

**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA WANITA KARIER BERPERAN GANDA DI
KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN DAN KECAMATAN
MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

RENITA NIKEN WAHYUNI

NIM : 1805906020063



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2022**

**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA WANITA KARIER BERPERAN GANDA DI
KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN DAN KECAMATAN
MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

RENITA NIKEN WAHYUNI

NIM : 1805906020063



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2022**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59
Telp.: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 01 Desember 2022

Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Renita Niken Wahyuni

NIM : 1805906020063

Dengan Judul : **Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Wanita Karier Berperan Ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

Mengesahkan:
Pembimbing

Muhammad Rahmat Hidayat, S.E., M.M
NIP. 198607272019031014

Dekan Fakultas Ekonomi
Prof. Dr. T. Zulham, S.E., M.Si
NIP. 196002121989031003

Ketua Jurusan Manajemen
Muzakir, S.E., M.Sc
NIP. 199111112019031011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59
Telp.: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 01 Desember 2022

Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Renita Niken Wahyuni

NIM : 1805906020063

Dengan Judul : **Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Wanita Karier Berperan Ganda Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian pada tanggal 01 Desember 2022.

Menyetujui:

Komisi Ujian

Tanda Tangan

1. Ketua Damrus, S.E., M.S.i
2. Anggota Muhammad Rahmat Hidayat, S.E., M.M
3. Anggota Mirdha Fahlevi SI, S.E., M.S.M

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

Muzakir, S.E., M.Sc
NIP. 199111112019031011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renita Niken Wahyuni

NIM : 1805906020063

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak mendapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, 01 Desember 2022

Yang Menyatakan



Renita Niken Wahyuni
1805906020063



PERSEMBAHAN



Syukur Alhamdulillah.....

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas kuasanya yang telah memberikan nikmat sehat dan kesempatan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, Sholawat berangkai salam kepada baginda Rasulullah SAW, dan juga kepada para sahabat beliau.

Dan andaikan semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta dan ditambahkan lagi dengan lautan sesudah itu, maka belum habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan

(Q.S Al-Luqman:27)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan berharap

(Q.s Al-Insyirah: 6-8)

Ya Allah. . .

Jadikanlah kami kaya akan ilmu, muliakanlah kami dengan ketekunan dan hiasilah diri kami dengan kesabaran, Sesungguhnya Allah tidak akan menguji seseorang hamba di luar batas kemampuannya dan mintalah pertolongan-Nya dengan shalat dan sabar Alhamdulillah. . .

Dengan ridha-Mu ya Allah

Amanah ini telah selesai, langkah awal usai sudah. Namun ini bukan akhir, melainkan awal dari sebuah perjalananku

Terima Kasih Kepada Mama Tercinta Rully S. Do'a mu yang teramat tulus selalu iringi langkahku, belaianmu hadirkan semangat dalam jiwaku, tetesan keringat dan jerih payah serta pengorbanan dan jasmu yang tak berujung takkan mampu kugantikan dengan apapun di dunia ini. Terimakasih Mama yang selalu memberikan yang terbaik untukku, mendukung setiap langkah yang kuambil. Mama adalah kekuatan terdahsyatku dalam menyelesaikan karya in

*Sebagai hadiah kecil yang bisa aku berikan, Ku persembahkan karya kecilku ini sebagai tanda bakti dan hormatku kepada Mama
Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Mama bangga. Semoga senantiasa diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkahku bersama adikku Rafly Aulia Rahman menuju kesuksesan*

Renita Niken Wahyuni, S.E

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat berangkaikan salam saya sanjungkan kepangkuan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah, semoga kita semua mendapat syafaat beliau di yaumul qiyamah nanti.

Penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Wanita Karier Berperan Ganda Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat**” ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Keberhasilan saya dalam menyusun skripsi ini ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati saya ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil demi kelancaran penulisan skripsi ini. Terima kasih saya ucapkan terutama kepada:

1. Bapak Dr. Ishak Hasan, M.Si, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Provinsi Aceh.
2. Bapak Prof. Dr. T. Zulham, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Provinsi Aceh.
3. Bapak Muzakir, S.E., M.Sc Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

4. Bapak Damrus, S.E., M.S.i selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar sekaligus dosen penguji yang banyak memberikan saran yang bersifat membangun demi kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Rahmat Hidayat, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas waktu, tenaga, pikiran, semangat, dukungan, dan bimbingannya kepada saya selama menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Mirdha Fahlevi SI, S.E., M.S.M selaku dosen penguji sekaligus dosen Penasehat Akademik saya yang telah memberikan masukan baik di bidang akademik maupun pada penulisan skripsi saya.
7. Kedua orang tua saya, Rully S (Mama) tercinta yang senantiasa berdoa dan memberi dukungan di segala situasi, Almarhum Thamlika (Papa) dan seluruh keluarga besar yang selalu mendukung setiap kegiatan saya selama masa perkuliahan.
8. Renita Niken Wahyuni, ya diri saya sendiri. Terima kasih sudah berjuang, menjadi sosok yang kuat dan berusaha berpikir positif di setiap keadaan, terima kasih untuk tidak menyerah hingga akhir.
9. Sahabat-sahabat saya, Siti Masruroh, Dede Ruhyat, dan Angga Ardiansyah yang telah banyak membantu saya baik dalam proses perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu berharganya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
11. Semua pihak yang banyak berkontribusi dan mendukung saya dari awal kuliah hingga sekarang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Hanya ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya yang dapat saya sampaikan. Semoga bantuan, do'a, dan dukungannya yang telah diberikan dapat menjadi catatan amal kebaikan di hadapan Allah SWT.

Terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Akhir kata saya berharap Allah SWT. membalas kebaikan semua pihak terkait yang telah membantu saya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat guna pengembangan ilmu. Jika ada kritik dan saran yang ingin disampaikan oleh pembaca terhadap skripsi ini dapat dikirim melalui alamat renitathamlika07@gmail.com.

Meulaboh, 01 Desember 2022

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Teuku Umar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renita Niken Wahyuni
NIM : 1805906020063
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :
HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA KARIER BERPERAN GANDA DI KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN DAN KECAMATAN MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Meulaboh, 01 Desember 2022
Yang Menyatakan


Renita Niken Wahyuni
1805906020063

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* di kalangan wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Terdapat dua skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala maslach *Burnout inventory* oleh Maslach & Jackson tahun 1981 dan skala *Work-Life Balance* oleh Fisher, Bulger & Smith tahun 2009. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *snowball sampling*. Analisis data menggunakan teknik *correlation spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, hal ini dapat dilihat dari nilai nilai $r = -0,413$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Kata kunci: *Burnout*, *Work-Life Balance*, Wanita Karier

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between Burnout and Work-Life Balance among career women with multiple roles in the Johan Pahlawan and Meureubo Districts, West Aceh. There are two measurement scales used in this study, that is Maslach Burnout Inventory scale by Maslach & Jackson in 1981 and the Work-Life Balance scale by Fisher, Bulger, and Smith in 2009. The sample in this study amounted to 100 people who were career women with multiple roles in the Johan Pahlawan and Meureubo Districts, West Aceh. Sampling using a snowball technique. Data analysis used the Spearman correlation technique. The result showed that there was a negative and significant relationship between Burnout and Work-Life Balance in career women with multiple roles in Johan Pahlawan and Meureubo Districts, West Aceh, this can be seen from the value of $r = -0,413$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Keywords: Burnout, Work-Life Balance, Career Women

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Batasan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Burnout	12
2.2 Work-Life Balance	19
2.3 Wanita Karier	22
2.4 Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Wanita Karier.	23
2.5 Penelitian yang Relevan.....	25
2.6 Kerangka Konseptual.....	26
2.7 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	27
3.3 Definisi Operasional	28
3.3.1 Burnout	28
3.3.2 Work-Life Balance	29

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.5 Subjek Penelitian	30
3.5.1 Populasi Penelitian	30
3.5.2 Sampel Penelitian	30
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.6.1 Skala Burnout.....	33
3.6.2 Skala Work-Life Balance.....	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	37
4.2 Pengujian Instrumen	38
4.3 Hasil Penelitian.....	40
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian.....	40
4.3.2 Hasil Uji Hipotesis.....	45
4.3.3 Hasil Analisis Tambahan	47
4.4 Pembahasan.....	49
4.5 Limitasi Penelitian.....	54
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Burnout Model Menurut Baron dan Greenberg	14
Gambar 2. 1 Burnout Model Menurut Maslach	15
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian	26
Gambar 3. 1 Bagan Teknik Snowball Sampling	31
Gambar 4. 1 Gambaran Karakteristik Responden	37
Gambar 4. 2 Frekuensi Burnout Berdasarkan Kategori.....	42
Gambar 4. 3 Dimensi Burnout Yang Paling Mempengaruhi Tingkat Burnout.....	43
Gambar 4. 4 Frekuensi WLB Berdasarkan Kategori	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Aceh Barat tahun 2019-2020.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Skor Jawaban Skala Burnout	33
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Burnout	34
Tabel 3. 3 Skor Jawaban Skala Work-Life Balance	34
Tabel 3. 4 Blue Print Skala Work-Life Balance	35
Tabel 4. 1 Distribusi Skala Burnout Setelah Uji Coba	39
Tabel 4. 2 Distribusi Skala Work-Life Balance Setelah Uji Coba	40
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif.....	41
Tabel 4. 4 Pengkategorisasian Variabel	41
Tabel 4. 5 Skor Kategori Burnout.....	42
Tabel 4. 6 Skor Kategori Work-Life Balance	44
Tabel 4. 7 Kriteria Tingkat Kekuatan Hubungan	46
Tabel 4. 8 Correlation	47
Tabel 4. 9 Tabulasi Silang Status Pernikahan dengan Burnout	47
Tabel 4. 10 Tabulasi Silang Usia dengan Burnout	48
Tabel 4. 11 Tabulasi Silang Jenis Pekerjaan dengan Burnout	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian Sebelum Uji Validitas	68
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Konstruk	74
Lampiran 4: Tabulasi Data Penelitian Setelah Uji Validitas.....	86
Lampiran 5: Uji Reliabilitas	92
Lampiran 6: Uji Hipotesis	94
Lampiran 7: Analisis Tambahan.....	95
Lampiran 8: Nilai r tabel Sig. 0,05	98
Lampiran 9 : Biodata Penulis	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kajian tentang wanita selalu menjadi topik hangat yang menarik untuk dibahas. Indonesia dengan budaya patriarki yang masih mendominasi seringkali menghambat wanita dalam upaya merintis dan mengembangkan karier. Budaya patriarki memicu munculnya *stereotype* antara laki-laki dengan perempuan yang menempatkan posisi laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama karena dianggap lebih kuat, potensial, dan produktif, sementara wanita dianggap lemah yang hanya boleh menjalankan tugas di bidang domestik (rumah tangga).

Kesenjangan antara pria dan wanita sudah dibahas sejak zaman R.A Kartini. Beliau menjelaskan peranan perempuan terbagi menjadi dua, yakni bidang domestik, yaitu perempuan yang hanya bekerja menjadi istri yang setia dengan tugas membersihkan dan merawat rumah, memasak, mencuci, mendidik anak, serta melakukan pekerjaan rumah tangga lainnya dan bidang professional, yaitu perempuan yang bekerja secara profesional sesuai keterampilan dan ilmunya (Herawati, 2012).

Namun kini, di era globalisasi yang semakin dinamis kedudukan pria dan wanita bukan lagi hal yang layak untuk diperdebatkan. Wanita tak lagi dianggap sebagai sosok yang identik dengan pekerjaan rumah tangga, karena wanita dan pria kini memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik, berkarya dan berkarier tanpa ada yang berhak menghalangi. Selain itu, perkembangan ekonomi yang semakin pesat berdampak pada pemenuhan kebutuhan keluarga, hal ini semakin mendorong kaum wanita untuk bekerja.

Bekerja merupakan upaya seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup maupun untuk meraih aktualisasi diri. Wanita karier adalah wanita yang bekerja yang kerap dianggap sebagai wanita yang cerdas, independen, dan maju. Banyaknya wanita yang memilih berkarier menunjukkan bahwa *stereotype* perempuan dalam budaya patriarki semakin ditinggalkan. Survei yang dilakukan oleh Grant Thornton menunjukkan bertambahnya posisi senior pada perusahaan di dunia yang diisi oleh perempuan dimana Indonesia memiliki wanita karier terbanyak keenam di dunia (Priherdityo, 2016).

Secara umum, beberapa faktor yang melatarbelakangi partisipasi tenaga kerja wanita adalah pendidikan, upah dan pertumbuhan ekonomi. (Harijadi, 2020). Namun, dalam penelitian ini penulis cenderung menggunakan istilah wanita karier dibanding pekerja wanita, hal ini karena terdapat perbedaan antara “pekerja wanita” dengan “wanita karier”. Pekerja dilihat sebagai *short-term* karena keharusan memenuhi kebutuhan sehari-hari, sementara karier merupakan *long-term goal* yang dimiliki karena berhubungan dengan mimpi dan ambisi. Meskipun keduanya berorientasi pada penghasilan, namun wanita karier cenderung lebih mapan dan memprioritaskan derajat sosialnya (Asriaty, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati, 2016) yang menyebutkan bahwa beberapa alasan yang melatarbelakangi wanita memilih berkarier tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi, melainkan juga faktor pribadi yang dipicu oleh keinginan untuk berkembang dan berperan dalam masyarakat.

Banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja, tentunya banyak organisasi yang menyadari bahwa dengan memberikan kesempatan kepada wanita untuk

merintis dan mengembangkan kariernya sebagai bentuk loyalitas organisasi. Eksekutif Direktur Indonesia *Businesss Coalition for Women Empowerment* (IBCWE), Maya Juwita mengungkapkan Indonesia menduduki peringkat keempat negara yang memiliki pemimpin perempuan terbanyak di dunia dengan persentase sebanyak 37% (I. Handayani, 2021).

Wanita menikah yang berkarier memberikan banyak pengaruh terhadap segala aspek kehidupannya, baik kehidupan pribadi, keluarga, maupun kehidupan bermasyarakat di segi psikologi, ekonomi, maupun sosial. Setiap wanita yang berkarier pasti dihadapkan dengan tanggung jawab dan tekanan yang beragam. Jam kerja yang panjang dengan beban kerja yang berat sering kali menimbulkan stres. Di samping itu, banyak aspek yang harus menjadi perhatian bagi wanita karier terutama yang sudah menikah, hal tersebut adalah kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial.

Kemampuan wanita dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya merupakan hal yang sangat penting dalam kesuksesan kariernya, namun jika tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya terlalu berat maka dapat menimbulkan stres sehingga berdampak pada kinerjanya. Tanggung jawab yang semakin berat dan stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan wanita mengalami *Burnout*. *Burnout* merupakan kondisi individu yang merasa mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh situasi yang penuh tuntutan dalam jangka waktu yang lama (Junaidin et al., 2019). *Burnout* sering kali dialami oleh karyawan yang berasal dari bidang pekerjaan yang memiliki tekanan lebih dan menguras tenaga sehingga mengalami stres yang berkepanjangan (C. N. & M. A. Z. Handayani, 2021).

Apabila wanita karier lebih mengutamakan pekerjaan, maka Ia cenderung lebih banyak meluangkan waktunya untuk pekerjaan sehingga mengorbankan keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karier lebih mengutamakan keluarga, maka ia cenderung menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan, inilah yang disebut konflik antara keluarga dan pekerjaan (Ernawati, 2016). Konflik antara keluarga dan pekerjaan sering kali tidak bisa dikendalikan sehingga berdampak pada terhambatnya keberhasilan wanita dalam berkarier, dalam rumah tangga, bahkan di keduanya. Ini merupakan kondisi problematis yang dialami oleh seorang wanita karier.

Ketika konflik peran ini terjadi maka akan menyebabkan tidak adanya keseimbangan antar peran atau sering disebut dengan *Work-Life Balance*. Fisher (dalam Darmawan et al., 2015) menyebutkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work-Life Balance* ini sangat penting untuk kesehatan mental, kesejahteraan, dan kepuasan hidup. *Work-Life Balance* adalah multi konstruk: *high reward, high resources, high enhancement and low concern*. Oleh karena itu mencapai *Work-Life Balance* memang sulit namun bukan berarti tidak mungkin (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016).

Johan Pahlawan dan Meureubo merupakan dua dari 12 Kecamatan yang ada Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang memiliki jumlah penduduk terbanyak. Pada tahun 2020, penduduk perempuan di Kecamatan Johan Pahlawan berjumlah 32.043 jiwa dan Kecamatan Meureubo berjumlah 14.640 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021a).

Pertumbuhan penduduk yang semakin pesat mempengaruhi tingkat perekonomian. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan perekonomian adalah dengan bekerja. Pekerjaan adalah aktivitas yang dengan sengaja dilakukan manusia untuk menghidupi diri sendiri, orang lain, atau memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat luas (Merriam-Webster, 2020). Sedangkan orang yang melakukan suatu pekerjaan disebut pekerja. Pekerja pada hakikatnya adalah individu yang mengerahkan tenaga dan keterampilannya kepada pemberi kerja (Lexico, 2014). Berikut merupakan jumlah tenaga kerja di Kabupaten Aceh Barat tahun 2019-2020:

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Aceh Barat tahun 2019-2020

Kelompok Umur ≥15 Tahun	Penduduk Berumur ≥15 Tahun yang Bekerja (Jiwa)					
	Laki-Laki		Perempuan		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
15-19 Tahun	1.430	1.536	1.112	805	2.542	2.341
20-24 Tahun	5.145	4.876	1.953	2.510	7.098	7.386
25-29 Tahun	6.776	7.915	4.718	2.836	11.494	10.751
30-34 Tahun	8.915	8.461	4.796	4.425	13.711	12.886
35-39 tahun	8.690	8.447	3.934	3.285	12.624	11.732
40-44 Tahun	7.062	7.535	3.565	4.366	10.627	11.901
45-49 Tahun	6.678	6.829	3.559	3.420	10.237	10.249
50-54 Tahun	4.764	5.054	2.225	2.880	6.989	7.934
55-59 Tahun	3.944	3.738	1.646	1.604	5.590	5.342
+60 Tahun	3.797	4.171	1.146	1.409	4.943	5.580
Jumlah	57.201	58.562	28.654	27.540	85.855	86.102

Sumber: Sensus 2019-2020 (Badan Pusat Statistik, 2021b)

Jumlah tenaga kerja wanita di Aceh Barat yang cukup tinggi menarik minat penulis untuk meneliti tentang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi wanita

karier. Ketika melakukan pekerjaan, wanita sering kali merasa lelah, stres, bahkan jenuh sehingga cenderung menjadi lebih emosional. Beban kerja yang berat, kehidupan keluarga yang tak terkendali dan emosi wanita yang sering kali tidak terkontrol memicu wanita mengalami *Burnout* sehingga berdampak pada kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) pada karyawan perusahaan tekstil di Sumatera Barat menguji hubungan antara *Burnout*, *emotional intelligence*, dan *Work-Life Balance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *emotional intelligence* dengan *Burnout*, terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *emotional intelligence* dengan *Work-Life Balance*, terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *Work-Life Balance* dengan *Burnout*, terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta negatif antara *emotional intelligence* terhadap *Burnout* karyawan melalui *Work-Life Balance*. (C. N. & M. A. Z. Handayani, 2021).

Burnout menjadi kajian yang krusial untuk diteliti lebih dalam. Badan kesehatan dunia WHO secara resmi memasukkan *Burnout* sebagai fenomena okupasi (Anggraini, 2020). *Burnout* bisa mengurangi produktivitas dan menguras tenaga, *Burnout* juga dapat berakibat pada memburuknya kondisi fisik, mental, dan emosional serta menurunnya kinerja yang jika dibiarkan dapat berdampak buruk terhadap organisasi atau perusahaan (C. N. & M. A. Z. Handayani, 2021).

Dr. Ida Rochmawati, M.Sc., Sp.Kj.,(K) seorang psikolog dan konselor keluarga di salah satu laman Youtube pada 07 Februari 2021 menyebutkan bahwa perempuan merupakan kelompok yang rentan mengalami *Burnout* (Padepokan50,

2021). *Burnout* pada wanita menyebabkan kelelahan yang berkepanjangan, kesulitan dalam berinteraksi dengan orang lain, dan produktivitas kerja menurun. Beberapa penyebab wanita lebih cenderung mengalami *Burnout* adalah peran ganda wanita, konflik antar peran, pengabdian diri atas dasar kewajiban, kurangnya dukungan sosial, dan faktor hormonal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang **"Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Wanita Karier Berperan Ganda di Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat"**. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* di kalangan wanita karier berperan ganda Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kecenderungan *Burnout* yang tidak disadari oleh wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.
- b. Terjadinya ketidakseimbangan kehidupan kerja pada wanita karier di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.
- c. Adanya hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

- d. Penelitian tentang *Burnout* dan *Work-Life Balance* belum pernah dilakukan di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat khususnya pada wanita karier berperan ganda.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* di kalangan wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat”.

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya pelebaran dari pokok masalah agar penelitian lebih spesifik, terfokus dan terarah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini hanya membahas tentang bagaimana hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance*.

Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui hubungan antar variabel, peneliti menggunakan alat ukur skala *Burnout* dan skala *Work-Life Balance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Correlation Spearman*.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* di kalangan wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian pustaka dan bukti empiris yang dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen SDM dan Psikologi industri, khususnya mengenai hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman kepada wanita karier berperan ganda mengenai hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance*, membantu organisasi terkait aspek sumber daya manusia, menjadi masukan bagi organisasi maupun pekerja bahwa *Work-Life Balance* merupakan hal yang penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta menjadi acuan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini digunakan agar mudah memahami isi dan pembahasan di dalamnya. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari :

- a. Landasan teori *Burnout*, *Work-Life Balance*, dan hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance*.
- b. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.
- c. Kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Agar penelitian lebih sistematis dan terarah, pada bab ini membahas tentang:

- a. Desain Penelitian
- b. Identifikasi variabel penelitian
- c. Definisi operasional variabel penelitian
- d. Lokasi dan waktu penelitian
- e. Subjek penelitian yang mencakup populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian
- f. Instrumen penelitian
- g. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan akan dijelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab ini terdiri dari:

- a. Gambaran subjek penelitian
- b. Hasil pengujian statistik
- c. Hasil analisis data
- d. Pembahasan
- e. Limitasi penelitian

BAB V PENUTUP

- a. Kesimpulan
- b. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

Burnout merupakan istilah yang digunakan untuk seorang pekerja yang merasa stres, jenuh, atau tertekan dengan pekerjaannya. *Burnout* adalah kondisi individu yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakefektifan dalam bekerja sebagai respon terhadap stres kerja (A. K. Pratiwi & Nurtjahjanti, 2018). *Burnout* dapat dikatakan sebagai sebuah sindrom yang terjadi pada individu yang ditandai dengan keadaan kelelahan, baik fisik maupun mental termasuk perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negatif. Keadaan tersebut membuat suasana kerja menjadi dingin, kurang menyenangkan, komitmen dan dedikasi berkurang, serta prestasi dan performa kerja kurang maksimal (C. N. & M. A. Z. Handayani, 2021).

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapatnya terkait definisi *Burnout*. Maslach dalam Christianty (2016) berpendapat bahwa *Burnout* merupakan respon terhadap *stressor interpersonal* yang berkaitan dengan pekerjaan berupa sindrom kejenuhan emosi, depersonalisasi dan pencapaian personal (Christianty & Widhianingtanti, 2016). Hal ini sejalan dengan pendapat Perlman dan Hartman yang mendefinisikan *Burnout* sebagai reaksi terhadap stres emosional kronis dengan ciri-ciri produktivitas kerja rendah, kelelahan fisik dan emosi, dan kecenderungan untuk berpikir tidak manusiawi bahkan tentang dirinya sendiri (Jewell, 1998). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Pines (dalam

Pangemanan et al., 2017) yang mendefinisikan *Burnout* sebagai bentuk kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dengan lingkungan pekerjaan yang penuh dengan tuntutan emosional.

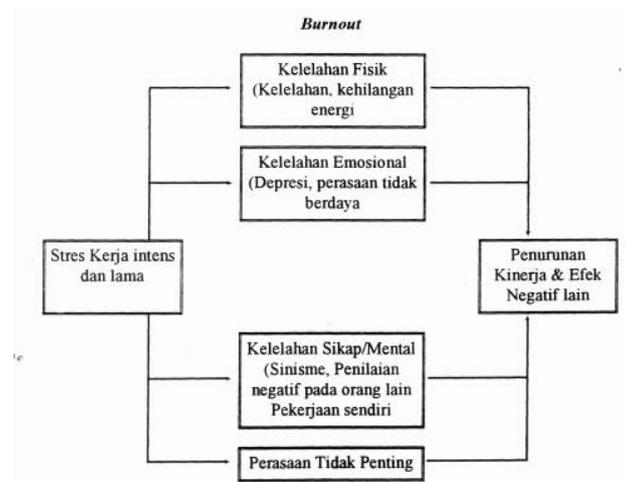
Chestnut dkk (dalam Rosyid, 1996) mendefinisikan *Burnout* sebagai suatu reaksi yang dialami seorang, yang sebelumnya sangat loyal terhadap organisasi, namun tersisih dari pekerjaannya sebagai akibat dari stres yang dialami dalam pekerjaannya. Sementara itu, Carlotto menyatakan Sindrom *Burnout* juga dapat dikatakan sebagai stres kerja yang berjangka waktu lama yang diakibatkan dari interaksi antara tekanan emosional yang monoton secara terus menerus yang terkait dengan keterlibatan interpersonal yang intens untuk jangka waktu yang lama (Carlotto MS, 2006).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah suatu keadaan individu yang mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental yang terjadi akibat stres yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dan dalam situasi yang penuh tekanan serta menuntut keterlibatan emosional yang cukup Tinggi sehingga dapat menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara fisik, emosional dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. *Burnout* dapat dikatakan sebagai sindrom psikologis yang dapat terjadi pada seseorang ketika seseorang tersebut melakukan pekerjaan yang sama dengan waktu yang cukup lama.

Burnout memiliki beberapa dimensi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Mayoritas para ahli memiliki kesamaan pendapat antara satu sama lain yang mana

dimensi *Burnout* meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental.

Menurut Baron dan Greenberg (dalam Rosyid, 1996) menyebutkan ada empat dimensi *Burnout*, di antaranya adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan sikap atau mental, dan penghargaan diri rendah.



Gambar 1. 1 Burnout Model Menurut Baron dan Greenberg

Sumber: (Rosyid, 1996)

1. Kelelahan Fisik

Penderita *Burnout* akan merasa kekurangan energi, merasa lelah sepanjang waktu dan tidak memiliki tenaga dalam melakukan pekerjaan. Selain itu penderita *Burnout* akan mengalami keluhan-keluhan fisik seperti: sakit kepala, pusing, mual, kesulitan tidur, dan kehilangan nafsu makan.

2. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional pada penderita *Burnout* ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa terkekang di dalam pekerjaan, cenderung tidak produktif, menjadi lebih emosional bahkan dapat menyebabkan depresi.

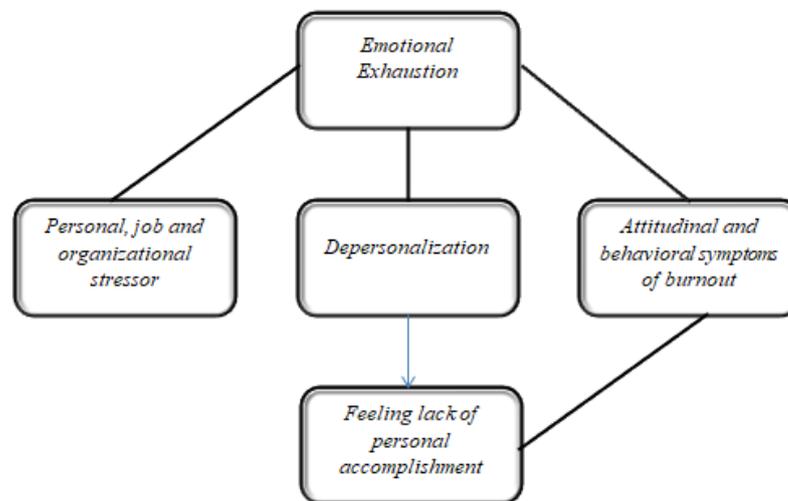
3. Kelelahan Sikap atau Mental

Kelelahan sikap atau mental pada penderita *Burnout* ditandai dengan sikap sinis kepada orang lain, memiliki pikiran yang negatif menunda pekerjaan sehingga dapat merugikan diri sendiri, orang lain, bahkan perusahaan.

4. Penghargaan Diri Rendah

Setelah mengalami 3 hal di atas, penderita *Burnout* akan menganggap rendah dirinya sendiri. Ia merasa tidak berkompeten, rendah diri dan merasa dirinya tidak pantas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Sesuai dengan Baron, Maslach menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi *Burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian prestasi pribadi (Maslach & Leiter, 2016).



Gambar 2. 1 Burnout Model Menurut Maslach

Sumber: (Andarini, 2018)

1. Kelelahan Emosional

Ketika pekerja merasa kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku berlebihan baik secara emosional maupun fisik. Penderita *Burnout* tidak mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Cenderung merasa lelah yang berkepanjangan meski sudah beristirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Orang yang mengalami kelelahan emosional sering merasa tidak berdaya atau tidak memiliki kendali atas apa yang terjadi. Dalam beberapa situasi, terkadang mereka mengulur waktu saat bekerja.

2. Depersonalisasi atau Sinisme

Depersonalisasi merupakan dimensi *Burnout* yang ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Penderita akan bersikap dingin, menjaga jarak, dan tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Perilaku ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja karyawan.

3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi

Penurunan pencapaian prestasi dapat ditandai dengan pekerja yang tidak pernah merasa puas dengan hasil kerjanya, tidak mampu melakukan tugas yang diberikan, merasa tidak berguna bagi orang lain, merasa menjadi orang yang tidak berkualitas, rendah diri, dan merasa tidak kompeten dalam melakukan tugas sehingga cenderung menganggap dirinya adalah orang yang paling gagal. Hal ini juga bisa ditunjukkan dengan hasil evaluasi diri yang buruk, hubungan antar personal yang buruk, perasaan kurang bersemangat, dan kemampuan adaptasi yang semakin menurun.

Jackson dkk (dalam Amelia & Zulkarnain, 2005) menyebutkan bahwa ada dua hal yang dapat menyebabkan terjadinya *Burnout*. Menurut mereka, *Burnout* terjadi karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dialami

oleh pekerja atau lingkungan kerja seseorang yang tidak sesuai dengan harapan atau tata nilai pribadinya.

Sementara itu Maslach (dalam Christianty & Widhianingtanti, 2016). Menyebutkan bahwa *Burnout* disebabkan oleh dua hal, yakni individu dan situasional

1. Individu

Sebagai seorang yang merasakan *Burnout*, individu sendiri tentu memiliki pengaruh besar akan adanya *Burnout*. Karakteristik, kepribadian, sikap, dan perilaku individu mempengaruhi terjadinya *Burnout* pada dirinya.

2. Situasional

Individu yang dihadapkan pada situasi tertentu dapat meningkatkan potensi terjadinya *Burnout*. Situasi yang dapat mempengaruhi seseorang mengalami *Burnout* bisa disebabkan oleh jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Situasi yang berat dan tak terkendali cenderung meningkatkan risiko *Burnout* pada pekerja.

Seseorang yang mengalami *Burnout* akan menunjukkan beberapa gejala khusus. Departemen Kesehatan RI Jendral Pelayanan Medik, 1993 (dalam Nurmayanti & Margono, 2017) menyebutkan gejala-gejala *Burnout* sebagai berikut:

1. Kelelahan fisiologis atau mental yang terjadi selama dua minggu.
2. Kekurangan tenaga dan mengalami gejala kesulitan berkonsentrasi, penurunan kemampuan mengatasi stres, mudah tersinggung dan emosi yang tidak stabil, gangguan tidur, nyeri otot, pusing atau jantung berdebar-debar.

3. Gejala-gejala ini terjadi setiap hari selama dua minggu dan menyebabkan penderitaan yang signifikan dengan kapasitas kerja terganggu.
4. Gejala tidak harus berhubungan dengan diagnosis psikiatri lain, penyalahgunaan zat, atau diagnosis medis.

Sementara menurut Smith, Gill dan Segal (dalam Fatmawati, n.d.) pada salah satu artikel ilmiahnya yang berjudul “*Preventing Burnout*” menyebutkan bahwa secara umum gejala *Burnout* yaitu:

1. Gejala fisik
 - Kelelahan
 - Menurunnya imunitas dan sering merasa sakit, seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu dan lain sebagainya
 - Tidak memiliki nafsu makan dan merasa kesulitan untuk tidur
2. Gejala emosional
 - Meragukan kemampuan dan selalu merasa gagal dalam melakukan sesuatu
 - Merasa tidak berdaya dan kurang bersemangat
 - Kehilangan motivasi
 - Bersikap sinis dan berpikir negatif
 - Penurunan kepuasan kerja
3. Perilaku
 - Lari dari tanggung jawab
 - Membutuhkan lebih banyak waktu dalam melakukan suatu pekerjaan bahkan seringkali menundanya

- Menggunakan obat-obatan
- Frustrasi dan depresi

2.2 *Work-Life Balance*

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang dapat memilah dan mengontrol waktu dan tanggung jawabnya antara pekerjaan, keluarga dan hal lainnya sehingga meminimalisir konflik antara pekerjaan dan keluarga yang akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan loyalitas antar keduanya (Riadi, 2017).

Secara umum, *Work-Life Balance* berkaitan dengan waktu, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work-Life Balance* merupakan hal yang fundamental karena tidak tercapainya *Work-Life Balance* dapat berdampak pada seluruh aspek kehidupan seperti minimnya kepuasan kerja, tingkat kebahagiaan yang terus menurun, *work-family conflict*, dan *Burnout* pada karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah masalah yang sangat penting dan krusial yang dibahas oleh banyak ilmuwan manajemen, psikologi organisasi dan sosiologi. Dundas (dalam Pangemanan et al., 2017) mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* merupakan hal penting dalam tata kelola yang efektif pada pekerjaan dan kegiatan lainnya seperti keluarga, kegiatan komunitas, dan lain sebagainya.

McDonald, dkk (dalam Pranindhita & Wibowo, 2020) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* adalah situasi di mana individu dapat menyeimbangkan peranannya, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Pendapat lain juga

disampaikan oleh Maslichah dan Hidayat (2017) dimana mereka mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, di mana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2017).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah Keseimbangan kehidupan kerja berupa persepsi individu atas kemampuannya dalam mengalokasikan waktu dan energi mereka di dua bidang yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja (misalnya: keluarga, komunitas dan pendidikan) dengan mengurangi konflik antar peran sehingga mendapat rasa puas dalam menjalani kedua peran baik di kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja.

Mengukur *Work-Life Balance* tidak terlepas dari berbagai aspek penting. Menurut (Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, 2009), aspek-aspek *Work-Life Balance* yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Sementara aspek-aspek *Work-Life Balance* menurut Hudson (dalam Maslichah & Hidayat, 2017) adalah Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Fisher (dalam Pranindhita & Wibowo, 2020) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi *Work-Life Balance*, di antaranya adalah:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

WIPL dapat dilihat dari sejauh mana pekerjaan seorang individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

PLIW dapat dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat mengganggu pekerjaan yang dijalannya.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

PLEW dilihat dari sejauh mana aktivitas pada kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan performanya dalam pekerjaan.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

WEPL dilihat dari pada sejauh mana aktivitas yang dilakukan individu di tempat kerja juga dapat digunakan pada kehidupan sehari-harinya, artinya sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu.

Sebagai sebuah akibat, *Work-Life Balance* juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Poulse dan Sudarasan (dalam D. P. Pratiwi & Silvianita, 2020), secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*, di antaranya adalah:

1. Faktor Individual

Faktor individual merupakan faktor yang tumbuh dari dalam individu itu sendiri. Faktor individual meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan *emotional intelligence* (EI).

2. Faktor Organisasional

Faktor organisasional berhubungan dengan tempat dan lingkungan individu dalam bekerja. Terdapat lima aspek dalam faktor organisasional, yaitu pengaturan kerja, dukungan organisasi, stress kerja, peran, dan teknologi.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan berkaitan dengan lingkungan di mana seorang individu tinggal, seperti anak, orang tua, dan lingkungan sosial. Faktor lingkungan meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga, dan lingkungan.

4. Faktor Lainnya

Selain ketiga faktor di atas, beberapa faktor lain seperti umur, tipe keluarga, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, dan jenis kelamin juga mempengaruhi terciptanya *Work-Life Balance*.

2.3 Wanita Karier

Dewasa ini fenomena wanita karier bukan lagi menjadi hal yang langka, kini banyak wanita yang sukses menjadi wanita ditengah perannya sebagai ibu rumah tangga di rumah.

Wanita karier merupakan gabungan dari dua kata, yakni ‘wanita’ dan ‘karier’. Kata ‘wanita’ berarti perempuan dewasa, sementara kata ‘karier’ memiliki dua pengertian, yaitu pertama perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan dan jabatan, sementara yang kedua adalah pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju (Muleono dalam Muamar, 2019).

Wanita karier adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi baik usaha maupun perusahaan (Salim & Salim, 1991). Wanita karier merupakan wanita yang menekuni dan mencintai suatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan.

Tidak ada perbedaan yang jelas antara wanita karier dengan wanita bekerja, karena keduanya sama-sama bekerja. Hal yang membedakan dari keduanya dapat dilihat dari aspek motivasinya.

Ciri-ciri wanita karier dapat dilihat dari tiga hal, yang pertama, wanita yang aktif melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu kemajuan. Yang kedua, kegiatan tersebut berupa kegiatan profesional sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Dan yang ketiga, bidang pekerjaan itu dapat mendatangkan kemajuan (Muamar, 2019).

Berbeda dengan wanita karier, wanita bekerja lebih mengorientasikan setiap kegiatannya hanya untuk mendapatkan uang, demi tercukupinya kebutuhan sehari-hari.

2.4 Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Wanita Karier

Wanita karier berperan ganda merupakan wanita yang menjalankan dua peran dalam satu waktu dan dituntut harus mampu melakukan keduanya dengan maksimal. Selain memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga berkewajiban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakoninya (Ernawati, 2016).

Wanita karier berperan ganda merupakan makhluk yang selalu dituntut untuk menjadi individu yang serba bisa. Ketika wanita yang sudah menikah memilih berkarier, ia akan dihadapkan dengan masalah baru yang lebih rumit dimana sering kali wanita dihadapkan dengan pilihan rumit dalam menentukan prioritas antara pekerjaan dengan keluarga, akibatnya muncul konflik pekerjaan-keluarga. Konflik dapat terjadi akibat banyaknya tuntutan yang dihadapi oleh wanita karier baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarganya.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran ganda wanita memiliki dampak yang signifikan pada kinerjanya baik dirumah maupun di tempat kerja.

Menjalankan dua peran dalam satu waktu pastinya memiliki beban yang lebih berat sehingga lebih berpotensi mengalami stres. Stres yang berkepanjangan yang dialami wanita memungkinkan wanita mengalami *Burnout* sehingga akan berdampak pada kinerjanya yang semakin tidak maksimal.

Beban kerja sebagai wanita karier menuntut individu untuk memiliki energi ekstra dalam pekerjaannya. Belum lagi kesibukan mengurus keluarga yang cukup menguras tenaga seperti mengurus rumah hingga anak-anak yang membuat wanita sering kali merasa lelah, baik kelelahan fisik, emosional, maupun mental. Untuk itu perlu adanya keseimbangan kehidupan kerja atau akrab disebut *Work-Life Balance*.

Work-Life Balance pada wanita karier dapat terjadi ketika wanita dapat menyeimbangkan peran di rumah dan peran di tempat kerja sehingga dapat meminimalisir konflik yang mungkin dapat terjadi jika wanita tidak dapat membagi waktu untuk kegiatan pribadi dan pekerjaan. *Work-Life Balance* merupakan hal penting bagi manusia, mengingat manusia merupakan makhluk sosial, terlebih bagi wanita yang juga memiliki tanggung jawab di rumahnya.

