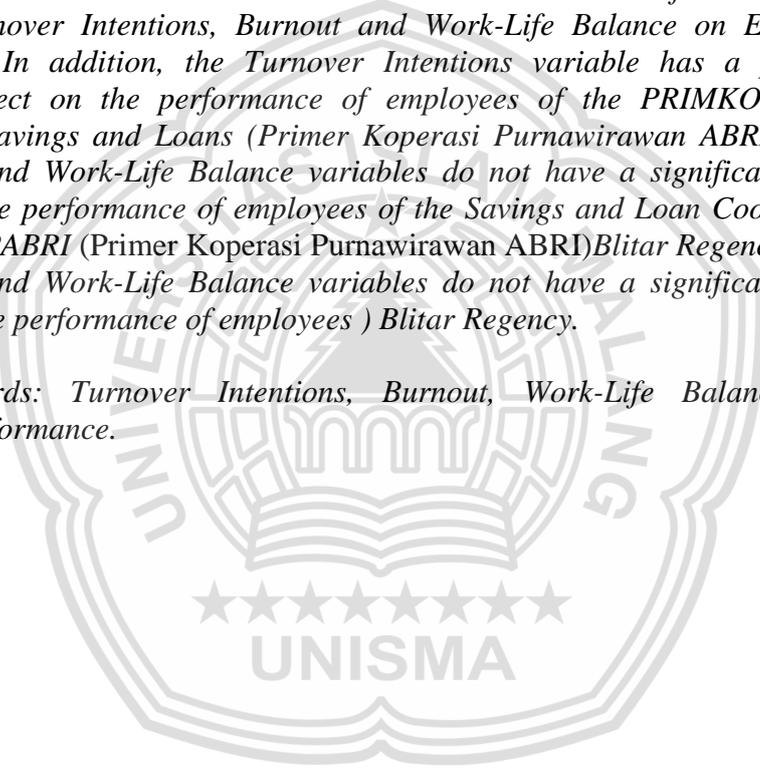


ABSTRACT

This research was conducted at the PRIMKOPPABRI Savings and Loan Cooperative (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Blitar District. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Turnover Intentions, Burnout, and Work-Life Balance on the Performance of Employees of the PRIMKOPPABRI Savings and Loan Cooperative (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) in Blitar Regency. The method used to determine sample is saturated sample, so the total sample used is 53 employees. Data collection methods by collecting primary and secondary data. Hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis using SPSS 16.0 for Windows software.

The results showed that there was a simultaneous influence of the variables Turnover Intentions, Burnout and Work-Life Balance on Employee Performance. In addition, the Turnover Intentions variable has a partially significant effect on the performance of employees of the PRIMKOPPABRI Cooperative Savings and Loans (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI), while the Burnout and Work-Life Balance variables do not have a significant effect partially on the performance of employees of the Savings and Loan Cooperative of PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Blitar Regency, while the Burnout and Work-Life Balance variables do not have a significant effect partially on the performance of employees) Blitar Regency.

Keywords: Turnover Intentions, Burnout, Work-Life Balance, and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi merupakan lembaga keuangan resmi yang diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Tujuan utama koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan khususnya bagi anggota dan masyarakat pada umumnya. Berdasarkan jenis usahanya koperasi dapat dibedakan menjadi 1) Koperasi Simpan Pinjam (KSP) adalah koperasi yang memiliki usaha tunggal yaitu menampung simpanan anggota dan melayani peminjaman. Anggota yang menabung (menyimpan) akan mendapatkan imbalan jasa dan bagi peminjam dikenakan jasa. Besarnya jasa bagi penabung dan peminjam ditentukan melalui rapat anggota. Dari sinilah, kegiatan usaha koperasi dapat dikatakan “dari, oleh, dan untuk anggota.” 2) Koperasi Serba Usaha (KSU) adalah koperasi yang bidang usahanya bermacam-macam. Misalnya, unit usaha simpan pinjam, unit pertokoan untuk melayani kebutuhan sehari-hari anggota juga masyarakat, unit produksi, unit wartel. 3) Koperasi Konsumsi adalah koperasi yang bidang usahanya menyediakan kebutuhan sehari-hari anggota. Kebutuhan yang dimaksud misalnya kebutuhan bahan makanan, pakaian, perabot rumah tangga. 4) Koperasi Produksi adalah koperasi yang bidang usahanya membuat barang (memproduksi) dan menjual secara bersama-sama. Anggota koperasi ini pada umumnya sudah memiliki usaha dan melalui koperasi para anggota mendapatkan bantuan modal dan pemasaran.

Untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan eksistensi usaha di era industri 4.0 saat ini, baik perusahaan milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta (BUMS) berpacu untuk mendapatkan profit yang maksimal. Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) adalah koperasi yang berdiri sejak tahun 2002 dan bergerak di bidang penyedia jasa simpan pinjam, serta beranggotakan masyarakat umum di wilayah Kabupaten Blitar.

Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) harus bersaing dengan lembaga keuangan yang lain untuk menarik nasabah dan mendapat keuntungan. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal, terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan sebuah perusahaan dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing, bertahan, berinovasi dan mampu menghadapi tantangan, sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat “bertahan” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004:5).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Ada beberapa hal yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance*. Menurut Khusnul Masruroh (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit TK. IV Madiun”. Menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan sumber daya manusia menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting yang harus dapat dikelola secara maksimal oleh sebuah perusahaan. Dengan pengelolaan secara maksimal tersebut diharapkan sumber daya manusia (karyawan) dapat berkontribusi secara maksimal pula dalam proses pengembangan perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:547), hasil kerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Masalah utama yang sering kali dihadapi oleh perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang buruk, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *Turnover Intentions*. Javed, dkk (2014:129) menyatakan bahwa *Turnover* memiliki dampak negatif jika dilihat dari persepsi suatu

karyawan dalam pencapaian pekerjaan dengan alasan tingkat stres yang tinggi akan menghilangkan ide kreatif mereka dan mengurangi inovasi dalam kerja. Disisi lain bila mana tingkat *Turnover* tinggi pada suatu perusahaan, maka akan menambah biaya pengeluaran perusahaan untuk proses rekrutmen karyawan baru.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Burnout*. Dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan pasti menghadapi banyak permasalahan, terlepas dari tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Masalah yang timbul tersebut apabila tidak diatasi dan ditindak lanjuti dengan cepat, maka akan berakibat fatal pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Salah satu masalah yang sering dirasakan karyawan adalah mereka merasa menanggung beban untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan, istilah ini yang dikenal sebagai *Burnout*.

Burnout salah satu masalah yang krusial dikalangan dunia kerja saat ini, dan dapat berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yeni dan Niswati (2012:34), berpendapat bahwa *Burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariaannya. Oleh sebab itu *Burnout* perlu menjadi salah satu hal yang harus benar – benar diperhatikan serta di antisipasi oleh perusahaan dalam proses meningkatkan produktifitas kinerja karyawannya.

Hal lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah *Work-Life Balance*. Titik tumpu dari *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang menjalani kehidupannya dalam ruang lingkup kerja maupun

keluarga secara seimbang tanpa mengenyampingkan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Delecta (2011:186) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu saat ini mulai banyak perusahaan yang menerapkan program *Work-Life Balance* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara dunia kerja dan keluarga yang dialami oleh seorang karyawan akan menyebabkan berkurangnya fokus dari karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaannya dan berujung pada menurunnya produktifitas kinerja karyawan tersebut.

Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mengalami masalah terkait kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari data yang diperoleh dari Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI). Koperasi ini memiliki karyawan sebanyak 53 orang. Dari data absensi karyawan menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan karena alasan tertentu sebanyak 28 orang pada periode bulan Desember 2019 sampai bulan April 2020. Di temukan juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alpa pada bulan April sebanyak 1 kali.

Data tersebut menunjukkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada setiap bulannya. Hal tersebut diprediksi adanya masalah *Burnout* dan *Work-Life Balance* yang dialami oleh karyawan.

Kemudian berdasarkan data keluar masuk karyawan diketahui bahwa tingkat *turnover* di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar mengalami peningkatan. Data *turnover* pada bulan Desember 2019 sebesar 1,75%, mengalami kenaikan pada bulan Maret 2020 sebesar 1,78%, dan pada bulan April 2020 mengalami peningkatan kembali sebesar 3,64%. Jumlah karyawan yang keluar di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar selama 5 bulan terdapat 4 karyawan yang keluar, jadi tingkat *turnover* perbulan sejumlah 0,8%. Dengan adanya peningkatan *turnover* tersebut, maka dapat memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH *TURNOVER INTENTIONS*, *BURNOUT*, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?

2. Apakah *Turnover Intentions* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial *Turnover Intentions* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial *Burnout* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak yang berkepentingan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan penelitian pada khususnya dibidang perekonomian terutama mengenai kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 orang yang seluruhnya merupakan seluruh Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar. Pembahasan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial variabel *Turnover Intentions* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) di Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh

Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) di Kabupaten Blitar.

2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini hanya menggunakan 53 responden, jumlah yang tidak terlalu besar dan dalam penelitian ini peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab didalam penyebaran pengisian kuesioner tersebut.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pembuatan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan fasilitas untuk karyawan dalam rangka mengurangi tingkat terjadinya *Turnover Intentions* pada karyawan.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan harapan dapat



menganalisa variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Karena keterbatasan waktu dalam penelitian ini, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dilakukan dengan jangka waktu yang lebih lama guna mendapat hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmara, A.P. 2017. Analisis Pengaruh Turnover Intention terhadap Work Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi di Rumah Sakit Bedah Surabaya). In *Script*. Surabaya: Universitas Airlangga. JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017.
- Bluedorn, Carol. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4):234-245.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VII. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013) "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro". Hal 110.
- Gibson, JI, Ivancevich Jm, Donnely Jr. JH, 2003. *Organization. 8th ed*, Boston, Massachusetts : Irwin, Inc.
- Herlambang, (2019). PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Prehallindo, Jakarta.
- Hartono, R., Arifin, R., & Hufron, M. (2020). Pengaruh Strategi Promosi Sosial Media (Instagram) Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Kuliner Mbok taya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03).
- Indriantoro, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.

- Isra Hayati & Suci Fitria 2018. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Javed M., Khan M. A., Yasir M., Aamir S., dan Ahmed K. 2014. *Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan*. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 4 (3): 125-133. Retrieved from Research Gate.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Khusnul Masrurah 2018. *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Tk. Iv Madiun. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*. Skripsi Fakultas Ekonomi.
- Kusumah, R. Z., & Indriani, F. (2011). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Restoran Waroeng Taman Singosari Di Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Leiter, M. P., dan Maslach, C. (2005). *Organizational intervention to alleviate Burnout and built engagement with work*. In . C. L. Cooper (Ed), *Handbook of Strees medicine and health 2nd ed. (171-189)*. CRC Press LLC, Boca Raton, FL
- Mobley, William, H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan pengendalian*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004 *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk prusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Saina, I.V., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Area Manado*. Vol. IV, No. III, 2-3. Jurnal Administrasi Bisnis. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung



Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. Umartiwi, R. (2017). *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

Yeni dan Idah Niswati, "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales", Vol. 5, No. 2, 2012, h. 34.

