



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV. MITRA JAYA COMPANY MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODIMANAJEMEN**

2020

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV. MITRA JAYA COMPANY MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:
MUHAMMAD ARROZAK

NPM. 21601081472

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. Mitra Jaya Company Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, dan *Burnout*, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang.

Variabel yang digunakan adalah *Work-Life Balance* dan *Burnout* sebagai variabel independen, sedangkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang menggunakan metode acak stratifikasi proporsional. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang, sedangkan variabel *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Karyawan



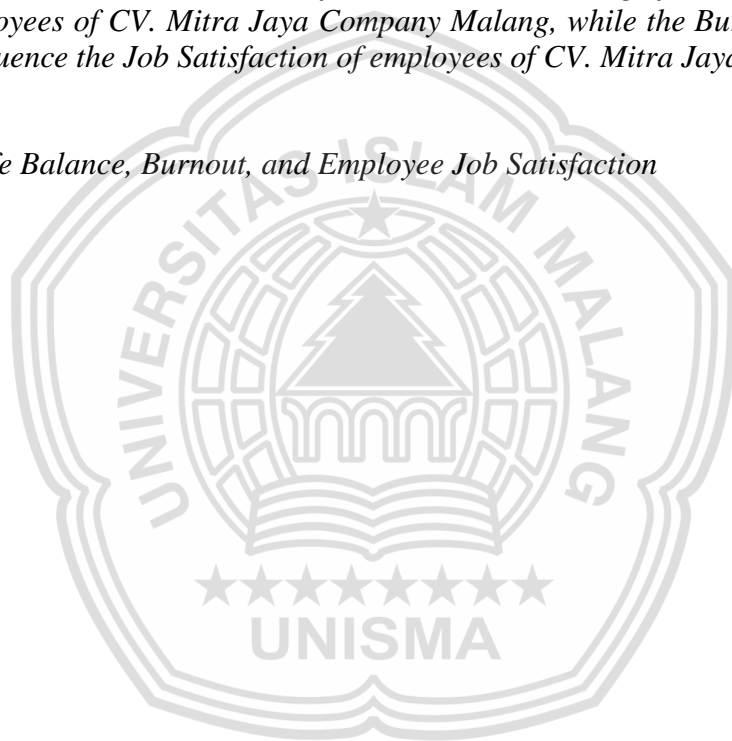
ABSTRACT

This research was conducted at CV. Mitra Jaya Company Malang. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Work-Life Balance, and Burnout, on Employee Job Satisfaction of CV. Mitra Jaya Company Malang.

The variables used are Work-Life Balance and Burnout as independent variables, while the Employee Job Satisfaction variable is the dependent variable. The sample used in this study was 53 employees of CV. Mitra Jaya Company Malang uses the proportional stratification random method. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classic assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination.

The results showed that the Work-Life Balance variable significantly affected the Job Satisfaction of employees of CV. Mitra Jaya Company Malang, while the Burnout variable does not significantly influence the Job Satisfaction of employees of CV. Mitra Jaya Company Malang

Keywords: Work-Life Balance, Burnout, and Employee Job Satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era industri 4.0 saat ini, persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan pengaruh global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya.

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan perusahaan. Pada ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi dan terbagi dalam dua kegiatan utama, yaitu: bekerja dan penganggur. Sedangkan yang disebut dengan bukan angkatan kerja adalah seseorang yang kegiatan utamanya terbagi menjadi tiga, yaitu: sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan

kompetitif diantara organisasi ataupun perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan mengembangkan seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dua diantaranya adalah *work-life balance* dan *burnout*. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “Bertahan” dalam iklim persaingan bebas batas, maka peran manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004:5). Menyadari begitu pentingnya peneglolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan sangat menentukan suatu kemajuan organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Tampak sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika tenaga kerjanya tidak mampu

mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Namun setiap tenaga kerja memiliki tujuannya masing-masing. Selain dari tujuan perusahaan yang harus ia capai, setiap tenagakerja juga memiliki tujuan lain untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan dari setiap tenaga kerjanya agar mereka dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Bertitik tolak dari uraian diatas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah CV. Mitra Jaya Company Malang yang menjadi penelitian ini. CV. Mitra Jaya Company Malang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri mesin penetas telur otomatis maupun perdagangan umum. Perusahaan tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misi CV. Mitra Jaya Company Malang adalah Menjadi Penyedia alat peternakan terkemuka khususnya mesin penetas telur yang menghasilkan produk yang berkualitas, inovatif dan terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman yang teruji, demi

tercapainya ekonomi kerakyatan yang kokoh. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasar hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di CV. Mitra Jaya Company Malang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar ketidakhadiran karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang mulai bulan Oktober 2019 – Februari 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Presentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
Oktober	114	5,49%
November	114	7,69%
Desember	114	9,48%
Januari	114	11,78%
Februari	114	13,18%

Sumber: CV. Mitra Jaya Company

Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan

maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:202) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Dapat dilihat Permasalahan Kepuasan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolak ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa campur tangan dari pimpinan.

Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi

perusahaan dan mungkin kepuasan kerja akan tercapai. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sistem kerja perlu melibatkan karyawan agar terjalin koordinasi yang baik. Hal itu penting dilakukan oleh pimpinan agar karyawan merasa dihargai dan posisinya dianggap penting, sehingga karyawan akan mencapai kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi dan akan terus memperbaiki kinerjanya.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work-life balance*. *Work-Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Delecta 2011:186). *Work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Work-life balance terdiri dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Time balance* merujuk pada jumlah

waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Adapun *satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah *Burnout*. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani dan Triyoga, 2012:168). Ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, kurang dukungan dari atasan, hal inilah yang menimbulkan gejala *Burnout* dalam diri karyawan. *Burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi maka kinerja akan mengalami kemunduran (Asi, 2013:517)

Burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan (Rizka, 2013:265). *Burnout* juga merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas,

depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Pada permasalahan ini tampak bahwa *burnout* dapat muncul akibat kondisi internal seseorang yang ditunjang oleh faktor lingkungan berupa stres yang berlarut larut.

Penelitian ini merupakan refleksi dari penelitian Pangemanan dkk, (2017). Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Pangemanan dkk, (2017) yaitu responden dan tempat penelitiannya. Dimana dalam penelitian ini responden dan tempat penelitiannya adalah karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang, sedangkan responden dan tempat penelitian Pangemanan dkk, (2017) adalah karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. MITRA JAYA COMPANY MALANG “**★★★★★

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana diskripsi dari *Work-life balance*, *Burnout* dan Kepuasan Kerja ?
2. Bagaimana *Work-life balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Bagaimana *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
4. Bagaimana *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari *Work-Life Balance*, *Burnout* dan Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk mengetahui *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
4. Untuk mengetahui *Burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini, semoga bisa menjadi referensi untuk menambah ilmu mengenai strategi sumber daya manusia dan bisa di jadikan kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Institusi

Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi CV. Mitra Jaya Company dalam pengelolaan kinerja karyawan dan menjadi solusi efektif bagi pemecahan masalah dari *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Company.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan bahwa:

1. *Work-Life Balance* dengan diukur oleh “*Time Balance* (keseimbangan waktu, *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan), *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)”. *Burnout* dengan diukur oleh “Kelelahan Fisik, Kelelahan Emosional, *Kurangnya* Aktualisasi diri, Depersonalisasi”. Kepuasan Kerja dengan diukur oleh “kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap promosi”.
2. *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang.
3. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. Karena hasil penelitian pada variabel *Work-Life Balance* didukung oleh wawancara secara langsung dengan beberapa responden mengenai alasan variabel *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Dimana responden mengungkapkan bahwa karyawan mudah membagi keseimbangan waktu bekerja dengan waktu bersama keluarga dirumah tanpa kesulitan.

4. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. Karena hasil penelitian pada variabel *Burnout* didukung oleh wawancara secara langsung dengan beberapa responden mengenai alasan variabel *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh. Dimana responden mengungkapkan bahwa intensitas pekerjaan yang diterima oleh karyawan tidak melebihi batas kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Sehingga tingkat stress berkepanjangan yang berujung *Burnout* dialami karyawan masih kecil kemungkinan untuk terjadi.

1.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada CV. Mitra Jaya Company Malang dan untuk mengukur kepuasan kerja ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 2 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel *work-life balance* dan *burnout*.
2. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner, Penelitian ini hanya menggunakan 53 responden, jumlah yang tidak terlalu besar dan didalam penelitian ini peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab didalam penyebaran pengisian kuesioner tersebut.