Mengelola stres menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan wanita karier berperan ganda agar bisa meminimalkan terjadinya *Burnout*. Mencegah terjadinya *Burnout* pada wanita karier dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance*. Manajemen waktu merupakan hal yang sangat penting bagi wanita berperan ganda dimana wanita harus bisa membagi waktunya dengan keluarga dan pekerjaan untuk mempertahankan hubungan antara

kehidupan pribadi dan profesionalitas pada pekerjaan sehingga dapat mencegah terjadinya *Burnout*.

2.5 Penelitian yang Relevan

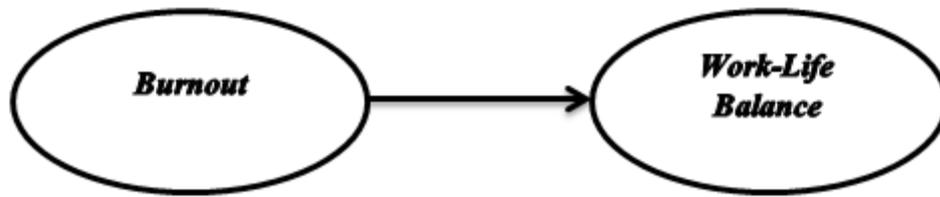
Beberapa penelitian yang relevan dan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Darmawan, Silviandari, dan Susilawati (2015)	Hubungan <i>Burnout</i> Dengan <i>Work-Life Balance</i> Pada Dosen Wanita	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara <i>Burnout</i> dengan <i>Work-Life Balance</i> , dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,563 (Darmawan et al., 2015).
2	Nurul Suci Pratiwi (2019)	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Burnout</i> Di kalangan Account Officer Bank X	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat <i>Work-Life Balance</i> berbanding terbalik dengan <i>Burnout</i> , yang berarti semakin tinggi nilai <i>Work-Life Balance</i> maka semakin rendah risiko <i>Burnout</i> pada Account Officer Bank X dengan nilai R Square sebesar 0,548 (N. S. Pratiwi, 2019).
3	Dyah Ayu Kartika Lestari & Herison Pandapotan Purba (2019)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat Rumah Sakit	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i> pada perawat Rumah Sakit dengan nilai R Square sebesar 0,438 (Lestari & Purba, 2019).
4	Junaidin, Andi Aiyul Ikham, dan Hardiyono (2019)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,925. Hal ini berarti apabila <i>Work-Life Balance</i> meningkat maka <i>Burnout</i> akan menurun (Junaidin et al., 2019).
5	Teguh Supriyadi (2021)	<i>Work-Life Balance</i> , <i>Work Engagement</i> , dan <i>Burnout</i> Anggota Polri Generasi Milenial Polda Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> dengan nilai r sebesar -0,486. Hal ini berarti apabila tingkat <i>Work-Life Balance</i> naik, maka tingkat <i>Burnout</i> turun (Supriyadi, 2021).

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran diatas, adapun yang menjadi hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H0 : Tidak terdapat hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

H1 : Terdapat hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Studi korelasi adalah studi yang dirancang untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel dan seberapa besar hubungan antar variabel yang diteliti (Ibrahim, 2018). Studi korelasi tidak membahas sebab akibat, tetapi menjelaskan apakah terdapat hubungan antara variabel yang diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan perhitungan statistik berdasarkan angka yang diperoleh dari jawaban kuesioner.

Korelasi adalah teknik analisis data statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel (Ibrahim, 2018). Variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif) (Ibrahim, 2018). Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Burnout* sebagai variabel independen (X) dan *Work-Life Balance* sebagai variabel dependen (Y).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (dalam Aditya, Dodiet, 2009) menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan kemudian menarik kesimpulan.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian identifikasi terhadap variabel penelitian penting dilakukan untuk mengetahui dan membatasi aspek mana yang akan diteliti.

Terdapat dua jenis variabel yang akan diukur dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Aditya, Dodiet, 2009). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : *Burnout*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work-Life Balance*

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 *Burnout*

Maslach mendefinisikan *Burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional yang terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan pada orang lain (Maslach & Jackson, 1981). *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional yang dapat terjadi pada individu akibat berbagai tekanan yang dihadapi sehingga individu yang mengalami *Burnout* akan merasa lelah secara fisik dan mental, emosi tidak stabil, kurangnya konsentrasi sehingga dapat mengganggu kehidupan sehari-hari.

Burnout dapat disebabkan karena tekanan mental yang berlebihan dan stres yang berkepanjangan. *Burnout* diukur melalui skala *Burnout* yang disusun berdasarkan aspek-aspek atau dimensi *Burnout* menurut Maslach (1981), yaitu

Emotional exhaustion, *Personal accomplishment*, dan *Depersonalization*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *Burnout* yaitu alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang diciptakan oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 atau yang dikenal sebagai *MBI – Human Service Survey* (MBI-HSS) (Maslach & Jackson, 1981). Skor menunjukkan tingkat *Burnout* yang dialami penderitanya. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi *Burnout* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah pula *Burnout* yang dirasakan.

3.3.2 *Work-Life Balance*

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan perannya di rumah dan perannya di tempat kerja. Maksudnya adalah bagaimana seorang wanita karier mampu menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga di rumah dan sebagai pekerja di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja dapat dilihat dari kemampuan wanita dalam mengelola waktu yang dimilikinya, bagaimana ia berperilaku untuk mencapai tujuannya, dan bagaimana ia melakukan tanggung jawabnya sebagai individu yang berperan ganda. *Work-Life Balance* diukur berdasarkan aspek-aspek *Work-Life Balance* menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009).

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Dua Kecamatan ini adalah wilayah yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Kabupaten Aceh Barat dan memiliki jumlah wanita karier yang relatif tinggi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.

3.5 Subjek Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan jumlah wilayah generasi yang terdapat objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Populasi bukan hanya jumlah objek atau subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh wanita karier di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi baik jumlah maupun karakteristiknya. Sampel digunakan apabila populasinya relatif besar. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mampu menjangkau dan mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel (Sugiyono, 2013).

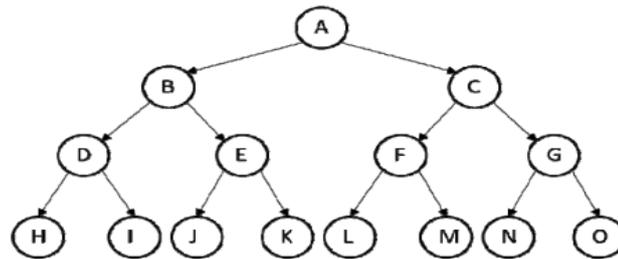
Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah wanita karier di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang sudah menikah atau pernah menikah.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu dengan teknik *snowball sampling*. *Non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana tidak semua

anggota dalam populasi memiliki peluang untuk dipilih menjadi sampel (Darmanah, 2019).

Snowball sampling adalah suatu metode untuk mengidentifikasi, memilih dan mengambil sampel dalam suatu jaringan atau rantai hubungan yang menerus (Nurdiani, 2014). Dalam pelaksanaannya sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lainnya (Nurdiani, 2014).



Gambar 3. 1 Bagan Teknik Snowball Sampling

Sumber: (Nurdiani, 2014)

Jumlah sampel minimal yang harus digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Rao Purba karena populasi yang besar dan jumlahnya yang tidak diketahui dengan pasti (Purba, 1996). Dalam penentuan sampel jika populasinya besar dan jumlahnya tidak diketahui maka menurut Rao Purba digunakan rumus:

$$n = \frac{Z^2}{4 (MoE)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

Z = Tingkat keyakinan 95% maka nilai Z = 1,96 (tabel distribusi normal)

MoE = Margin of error atau kesalahan maksimal adalah 10% atau 0,10

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil adalah sebesar:

$$n = \frac{1,96^2}{4 (0,1)^2}$$
$$n = 96,04$$

Dari perhitungan diatas, maka jumlah sampel minimal yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah 96 responden. Namun, agar penelitian ini lebih terarah, maka diambil sampel sebanyak 100 orang. Jumlah responden ini dianggap sudah representatif karena sudah lebih besar dari batas minimal sampel.

3.6 Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya. Dalam sebuah penelitian, metode pengumpulan data digunakan untuk mengungkap fakta mengenai variabel penelitiannya. Menggunakan data primer, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Adiyanta, 2019).

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan pilihan jawaban dan responden langsung dapat memilih jawaban yang tersedia. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan format skala likert, hal ini dilakukan karena penelitian akan mengukur sikap, opini dan tanggapan seseorang. Kuesioner ini memiliki beberapa bagian, yaitu bagian *screening test*, identitas responden, petunjuk pengisian, dan sejumlah pernyataan yang telah disusun dimana responden hanya menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang ada.

Skala pengukuran merupakan alat yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan dua skala pengukuran, yaitu skala *Burnout* dan skala *Work-Life Balance*.

3.6.1 Skala *Burnout*

Skala ini digunakan untuk mengetahui level *Burnout* dari subjek penelitian. Dalam skala ini, responden penelitian harus memilih jawaban yang paling menggambarkan tentang dirinya berdasarkan pernyataan yang ada.

Skala ini diadopsi dari dimensi *Burnout* menurut Maslach (1981) yaitu berdasarkan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Dimensi *Burnout* menurut Maslach yaitu *Emotional exhaustion*, *Depersonalization* dan *Personal accomplishment* (Maslach & Jackson, 1981). Aspek-aspek Maslach dipilih karena telah terbukti validitas dan reliabilitasnya dari berbagai penelitian sebelumnya dan telah diuji dengan berbagai contoh di berbagai belahan dunia.

Skala *Burnout* terdiri dari 22 pernyataan dengan 7 rentang pilihan respon yang menunjukkan frekuensi kejadian. Skor setiap pilihan respon dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. 1 Skor Jawaban Skala *Burnout*

Pilihan Jawaban	Skor
Tidak Pernah	0
Beberapa Kali Setahun	1
Setiap Bulan	2
Beberapa Kali Sebulan	3
Setiap Minggu	4
Beberapa Kali Seminggu	5
Setiap Hari	6

Sumber: *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1981)

Untuk mendapatkan skor total *Burnout*, peneliti akan menjumlahkan skor pada semua aspek *Burnout*. Semakin tinggi skor total subjek maka semakin tinggi tingkat *Burnout*. Sebaliknya semakin rendah skor total subjek maka semakin rendah tingkat *Burnout*.

Aspek-aspek yang terdapat dalam skala *Burnout* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Burnout

Variabel	Dimensi	Jumlah Pernyataan
<i>Burnout</i>	<i>Emotional Exhaustion</i>	9
	<i>Depersonalization</i>	5
	<i>Personal accomplishment</i>	8
	Total	22

Sumber: *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1981)

3.6.2 Skala *Work-Life Balance*

Skala *Work-Life Balance* diadopsi dan disusun berdasarkan dimensi *Work-Life Balance* menurut Fisher (2009), yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), and *work enhancement of personal life* (WEPL) (Fisher et al., 2009).

Skala *Work-Life Balance* terdiri dari 17 pernyataan dengan menggunakan 5 pilihan respon. Skor tiap pilihan respon dapat dilihat pada dibawah ini.

Tabel 3. 3 Skor Jawaban Skala *Work-Life Balance*

Simbol	Pilihan Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	1
S	Setuju	2

Simbol	Pilihan Jawaban	Skor
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	4
STS	Sangat Tidak setuju	5

Sumber: (Fisher et al., 2009)

Aspek-aspek yang terdapat dalam skala *Work-Life Balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Blue Print Skala Work-Life Balance

Variabel	Dimensi	Jumlah Pernyataan
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	5
	<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	6
	<i>Personal Life Enhancement Of Personal Work (PLEW)</i>	3
	<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i>	3
	Total	17

Sumber: (Fisher et al., 2009)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data penelitian untuk menguji kebenarannya yang kemudian diperoleh suatu kesimpulan dari sebuah penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Burnout* dan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda, maka digunakan analisis korelasional dengan teknik *correlation spearman* dengan bantuan program *Statistikal Product and Service Solution (SPSS) for windows*.

Koefisien korelasi *Spearman* merupakan metode nonparametrik yang juga bertujuan untuk menganalisis hubungan dan derajat keeratan, serta arah hubungan

antar variabel. Koefisien korelasi Spearman berkisar dari -1 sampai 1. Apabila koefisien mendekati 1 dan -1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat. Sebaliknya apabila mendekati nilai 0, maka hubungan semakin lemah.

Tabulasi silang (*crosstabs*) adalah metode yang menyajikan data dalam bentuk baris dan kolom. Analisis *crosstabs* dilakukan untuk menganalisis korelasi antara baris dan kolom. *Crosstabs* akan mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda ke dalam suatu matriks. Hasil tabulasi silang akan disajikan dalam bentuk tabel dengan variabel-variabel yang tersusun sebagai kolom dan baris. Uji crosstab ini akan digunakan untuk melakukan analisis tambahan, yaitu untuk melihat tabulasi silang antara *Burnout* dengan karakteristik responden.

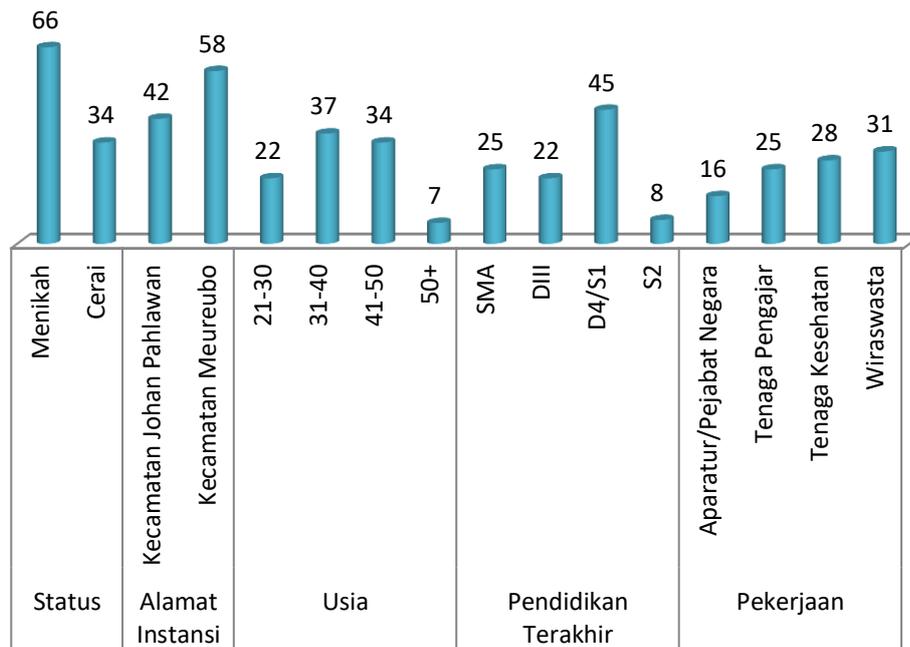
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah wanita karier berperan ganda yang bekerja di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 100 orang wanita karier di berbagai profesi yang berstatus menikah dan bercerai.

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi status pernikahan, alamat instansi, usia, pendidikan terakhir dan jenis pekerjaan. Gambar 4.1 akan menjelaskan gambaran karakteristik responden secara umum.



Gambar 4. 1 Gambaran Karakteristik Responden

Sumber: *Output Statistik Excel 2022*

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa dari 100 sampel yang diperoleh, terdapat 42 wanita karier yang bekerja di Kecamatan Johan Pahlawan dan 58 wanita karier bekerja di Kecamatan Meureubo. Grafik diatas juga menunjukkan

status pernikahan, usia, pendidikan, dan jenjang jabatan yang bervariasi. Wanita karier yang berstatus menikah berjumlah 66 orang dan yang berstatus cerai sebanyak 34 orang. Berdasarkan distribusi usia, wanita karier yang berusia 21-30 tahun berjumlah 22 orang, usia 31-40 tahun berjumlah 37 orang, usia 41-50 tahun berjumlah 34 orang dan usia diatas 50 tahun berjumlah 7 orang.

Berdasarkan grafik diatas juga diketahui distribusi jenjang pendidikan sampel penelitian. Wanita karier lulusan SMA berjumlah 25 orang, lulusan DIII sebanyak 22 orang, lulusan D4/S1 berjumlah 45 orang, dan lulusan S2 sebanyak 8 orang. Sedangkan distribusi jenis pekerjaan dimana wanita karier yang bekerja sebagai aparatur/pejabat 38eliab berjumlah 16 orang, bekerja sebagai tenaga pengajar berjumlah 25 orang, sebagai tenaga kesehatan berjumlah 28 orang, dan sebagai wiraswasta berjumlah 31 orang.

4.2 Pengujian Instrumen

Sebelum digunakan dalam analisis data, data hasil kuesioner akan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi alat ukur yang akan digunakan. Pada tahap ini akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan *Software SPSS* versi 23.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan atau ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki tingkat kevalidan yang rendah. Untuk menguji validitas dari setiap pernyataan dilakukan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan setiap pernyataan dengan skor total. Koefisien korelasinya dihitung sebagai validitas. Pernyataan yang

memiliki korelasi signifikan langsung dipilih sebagai skala akhir dan dihitung, sedangkan pernyataan yang tidak berkorelasi signifikan akan gugur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur atau reliabel yang digunakan dalam penelitian.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas *pearson product moment* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai koefisien korelasi atau r hitung $> r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid atau gugur. Penelitian ini menggunakan 100 sampel responden sehingga nilai r tabel dari 100 sampel yaitu sebesar 0,195. Sedangkan data bisa dikatakan reliabel jika reliabilitas Cronbach's alpha (α) $> 0,6$. Berikut merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas pada kedua skala yang digunakan:

1. Skala *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis *pearson product moment* yang telah dilakukan, seluruh pernyataan dalam skala *Burnout* yaitu sebanyak 22 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas skala *Burnout* menunjukkan skor reliabilitas Cronbach's alpha (α) sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa skala *Burnout* sudah reliabel. Berikut merupakan distribusi pernyataan dari skala *Burnout*:

Tabel 4. 1 Distribusi Skala Burnout Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Nomor Butir	Jumlah
1	<i>Emotional exhaustion</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
2	<i>Depersonalization</i>	10, 11, 12, 13, 14	5

No.	Aspek-aspek	Nomor Butir	Jumlah
3	<i>Personal accomplishment</i>	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
	Total		22

2. Skala *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, pernyataan yang tersisa dari skala *Work-Life Balance* sebanyak 10 pernyataan dan 7 pernyataan gugur. Hal ini karena ketujuh pernyataan yang gugur memiliki nilai r hitung yang kurang dari 0,195. Pernyataan-pernyataan yang gugur tersebut antara lain adalah butir nomor 1, 12, 13, 14, 15, 16, dan 17 sehingga skala *Work-Life Balance* hanya tersisa 10 pernyataan yang dapat dinyatakan valid.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas skala *Burnout* menunjukkan skor reliabilitas Cronbach's alpha (α) sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa skala *Burnout* sudah reliabel. Berikut merupakan distribusi pernyataan skala *Work-Life Balance*:

Tabel 4. 2 Distribusi Skala *Work-Life Balance* Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Nomor Butir	Jumlah
1	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	2, 3, 4	4
2	<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	7
	Total		10

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data yang telah diuji dapat disimpulkan beberapa deskripsi data hasil penelitian, termasuk di dalamnya kategori dan frekuensi dari masing-masing variabel.

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Burnout</i>	100	22	95	62,83	22,42
<i>Work-Life Balance</i>	100	14	49	28,59	10,28

Sumber: *Output* Statistik Excel 2022

Setelah mengetahui data deskripsi penelitian, data ini dapat digunakan untuk mengkategorisasikan variabel ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pengkategorisasian ini dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut ini merupakan rumus untuk menentukan kategori.

Tabel 4. 4 Pengkategorisasian Variabel

Kategori	Norma Kategorisasi
Rendah	$X < (M-1SD)$
Sedang	$M-1SD \leq M+1SD$
Tinggi	$X > (M+1SD)$

Sumber: (Azwar, 2012)

1. Frekuensi *Burnout*

Data *Burnout* pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh responden. Skala yang digunakan terdiri dari 22 pernyataan yang diadopsi dari skala Maslach *Burnout Inventory* yang dikembangkan oleh Maslach & Jacson tahun 1981. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus pengkategorisasian variabel pada tabel 4.4 maka diperoleh skor hasil kategori *Burnout* yaitu sebagai berikut:

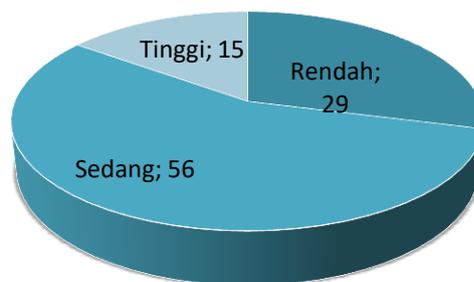
Tabel 4. 5 Skor Kategori Burnout

Tingkat <i>Burnout</i>	Interval
Rendah	< 40
Sedang	$40 \leq 85$
Tinggi	> 85

Sumber: *Output* Statistik Excel, data diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan interval nilai dari setiap kategori *burnout*. Dari total 100 sampel, responden dengan jumlah nilai *burnout* di bawah 40 dapat dikategorikan sebagai *burnout* rendah, responden dengan jumlah nilai *burnout* $40 \leq 85$ dapat dikategorikan sebagai *burnout* sedang, dan responden dengan jumlah nilai *burnout* diatas 85 dapat dikategorikan mengalami *burnout* tingkat tinggi.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dari total 100 sampel yang diperoleh dapat diketahui jumlah responden dari masing-masing kategori *burnout*, yaitu sebagai berikut:

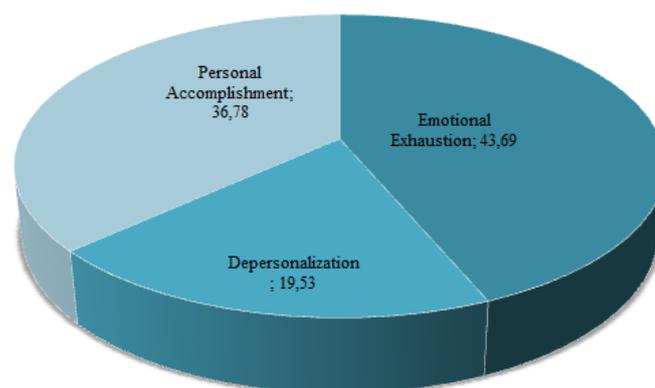
**Gambar 4. 2 Frekuensi Burnout Berdasarkan Kategori**

Sumber: *Output* Statistik Excel 2022

Gambar diatas menunjukkan frekuensi *Burnout* yang dialami oleh wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan bagan diatas diketahui bahwa sebanyak 29 responden berada pada level *Burnout* rendah, 56 responden berada pada level *Burnout* sedang, dan

15 responden berada pada level *Burnout* tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase responden yang mengalami *Burnout* sebesar 71%, karena responden dengan tingkat *Burnout* rendah dapat dianggap tidak mengalami *Burnout*.

Berdasarkan data hasil penelitian juga dapat diketahui dimensi *Burnout* yang paling mempengaruhi tingkat *burnout*. Hal ini dapat diketahui dari persentase perhitungan jumlah nilai dari masing-masing dimensi *burnout* dibagi dengan jumlah nilai *burnout* secara keseluruhan. Persentase dimensi *burnout* yang mempengaruhi tingkat *burnout* responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 3 Dimensi Burnout Yang Paling Mempengaruhi Tingkat Burnout

Sumber: *Output Statistik Excel 2022*

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa dimensi *Burnout* yang paling mempengaruhi tingkat *Burnout* responden adalah *Emotional exhaustion* yaitu sebesar 43,69%, sementara dimensi *personal accomplishment* sebesar 36,78%, sedangkan dimensi yang paling tidak mempengaruhi adalah *depersonalization* yaitu sebesar 19,53%, hal ini berarti kelelahan emosional pada wanita karier sangat mempengaruhi dirinya mengalami *burnout*.

2. Frekuensi *Work-Life Balance*

Data *Work-Life Balance* pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Skala yang digunakan diadopsi dari Fisher tahun 2009 yang terdiri dari 17 pernyataan. Namun, setelah melalui uji validitas dan reliabilitas maka data yang valid yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 pernyataan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus pengkategorisasian variabel pada tabel 4.4, diperoleh skor hasil kategori *Work-Life Balance* sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skor Kategori Work-Life Balance

Tingkat <i>Burnout</i>	Interval
Rendah	< 18
Sedang	$18 \leq 39$
Tinggi	> 39

Sumber: *Output* Statistik Excel, data diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan interval nilai dari setiap kategori WLB. Dari total 100 sampel, responden dengan jumlah nilai WLB di bawah 18 termasuk dalam kategori rendah, responden dengan jumlah nilai $18 \leq 39$ termasuk dalam kategori sedang, dan responden dengan jumlah nilai diatas 39 termasuk dalam kategori WLB tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dari total 100 sampel yang diperoleh dapat diketahui jumlah responden dari masing-masing kategori *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Frekuensi WLB Berdasarkan Kategori

Sumber: *Output Statistik Excel 2022*

Gambar diatas menunjukkan frekuensi *Work-Life Balance* yang dialami wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa terdapat 13 responden mengalami tingkat WLB rendah, 68 responden mengalami tingkat WLB sedang, dan 19 responden mengalami tingkat WLB yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut juga dapat disimpulkan wanita karier berperan ganda Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki tingkat *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja pada level sedang.