1.3 Saran

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

1. Kepada Perusahaan
 - a. Pimpinan CV. Mitra Jaya Company Malang harus mempertahankan kerjasama dan hubungan baik antar karyawan juga kenyamanan kerja dalam perusahaan agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang baik.
 - b. Meningkatkan evaluasi kerja terhadap karyawan untuk mendorong semangat bekerja diberikan setiap hari sebelum dimulai melakukan pekerjaannya, agar karyawan bisa lebih bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
 - c. Pimpinan CV. Mitra Jaya Company Malang diharapkan agar bisa mengadakan peluang promosi kenaikan jabatan kepada karyawan berprestasi dalam bekerja.
2. Kepada Peneliti
 - a. Mengukur kepuasan kerja bisa menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.
 - b. Penambahan dari jumlah responden yang dipakai.
 - c. Penggunaan mengenai teori haruslah terbaru yang dipakai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asi, Sri P. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (3), 515-523.
- Beheshtifar, M., and Omidvar, A. R. 2013. Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., dan Susilawati, I. R. 2014. *Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita*. MEDIAPSI, 1(1), 28-39.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4*, pp.186- 189.
- Diaz, R. 2007. *Hubungan antara burnout dengan Motivasi berprestasi akademis Pada mahasiswa yang bekerja*. Skripsi Publikasi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., and Smith, C. S. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/ Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441-456.
- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Ghozali, Imam. 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro". Hal 110
- Hadi, R. R. (2011). Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Karyawan Unit Direktorat IT Solution & Supply Kantor Telkom Japati Bandung Tahun 2011.
- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hudson, 2005, *The Case for Work/Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*, Hudson Highland Group, Inc.

- Ikhran, A. 2019. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Dan Keouasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Jewell, L., N. dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2 (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari)*. Jakarta : Arcan.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., and Kodwani, A. D. 2009. Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.
- King, Laura A. (2010). *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif The Science Of Psychology- An Appreciative View*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, R., and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Mc.Graw-Hill. Companies Inc. New York.
- Lailani, F., dan Walgito, B. 2005. *Burnout pada perawat ditinjau dari efikasi diri dan dukungan sosial* (Doctoral dissertation, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada).
- Lazar, I. Osoian, C. and Ratiu, P. 2010. *The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational*. European Research Studies. Vol. 13, pp. 201-214.
- Maharani, Puspa Ayu., Triyoga, Akde. 2012. Pengaruh Burnoutdengan Kinerja Perawat dalam pemberianAsuhan keperawatan di RS Baptis Kediri. *Jurnal Stikes*, 5(2), h: 167-178.
- Maslach, C., and Leiter, M. P. 2005. *Burnout. Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37, 42-49.
- Maslach, C., And Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2,99-113.
- Maslichah, N. I., dan 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.

- McDonald, P., Bradley, L., and Brown, K. 2005. *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*. *Woman in Management Review* (in press).
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wright, P. M. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management, Fourth Edition*, The McGraw-Hill Companies.
- Novelia, P., Sukhirman, T. dan Hartana, G. 2013. Hubungan Antara Work Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*. 1-44
- Nurmalasari, N. 2013. Analisis yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak. *Jurnal Perspektif*, 11(1), 39-48.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).
- Parkes, L. P., and Langford, P. H. 2008. Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267-284.
- Priyono, Achmad. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang, BPFE Universitas Islam Malang.
- Purnamawati, W. D. 2015. *Perbedaan burnout pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert introvert*. (Skripsi, Tidak Dipublikasikan). Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Kasim Riau
- Putra, Yanuar Surya., Mulyadi, Hari. 2010. *Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Burnout Sebagai Variabel Moderation Pada Karyawan Bagian Produksi PT Tripilar Betonmas Salatiga*.
- Rizka, Z. 2013. Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Rizky, Syahrul N. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (ocb) Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. (Februari 2020).

- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., dan Asaloei, S. 2018. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39.
- Rosyid, H. F. 1996. *Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati*. Buletin Psikologi, 4(1), 19-25.
- Saleem, A., and Abbasi, A. S. 2015. *Impact Of Life And Job Domain Characteristics On Work Life Balance Of Textile Employees In Pakistan*. Sci.Int.(Lahore), 27(3), pp.2409-2416
- Sari, E. A. R. 2014. *Hubungan antara Persepsi Kondisi lingkungan kerja dan Persepsi Beban Kerja dengan Burnout*. Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Siagian, Lisna, 2011. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera Medan*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.
- Shirom, A. 2010. *Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout : The Mediating Effects by Perceived Workload and by Autonomy*, 59(4), 539–565.
- Spector, P. E. 1996. *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Umartiwi, R. 2017. *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X*. Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wenno, M. W. 2018. Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.

Widiastuti, Dhian Zusmiasih dan Kamsih Astuti. 2012. *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Marcu Buana. Naskah Publikasi.

Referensi Lain:

Bab II Kajian Teori, online. Available: eprints.uny.ac.id/7900/3/bab2%20-%2006101244019.pdf (diakses pada tanggal 20 maret 2020, pukul 15.23)