4.3.2 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

H1 : Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Uji korelasi spearman juga bisa melihat arah hubungan antar variabel. Jika nilai koefisien korelasinya positif maka hubungan antar variabel positif. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasinya Negatif maka hubungan antar variabel Negatif.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat tingkat kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Kriteria tingkat kekuatan korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Kriteria Tingkat Kekuatan Hubungan

Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Kekuatan Hubungan
0,00	Tidak ada korelasi
$>0 - 0,25$	Korelasi sangat lemah
$>0,25 - 0,50$	Korelasi cukup
$>0,50 - 0,75$	Korelasi kuat
$>0,75 - 0,99$	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber: (Sarwono, 2006)

Dibawah ini merupakan hasil uji hipotesis variabel *Burnout* terhadap *Work-Life Balance*:

Tabel 4. 8 Correlation

			<i>BURNOUT</i>	WLB
Spearman's rho	<i>BURNOUT</i>	Correlation Coefficient	1.000	-.413**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	WLB	Correlation Coefficient	-.413**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

Sumber: *Output* Statistik SPSS 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda di Kabupaten Aceh Barat. Adapun arah dan kekuatan hubungan kedua variabel tersebut dapat dilihat pada *correlation coefficient* sebesar -0,413 yang artinya arah hubungan kedua variabel tersebut adalah Negatif dan tingkat kekuatannya cukup. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

4.3.3 Hasil Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti juga akan melakukan analisis tambahan yaitu melihat tabulasi silang antara karakteristik responden dengan tingkat *Burnout*. Karakteristik responden yang akan digunakan dalam analisis ini yaitu status pernikahan, usia, dan jenis pekerjaan. Analisis tambahan ini menggunakan uji crosstab. Berikut merupakan hasil uji korelasi tambahan yang telah dilakukan:

Tabel 4. 9 Tabulasi Silang Status Pernikahan dengan Burnout

STATUS	<i>BURNOUT</i>						TOTAL
	Rendah		Sedang		Tinggi		
Menikah	19	28,8%	38	57,6%	9	13,6%	66
Cerai	10	29,4%	18	52,9%	6	17,6%	34
TOTAL	29		56		15		100

Sumber: *Output* Statistik SPSS, data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui level *Burnout* responden berdasarkan status pernikahan. Responden yang berstatus menikah mengalami *Burnout* pada level rendah sebanyak 19 responden, *Burnout* pada level sedang sebanyak 38 responden, dan *Burnout* pada level tinggi sebanyak 9 responden. Sedangkan responden yang berstatus cerai sebanyak 10 responden berada pada level *Burnout* rendah, 18 responden berada pada level *Burnout* sedang, dan 6 responden berada pada level *Burnout* tinggi.

Tabel 4. 10 Tabulasi Silang Usia dengan Burnout

USIA	BURNOUT						TOTAL
	Rendah		Sedang		Tinggi		
21-30	8	36,4%	11	50%	3	13,6%	22
31-40	12	31,4%	21	56,8%	4	10,8%	37
41-50	9	26,5%	19	55,9%	6	17,6	34
50+	0	0%	5	71,4%	2	28,6	7
TOTAL	29		56		15		100

Sumber: *Output* Statistik SPSS, data diolah 2022

Tabel 4.10 menunjukkan level *Burnout* yang dialami responden berdasarkan usia. Pada usia 21-30 tahun, responden mengalami *Burnout* rendah sebanyak 8 orang, *Burnout* sedang 11 orang, dan *Burnout* tinggi sebanyak 3 orang. Pada usia 31-40 tahun, responden mengalami *Burnout* rendah sebanyak 12 orang, *Burnout* sedang sebanyak 21 orang, dan *Burnout* tinggi sebanyak 4 orang.

Responden dengan rentang usia 41-50 tahun, 9 orang mengalami *Burnout* rendah, 19 orang mengalami *Burnout* sedang, dan 6 orang mengalami *Burnout* tinggi. Sementara itu pada responden dengan usia diatas 50 tahun tidak ada yang

mengalami *Burnout* rendah, 5 orang mengalami *Burnout* sedang, dan 2 orang mengalami *Burnout* tinggi.

Tabel 4. 11 Tabulasi Silang Jenis Pekerjaan dengan Burnout

PEKERJAAN	BURNOUT						TOTAL
	Rendah		Sedang		Tinggi		
Aparatur/Pejabat Negara	6	37,5%	8	50%	2	12,5%	16
Tenaga Pengajar	9	36%	12	48%	4	16%	25
Tenaga Kesehatan	9	32,1%	14	50%	5	17,9%	28
Wiraswasta	5	16,1%	22	71%	4	12,9%	31
TOTAL	29		56		15		100

Sumber: *Output* Statistik SPSS, data diolah 2022

Tabel 4.11 diatas menunjukkan level *Burnout* yang dialami responden berdasarkan jenis pekerjaan. Pada aparatur/pejabat Negara, responden yang mengalami *Burnout* rendah sebanyak 6 orang, *Burnout* sedang 8 orang, dan *Burnout* tinggi sebanyak 2 orang. Pada tenaga pengajar responden yang mengalami *Burnout* rendah sebanyak 9 orang, *Burnout* sedang 12 orang, dan *Burnout* tinggi 4 orang. Pada tenaga kesehatan, responden dengan level *Burnout* rendah berjumlah 9 orang, level sedang 14 orang, dan level tinggi 5 orang. Sedangkan pada wiraswasta, 5 orang mengalami *Burnout* rendah, 22 orang mengalami *Burnout* sedang, dan 4 orang mengalami *Burnout* tinggi.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran *Burnout* yang dialami wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Terdapat beberapa kelompok kategori *Burnout* pada responden penelitian, yaitu responden dengan kategori *Burnout* rendah sebesar 29%, kategori sedang sebesar 56%, dan kategori tinggi sebesar 15%. Berdasarkan kategorisasi data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa wanita karier

berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat mengalami kondisi *Burnout* pada level menengah atau sedang.

Penelitian ini juga menunjukkan gambaran *Work-Life Balance* yang dialami oleh wanita karier berperan ganda di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari data deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 13% responden berada pada kategori rendah, 68% berada pada kategori sedang, dan 19% berada pada kategori tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Responden penelitian ini berjumlah 100 responden yang berstatus menikah dan bercerai dan bekerja di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa terdapat hubungan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda di Kabupaten Aceh Barat. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar $-0,413$ dan $p=0,000 (<0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear negatif dengan tingkat kekuatan hubungan yang cukup. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami seseorang, maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *Burnout* yang dialami seseorang,

maka semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dkk (2015) kepada dosen wanita di kota Malang yang menunjukkan bahwa dosen wanita di kota Malang mengalami *Burnout* yang disebabkan oleh karakteristik demografis seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pernikahan (Darmawan et al., 2015).

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat berada pada tingkat *Burnout* yang rendah dan sedang serta *Work-Life Balance* pada tingkat sedang dan tinggi. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa wanita karier yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang cukup baik karena mereka mampu menjalankan peran yang dimiliki sehingga tidak akan menimbulkan konflik peran.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan menggunakan uji crosstab untuk melihat tabulasi silang antara *Burnout* dengan karakteristik responden yang mencakup status pernikahan, rentang usia, dan jenis pekerjaan. Responden dapat dikatakan mengalami *burnout* jika jumlah skor jawaban skala *burnout* yang berada pada kategori sedang dan tinggi

Dari total 100 sampel yang diperoleh diketahui bahwa responden dengan status menikah berjumlah 66 dan 34 dengan status cerai. Dari 66 responden yang berstatus menikah 71,21% diantaranya mengalami *burnout*. Sedangkan 70,59% dari 34 responden yang berstatus cerai mengalami *burnout*. Hasil menunjukkan

bahwa wanita karier dengan status menikah lebih cenderung mengalami *Burnout* dibandingkan yang berstatus cerai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriawati dkk (2022) pada perawat rumah sakit Darmo Surabaya yang menyebutkan bahwa responden yang sudah menikah lebih cenderung mengalami *Burnout* (Indriawati et al., 2022). Hal ini dimungkinkan karena wanita karier yang berstatus menikah memiliki tuntutan yang lebih besar sehingga menyebabkan meningkatnya beban pikiran sebagai pemicu stress. Wanita yang berstatus menikah memiliki tanggung jawab ganda yaitu terhadap pekerjaan dan keluarga keluarga baik suami, anak, maupun orang tua.

Analisis tabulasi silang juga menunjukkan persentase responden yang mengalami *burnout* pada masing-masing interval usia. Pada usia 21-30 tahun, dari 22 responden 63,64% diantaranya mengalami *burnout*. Dari jumlah 37 responden di rentang usia 31-40 tahun 67,57% mengalami *burnout*. Sementara itu 73,53% dari 34 responden di rentang usia 41-50 tahun mengalami *burnout*. Sedangkan responden dengan usia diatas 50 tahun 100% mengalami *burnout* dari total 7 sampel yang mana 5 diantaranya mengalami *burnout* sedang.

Hasil tabulasi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari tahun 2015 mengenai hubungan Locus of control dan *Burnout* Syndrome pada Perawat di ruang IGD yang menyatakan bahwa usia <30 tahun cenderung mengalami *Burnout* ringan sedangkan usia ≥ 30 tahun cenderung mengalami *Burnout* sedang (Sari, 2015). Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya usia maka tuntutan yang dihadapi juga semakin besar, terlebih jika harus melakukan dua peran dalam satu waktu yang menyebabkan kecenderungan mengalami kelelahan fisik, emosional, dan psikologi. Pada wanita karier yang sudah lanjut usia, salah satu

faktor yang paling mempengaruhi *burnout* adalah kondisi fisik yang mulai mengalami penurunan dan ketidaksiapan dalam mengikuti perkembangan zaman.

Tak hanya pada status pernikahan dan usia, tabulasi silang juga dilakukan pada jenis pekerjaan dengan tingkat *burnout*. Berdasarkan hasil tabulasi antara jenis pekerjaan dengan tingkat *Burnout* yang dialami oleh wanita karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat diperoleh hasil bahwa 62,5% dari 16 wanita karier yang bekerja sebagai aparatur/pejabat Negara mengalami *Burnout*. Responden yang bekerja sebagai tenaga pengajar berjumlah 25 orang dimana 64% diantaranya mengalami *burnout*. Sementara itu, 67,86% dari 28 responden yang bekerja sebagai tenaga kesehatan mengalami *burnout*, sedangkan yang bekerja sebagai wiraswasta mengalami *burnout* sebanyak 83,87% dari 31 responden.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase terbesar wanita karier mengalami *Burnout* adalah yang bekerja sebagai wiraswasta. Hal ini dimungkinkan karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat yang kadang tidak sesuai dengan *jobdesc*, jam kerja yang berlebihan, banyaknya target yang harus dicapai, dan tuntutan lainnya di luar pekerjaan yang menyebabkan risiko stres semakin meningkat. Pada sektor swasta, setiap unit dituntut target dan setiap individu dapat diukur masing-masing kontribusinya sehingga ketika kinerja karyawan swasta menurun maka insentifnya juga akan menurun (Arifin & Syam, 2021), hal inilah yang menyebabkan risiko stress lebih tinggi pada pekerja di sektor swasta. Risiko stress yang tidak dapat di minimalisir ini dapat menyebabkan peningkatan risiko *Burnout*.

4.5 Limitasi Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dalam proses pelaksanaannya, beberapa diantaranya yaitu peneliti tidak bisa mengontrol langsung keseluruhan proses pengambilan data karena sebagian besar pengambilan data dilakukan secara online sehingga distribusi data tidak merata. Selain itu, peneliti juga tidak bisa memastikan bahwa keseluruhan responden mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang Negatif dan signifikan antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada wanita karier berperan ganda di Kabupaten Aceh Barat. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar -0,413 dan $p=0,000 (<0,05)$. Tingkat kekuatan hubungan antar variabel tergolong cukup. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami wanita karier berperan ganda, maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance*-nya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *Burnout* yang dialami wanita karier berperan ganda, maka semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance*. Beberapa hasil temuan lainnya berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persentase kategori *Burnout* tergolong menjadi 3 tingkatan, diantaranya responden dengan kategori *Burnout* tinggi sebesar 15%, kategori sedang sebesar 56%, dan kategori rendah sebesar 29%.
2. Persentase kategori *Work-Life Balance* tergolong menjadi 3 tingkatan, diantaranya responden dengan kategori WLB tinggi sebesar 19%, kategori sedang sebesar 68%, dan kategori rendah sebesar 13%.
3. Dimensi *Burnout* yang paling mempengaruhi tingkat *Burnout* adalah dimensi *Emotional exhaustion* dengan persentase 43,69%.
4. Hasil analisis tambahan menggunakan uji crosstab menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah, berusia 50 tahun, dan bekerja sebagai wiraswasta lebih rentan mengalami *Burnout*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa saran, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden mengalami *Burnout* pada kategori sedang, oleh karena itu diharapkan kepada para wanita karier terutama yang memiliki peran ganda untuk lebih *aware* akan *Burnout* yang dialami dan dampak yang dapat ditimbulkan akibat *Burnout*. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir risiko *Burnout* semakin tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup dan negatif antara *Burnout* dengan *Work-Life Balance* sehingga diharapkan kepada wanita karier untuk dapat meningkatkan keseimbangan peran. Karena *Work-Life Balance* yang tinggi menunjukkan kinerja yang optimal pada kedua peran yang dijalankan.
3. Bagi instansi pemberi kerja diharapkan untuk memperhatikan berbagai hal yang dapat berdampak pada aspek sumber daya manusia untuk mengurangi risiko *Burnout*. Memberikan edukasi mengenai *Burnout* dan dampaknya serta cara menghadapi stress kerja penting dilakukan untuk meminimalisir tingkat *Burnout* yang dialami pekerja. Upaya yang dilakukan oleh instansi pemberi kerja dapat berupa perhatian terhadap kinerja dan kondisi pekerjaan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan seperti pujian, *reward*, perlakuan adil, dan lainnya.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa lebih luas lagi dalam pengambilan data dan mengontrol penyebaran kuesioner sehingga

mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dari partisipan serta menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat *burnout*.

5. Ada baiknya jika penelitian selanjutnya dilakukan pada subjek lainnya, misalnya *Burnout* pada pekerja laki-laki, pada mahasiswa, ataupun pada salah satu jenis pekerjaan tertentu misalnya tenaga kesehatan atau tenaga pengajar. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan penelitian dan metode yang berbeda, misalnya dengan pendekatan kualitatif dan metode wawancara sehingga informasi yang diperoleh lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work life balance index among technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Aditya, Dodiet, S. (2009). *Variabel Penelitian & Definisi Operasional*. <https://adityasetyawan.files.wordpress.com/2009/01/variable-penelitian-dan-definisi-operasional-variable2.pdf>
- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Amelia, R., & Zulkarnain, Z. (2005). Konsep Diri dan Tingkat Burnout pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 10(19). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol10.iss19.art2>
- Andarini, E. (2018). Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. In *Ir-perpustakaan Universitas Airlangga* (Issue 2018). Universitas Airlangga.
- Anggraini, A. P. (2020). *Hati-hati, Kerja Terlalu Keras Bisa Sebabkan Burnout*. Kompas.Com. <https://sains.kompas.com/read/2020/01/15/060000768/hati-hati-kerja-terlalu-keras-bisa-sebabkan-burnout?page=all>
- Arifin, N. A. I., & Syam, R. (2021). Profil dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Occupational Wellbeing Pegawai di Kota Makassar. *Seminar Nasional LP2M UNM*.
- Asriaty. (2014). Wanita Karier Dalam Pandangan Islam. *Al-Maiyyah*, 07(2), 448–457. <https://doi.org/10.30863/annisa.v1i12.329>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2021a). *Jumlah Penduduk Kabupaten Aceh barat (Jiwa)*. Bps.Go.Id. <https://acehbaratkab.bps.go.id/indicator/12/255/1/jumlah-penduduk-kabupaten-aceh-barat.html>
- Badan Pusat Statistik. (2021b). *Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Kelompok Umur (Jiwa)*. Bps.Go.Id. <https://acehbaratkab.bps.go.id/indicator/6/187/1/penduduk-berumur-15-tahun-keatas-yang-bekerja-menurut-kelompok-umur.html>
- Carlotto MS, P. L. (2006). Factors Associated With Burnout's Syndrome: An Epidemiological Study Of Teachers. *Cad. Saúde Pública*, 3, 1017–1026. <https://doi.org/10.1017/S0269888906000634>
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>

- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 01(01), 28–39. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>
- Ernawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Perspektif Islam). *Jurnal Edutama*, 02(02), 59–60.
- Fatmawati, R. (n.d.). *Pengukuran Tingkat Burnout Pada Pustakawan*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Handayani, C. N. & M. A. Z. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, dan Work - Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 02(02).
- Handayani, I. (2021). *Indonesia Peringkat Keempat Negara dengan Pemimpin Perempuan Terbanyak di Dunia*. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/politik/766447/indonesia-peringkat-keempat-negara-dengan-pemimpin-perempuan-terbanyak-di-dunia>
- Harijadi, P. (2020). Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Partisipasi Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia. *Ekonomi Dan Bisnis*, 22(2).
- Herawati, N. (2012). *Meraih Sukses Karier dan Rumah Tangga bagi Wanita?* CAHAYAMU-ABADI. <http://cahayamu-abadi.blogspot.com/2012/06/sukses-karier-dan-rumah-tangga-bagi.html>
- Ibrahim, A. H. A. A. A. (2018). *Metodologi Penelitian* (I. Ismail (ed.)). Gunadarma Ilmu.
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suahrdiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal KePerawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 25–41.
- Jewell, L. N. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern : Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri Dan Organisasi*. Arcan.
- Junaidi. (2010). *Tabel r Koefisien Korelasi Sederhana*. <https://repository.unja.ac.id/211/1/tabel-r.pdf>
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2).

- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, Unair*, 8, 59–70. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Lexico.(2014).*WorkingClass*.Lexico.Com.https://www.lexico.com/definition/working_class
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslicah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Merriam-Webster. (2020). *Work*. Merriam-Webster.Com. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/work>
- Muamar, A. (2019). Wanita Karier Dalam Perspektif Psikologis Dan Sosiologis Keluarga Serta Hukum Islam. *Equalita: Jurnal Pusat Studi Gender Dan Anak*, 1(1), 21. <https://doi.org/10.24235/equalita.v1i1.5153>
- Nurdiani, N. (2014). Teknik Sampling Snowball dalam Penelitian Lapangan. *ComTech: Komputer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(2), 1110–1118. <https://doi.org/10.21512/comtech.v5i2.2427>
- Nurmayanti, L., & Margono, H. M. (2017). Burnout Pada Dokter. *Journal Unair*, 32–42. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-pjsbb59449eadfull.pdf>
- Padepokan50. (2021). *Perempuan dan Burnout*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=z5wEZK5kJYs>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5, 1–8.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Pratiwi, A. K., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Spiritualitas Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Rsi Sultan Agung Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 269–273.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>

- Pratiwi, N. S. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Burnout Dikalangan Account Officer Bank X. In *repositori.usu.ac.id*. University of Sumatera Utara.
- Priherdityo, E. (2016). *Wanita Karier Indonesia Terbanyak Keenam di Dunia*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia>
- Purba, R. (1996). *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis*.
- Riadi, M. (2017). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance)*. KajianPustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keseimbangan-kehidupan-kerja-work-life-balance.html>
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.13462>
- Salim, P., & Salim, Y. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*. English Press.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IGD RSUP Sanglah. *Ners Journal*, 3(2), 51–60.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA,CV.
- Supriyadi, T. (2021). *Work-Life Balance, Work Engagement Dan Burnout Anggota Polri Generasi Milenial Polda Jawa Tengah*. Universitas Gajah Mada.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Renita Niken Wahyuni, mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Wanita Karier Di Kecamatan Johan Pahlawan dan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat"** sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Penelitian ini menggunakan data primer, oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan Anda untuk menjadi responden pada penelitian saya dengan mengisi kuesioner yang telah saya persiapkan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan saat ini.

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini tidak memiliki jawaban yang benar maupun salah. Pertanyaan-pernyataan tersebut hanya ingin menangkap kondisi yang Anda alami. Semua catatan yang berhubungan dengan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak manapun, termasuk atasan, bawahan, kolaga, HRD, atau pihak lainnya. Jawaban yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya bersedia menanggung konsekuensi jika di kemudian hari saya melanggar komitmen ini.

Partisipasi ini seutuhnya bersifat sukarela, tidak ada pengaruh maupun paksaan dari pihak manapun. Atas partisipasi, waktu, dan perhatian yang Anda berikan untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Renita Niken Wahyuni

(Lanjutan lampiran 1)

SCREENING TEST

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

1. Status Pernikahan
 - a. Menikah
 - b. Cerai
2. Alamat Instansi
 - a. Kecamatan Johan Pahlawan
 - b. Kecamatan Meureubo

*(Perhatian! Apabila Anda memiliki jawaban **diluar/tidak ada** pilihan jawaban yang tertera pada pertanyaan di atas, silahkan berhenti menjawab kuesioner ini. Terima kasih)*

(Lanjutan lampiran 1)

LEMBAR KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Pekerjaan : Aparatur/pejabat Negara

Tenaga pengajar

Tenaga kesehatan

Wiraswasta

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk menjawab beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan yang Saudara rasakan, bukan berdasarkan pendapat orang lain. Tidak ada jawaban benar atau salah, setiap respon yang anda pilih adalah jawaban yang benar. **Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban dan identitas anda.**

Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang tersedia, kemudian berikan jawaban terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan yang anda rasakan. Beri tanda centang (√) pada kolom yang tersedia untuk pilihan jawaban anda.

(Lanjutan lampiran 1)

SKALA I: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Maslach Burnout Inventory (MBI) adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai apakah anda mengalami risiko *Burnout*. Masing-masing pernyataan menunjukkan skor yang menerangkan respon anda. Berikan tanda centang (√) pada masing-masing angka yang dianggap mewakili pendapat Anda tentang pernyataan yang tertera pada tabel dibawah.

Keterangan:

- 0 : tidak pernah
- 1 : beberapa kali setahun
- 2 : setiap bulan
- 3 : beberapa kali sebulan
- 4 : setiap minggu
- 5 : beberapa kali seminggu
- 6 : setiap hari

No	Pernyataan	Tanggapan						
		0	1	2	3	4	5	6
A	<i>Emotional exhaustion</i>							
1	Saya merasa lelah secara emosional dalam menghadapi pekerjaan saya							
2	Saya merasa sangat lelah saat pulang kerja							
3	Saya merasa lelah di awal hari saat akan mulai bekerja							
4	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membuat saya tertekan							
5	Saya merasa pekerjaan saya menguras terlalu banyak tenaga							
6	Saya merasa stres dan frustrasi menghadapi pekerjaan ini							
7	Saya merasa bekerja terlalu keras							
8	Saya sering marah-marah saat melakukan pekerjaan							
9	Saya sering merasa putus asa menghadapi pekerjaan							
B	<i>Depersonalization</i>							
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tidak maksimal							

11	Saya menjadi lebih sensitif ketika sedang bekerja							
12	Saya cenderung tidak peduli dengan lingkungan sekitar							
13	Saat bekerja saya berusaha untuk meminimalisir keterlibatan dengan orang lain							
14	Saya merasa selalu disalahkan saat terjadi masalah							
C	<i>Personal accomplishment</i>							
15	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan							
16	Saya merasa apatis (tidak peduli) dalam menghadapi pekerjaan							
17	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman saat bekerja							
18	Saya kurang percaya diri saat bertemu dengan relasi							
19	Saya tidak bisa mengatasi masalah saya di kantor							
20	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tempo yang sudah ditentukan							
21	Saya merasa tidak bisa memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja							
22	Saya merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan							

(Lanjutan lampiran 1)

SKALA II: *WORK-LIFE BALANCE*

Skala ini menunjukkan seberapa besar tingkat *Work-Life Balance* yang anda alami. Masing-masing pernyataan menunjukkan skor yang menerangkan respon anda. Berikan tanda centang (√) pada masing-masing angka yang dianggap mewakili pendapat Anda tentang pernyataan yang tertera pada tabel dibawah.

Keterangan:

- 1 : sangat setuju
- 2 : setuju
- 3 : netral
- 4 : tidak setuju
- 5 : sangat tidak setuju

No	Pernyataan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
A	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>					
1	Setelah pulang kerja saya merasa terlalu lelah untuk melakukan hal lain					
2	Pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk menjalani kehidupan yang saya inginkan					
3	Tuntutan pekerjaan sering membuat saya mengabaikan kebutuhan pribadi					
4	Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya					
5	Saya sering melewatkan aktivitas pribadi karena banyaknya waktu yang saya habiskan untuk bekerja					
B	<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>					
6	Kehidupan pribadi saya menguras terlalu banyak energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan					
7	Pekerjaan saya terbengkalai karena saya melakukan aktivitas pribadi					
8	Saya ingin meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak terganggu oleh aktivitas pribadi					
9	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di					

	tempat kerja					
10	Saat sedang bekerja saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
11	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena hal pribadi					
C	<i>Personal Life Enhancement Of Personal Work (PLEW)</i>					
12	Pekerjaan memberi saya energi untuk melakukan aktivitas pribadi yang penting bagi saya					
13	Pekerjaan membuat saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah					
14	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu mengatasi masalah pribadi saya di rumah					
D	<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i>					
15	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
16	Kehidupan pribadi memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan					
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya lebih rileks dan siap untuk bekerja pada hari berikutnya					

No.	Pernyataan																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
46	3	3	0	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1
47	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1
48	5	6	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3	4	3	4
49	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	0	1	1	3	2	2	3	1	2
50	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2
51	5	5	4	5	5	3	3	1	3	4	1	2	4	1	4	3	6	5	4	4	3	5
52	0	1	1	2	2	2	3	1	2	0	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1
53	6	5	5	2	6	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2
54	5	4	5	4	6	2	5	2	3	4	3	2	2	3	5	3	3	4	2	2	2	5
55	3	2	2	1	1	1	2	2	0	3	1	1	2	2	3	2	0	1	1	1	3	0
56	5	4	5	4	6	3	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4
57	5	6	4	3	6	2	6	1	2	2	5	1	4	1	4	2	3	2	4	3	3	5
58	6	5	5	2	6	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2
59	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1
60	4	3	6	1	5	2	2	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1
61	1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
62	5	5	3	2	6	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2
63	4	5	3	3	4	4	6	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	2	5	3	4	4
64	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	6	5	3	4	5
65	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
66	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	5	5	4	3	6	4	4	1	3	2	6	1	4	2	5	1	6	4	5	3	4	5
68	6	6	6	3	5	3	4	1	2	1	5	2	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4
69	5	4	5	3	4	3	6	2	4	3	4	1	3	3	3	2	2	5	5	4	4	2
70	5	6	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3	4	3	4
71	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	3	3	1	5	4	3	5
72	4	5	4	3	5	2	4	2	4	2	4	1	4	2	5	1	5	4	4	4	5	5
73	4	6	3	4	5	2	5	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	1	3	2	4
74	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	5	5	4	3	5
75	4	5	4	3	6	2	5	2	3	3	5	2	5	2	4	1	4	5	3	3	4	5
76	6	6	6	3	5	3	4	1	2	1	5	2	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4
77	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	6	2	5	3	5	3	3	5	4	4	5	3
78	4	2	4	3	3	3	5	2	4	4	4	2	5	1	5	1	3	5	4	4	5	3
79	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
80	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
81	4	6	4	3	4	2	4	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	4
82	2	3	4	2	0	2	2	1	3	0	2	2	4	1	1	2	1	2	1	0	1	2
83	6	6	3	2	5	2	6	1	2	4	5	2	6	1	5	2	2	3	2	4	4	5
84	3	3	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	2	1
85	3	3	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	1
86	1	2	1	2	1	0	1	0	1	1	3	1	1	2	3	0	4	3	1	2	1	1
87	6	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	5	2	5	2	4	4	4	4	3	4
88	1	1	2	1	3	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	2	1
89	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
90	5	6	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2	5	2	4	3	4	5	4	3	5	5
91	6	6	5	2	4	2	6	1	2	4	5	2	6	1	6	2	2	3	2	4	4	5
92	1	3	3	2	1	3	2	2	2	4	5	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2
93	3	3	0	1	0	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	0	2	2

No.	Pernyataan																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
94	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	0	3	2
95	4	6	4	3	4	3	4	2	2	4	6	2	5	2	3	3	4	3	5	4	4	4
96	3	3	5	3	4	2	4	3	2	4	5	2	4	2	4	3	3	6	5	3	4	5
97	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
98	1	2	2	3	3	2	2	0	0	2	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	2	2
99	3	3	2	2	2	1	1	0	0	2	3	1	2	0	2	3	3	2	2	1	1	1
100	6	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	2	6	3	4	3	4	2	4	3

B. Tabulasi Data Sebelum Uji Validitas Skala *Work-Life Balance*

No.	Pernyataan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1
2	4	3	3	5	3	4	5	3	3	4	4	2	1	1	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2
4	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
5	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4	5
6	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4
7	1	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	4	5	5	5	4	4
8	3	5	4	4	3	3	5	5	2	5	5	2	1	1	2	1	1
9	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3
10	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	5	4
11	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	2	2	1	1	3
12	1	1	2	2	1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	5
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	1	2	3	2
14	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	4	5	4
15	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	4	5	3	4
16	2	2	1	3	1	2	4	1	3	2	2	3	4	4	4	5	4
17	4	4	2	3	1	4	5	3	2	4	4	2	1	3	4	3	1
18	2	2	1	2	3	4	2	2	3	1	2	4	4	5	5	3	4
19	2	2	1	3	4	3	1	3	3	2	4	3	4	4	1	3	4
20	2	2	1	1	2	3	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4
21	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	3	4	4	2	3	3	4
22	1	3	2	2	4	4	2	2	3	2	5	2	5	1	5	4	4
23	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2	2	3	2
24	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	4	4	4	5	3
25	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	4	4	3	5	5
26	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2
27	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	4	4	5	3	4	5
28	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
29	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	3	4	5	4
30	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
31	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4
32	4	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4	4	1	3	4	3	1
33	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	5	4	3	4	4
34	1	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	5	3	4	3	4	4
35	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	5	4	3	4	4
36	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	4	4	3	4	5
37	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	4	3	5	5	5
38	2	1	1	3	3	1	3	2	2	5	1	4	4	2	4	5	3
39	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	1	1
40	4	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4	5	1	3	4	3	1
41	2	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4	2	1	3	4	3	1
42	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1
43	1	1	2	2	1	4	4	5	2	2	2	2	4	3	4	4	5
44	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	2	2	1	1
45	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	1	1	5	1	1
46	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1

No.	Pernyataan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
47	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	2	1	1	2	1	1
48	1	1	2	2	5	4	4	5	2	2	2	2	4	3	4	4	5
49	3	1	3	4	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	2	4	2
50	4	5	5	3	2	5	5	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4
51	2	2	1	3	4	3	1	1	3	2	4	4	4	4	1	3	4
52	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3
53	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
54	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3
55	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4
56	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1
57	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	4	4	3	5	5	5
58	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
59	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	3	2	2	3	3
60	4	2	2	2	1	1	2	1	3	4	1	3	1	2	1	2	1
61	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
62	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1
63	3	4	3	3	3	3	2	3	5	2	1	2	3	2	2	2	1
64	2	1	2	3	2	2	3	3	2	5	2	2	4	5	4	5	4
65	2	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4
66	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	1	1
67	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4
68	1	1	2	1	1	2	2	5	1	3	1	3	4	5	5	4	4
69	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	5	4	3	5	4
70	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	5
71	2	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4	2	4	4	3	2	4
72	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3
73	1	2	3	4	2	4	3	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4
74	2	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4	2	4	4	3	2	4
75	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	5	4	3	4	4
76	1	1	2	2	1	2	2	5	1	3	1	3	4	5	5	4	4
77	3	2	2	2	3	3	1	4	3	1	5	2	4	5	5	3	4
78	3	2	2	2	3	3	1	4	3	1	5	2	4	5	5	3	4
79	3	5	4	4	3	4	5	5	2	5	5	2	1	1	2	1	1
80	2	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4
81	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4
82	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	3	3	2	4
83	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3
84	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	2	1
85	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	1	1	2	1	1
86	4	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4	2	1	3	4	3	1
87	1	1	2	2	1	4	4	5	4	2	2	4	4	3	4	4	5
88	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	1	2	2
89	2	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	4
90	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	2	3	5	5
91	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3
92	4	5	5	3	2	5	5	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4
93	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	1	1	2	1	1
94	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	1	1

No.	Pernyataan																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
95	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4
96	3	5	4	4	3	4	5	5	2	5	5	2	1	1	2	1	1
97	2	2	4	4	2	3	4	2	1	2	4	2	4	4	3	2	4
98	3	1	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	4	3	4	4	5
99	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	5	4	3	2	4
100	4	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4	2	1	3	4	3	1

ion 3	lation																								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,183	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Emotional Exhaustion 4	Pearson Correlation	.463**	.478**	.490**	1	.565**	.441**	.573**	.367**	.374**	.423**	.310**	.245*	.305**	.369**	.564**	.291**	.421**	.425**	.495**	.573**	.432**	.552**	.640**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,014	,002	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Emotional Exhaustion 5	Pearson Correlation	.696**	.726**	.777**	.565**	1	.486**	.664**	.374**	.505**	.405**	.308**	,110	.463**	.248*	.526**	.248*	.360**	.367**	.584**	.575**	.452**	.706**	.741**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,276	,000	,013	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Emotional Exhaustion 6	Pearson Correlation	.564**	.502**	.540**	.441**	.486**	1	.494**	.446**	.488**	.415**	.223*	.310**	.304**	.226*	.517**	.381**	.374**	.313**	.631**	.506**	.467**	.510**	.636**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,025	,002	,002	,024	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	

)																							
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Emotional Exhaustion 7	Pearson Correlation	.635**	.705**	.685**	.573**	.664**	.494**	1	.569**	.491**	.535**	.555**	.261**	.577**	.380**	.739**	.360**	.500**	.549**	.661**	.650**	.600**	.702**	.841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Emotional Exhaustion 8	Pearson Correlation	.317**	.395**	.526**	.367**	.374**	.446**	.569**	1	.469**	.453**	.479**	.363**	.404**	.504**	.570**	.431**	.494**	.540**	.520**	.499**	.586**	.476**	.675**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Emotional Exhaustion 9	Pearson Correlation	.415**	.408**	.567**	.374**	.505**	.488**	.491**	.469**	1	.451**	.362**	.216*	.526**	.299**	.447**	.220*	.401**	.510**	.448**	.408**	.448**	.446**	.631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,031	,000	,003	,000	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Depersonalization 1	Pearson Correlation	.394**	.441**	.464**	.423**	.405**	.415**	.535**	.453**	.451**	1	.474**	.286**	.510**	.385**	.538**	.365**	.413**	.510**	.429**	.487**	.538**	.512**	.656**

Person l Accom plishme nt 3	Pears on Corre lation	.326 **	.417 **	.484 **	.421 **	.360 **	.374 **	.500 **	.494 **	.401 **	.413 **	.610 **	.226 *	.462 **	.331 **	.699 **	.342 **	1	.688 **	.625 **	.645 **	.615 **	.636 **	.721 **
	Sig. (2- tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Person l Accom plishme nt 4	Pears on Corre lation	.401 **	.480 **	.541 **	.425 **	.367 **	.313 **	.549 **	.540 **	.510 **	.510 **	.703 **	.264 **	.557 **	.436 **	.646 **	.316 **	.688 **	1	.576 **	.608 **	.634 **	.576 **	.756 **
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Person l Accom plishme nt 5	Pears on Corre lation	.565 **	.558 **	.694 **	.495 **	.584 **	.631 **	.661 **	.520 **	.448 **	.429 **	.477 **	.209 *	.482 **	.392 **	.653 **	.403 **	.625 **	.576 **	1	.721 **	.770 **	.739 **	.824 **
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,037	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Person l Accom	Pears on Corre	.527 **	.520 **	.618 **	.573 **	.575 **	.506 **	.650 **	.499 **	.408 **	.487 **	.497 **	.284 **	.402 **	.272 **	.759 **	.335 **	.645 **	.608 **	.721 **	1	.596 **	.709 **	.791 **

plishment 6	lation																								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,006	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Personal Accomplishment 7	Pearson Correlation	.450**	.516**	.554**	.432**	.452**	.467**	.600**	.586**	.448**	.538**	.658**	.247*	.618**	.610**	.641**	.406**	.615**	.634**	.770**	.596**	.1	.651**	.805**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Personal Accomplishment 8	Pearson Correlation	.566**	.617**	.666**	.552**	.706**	.510**	.702**	.476**	.446**	.512**	.485**	.282**	.573**	.318**	.705**	.357**	.636**	.576**	.739**	.709**	.651**	.1	.837**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
ΣX	Pearson Correlation	.725**	.770**	.828**	.640**	.741**	.636**	.841**	.675**	.631**	.656**	.691**	.314**	.716**	.507**	.836**	.479**	.721**	.756**	.824**	.791**	.805**	.837**	.1	

	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

B. Skala Work-Life Balance

		Correlations																	
		WIPL 1	WIPL 2	WIPL 3	WIPL 4	WIPL 5	PLIW 1	PLIW 2	PLIW 3	PLIW 4	PLIW 5	PLIW 6	PLEW 1	PLEW 2	PLEW 3	WEPL 1	WEPL 2	WEPL 3	ΣY
WIPL 1	Pearson Correlation	1	.605**	.446**	.296**	.244*	.257**	.327**	,152	,166	.407**	.215*	-,095	.596**	.572**	.483**	.404**	.616**	,176
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,014	,010	,001	,132	,099	,000	,032	,345	,000	,000	,000	,000	,000	,079
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
WIPL 2	Pearson Correlation	.605**	1	.716**	.526**	.589**	.537**	.380**	.428**	.455**	.559**	.541**	-,179	.504**	.665**	.449**	.584**	.562**	.484**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,075	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
WIPL 3	Pearson Correlation	.446**	.716**	1	.687**	.568**	.604**	.603**	.508**	.629**	.567**	.601**	-,085	.414**	.483**	.331**	.560**	.370**	.665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,400	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
WIPL 4	Pearson Correlation	.296**	.526**	.687**	1	.623**	.719**	.628**	.519**	.684**	.582**	.643**	-,050	.323**	.267**	-,182	.359**	.286**	.772**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,620	,001	,007	,071	,000	,004	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
WIPL 5	Pearson Correlation	.244*	.589**	.568**	.623**	1	.579**	.278**	.534**	.647**	.457**	.560**	-,023	-,203*	.385**	-,233*	.373**	-,252*	.661**

	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000		,000	,005	,000	,000	,000	,000	,820	,043	,000	,020	,000	,012	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PLIW 1	Pearson Correlation	.257**	.537**	.604**	.719**	.579**	1	.665**	.615**	.572**	.484**	.714**	-.005	.283**	.293**	.001	.301**	-.254*	.797**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,960	,004	,003	,991	,002	,011	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PLIW 2	Pearson Correlation	.327**	.380**	.603**	.628**	.278**	.665**	1	.499**	.408**	.579**	.555**	-.017	.345**	.270**	.012	-.249*	.260**	.676**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,005	,000		,000	,000	,000	,000	,869	,000	,007	,902	,013	,009	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PLIW 3	Pearson Correlation	,152	.428**	.508**	.519**	.534**	.615**	.499**	1	.412**	.547**	.546**	-.143	.296**	.272**	,059	.306**	-.244*	.651**
	Sig. (2-tailed)	,132	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,155	,003	,006	,561	,002	,014	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PLIW 4	Pearson Correlation	,166	.455**	.629**	.684**	.647**	.572**	.408**	.412**	1	.295**	.569**	,075	-.151	-.210*	-.156	.376**	-.167	.690**
	Sig. (2-tailed)	,099	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,003	,000	,458	,133	,036	,122	,000	,097	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
PLIW 5	Pearson Correlation	.407**	.559**	.567**	.582**	.457**	.484**	.579**	.547**	.295**	1	.449**	-.118	.547**	.496**	-.240*	.360**	.529**	.510**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003		,000	,243	,000	,000	,016	,000	,000	,000

WEPL 2	Pearson Correlation	.404 ^{**}	.584 ^{**}	.560 ^{**}	.359 ^{**}	.373 ^{**}	.301 ^{**}	-.249 [*]	.306 ^{**}	.376 ^{**}	.360 ^{**}	.439 ^{**}	.239 [*]	.678 ^{**}	.606 ^{**}	.576 ^{**}	1	.673 ^{**}	-.080
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,013	,002	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,000		,000	,431
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
WEPL 3	Pearson Correlation	.616 ^{**}	.562 ^{**}	.370 ^{**}	.286 ^{**}	-.252 [*]	-.254 [*]	.260 ^{**}	-.244 [*]	-.167	.529 ^{**}	.263 ^{**}	.200 [*]	.892 ^{**}	.693 ^{**}	.520 ^{**}	.673 ^{**}	1	.038
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,004	,012	,011	,009	,014	,097	,000	,008	,046	,000	,000	,000	,000		,707
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ΣY	Pearson Correlation	,176	.484 ^{**}	.665 ^{**}	.772 ^{**}	.661 ^{**}	.797 ^{**}	.676 ^{**}	.651 ^{**}	.690 ^{**}	.510 ^{**}	.719 ^{**}	,128	,024	-.051	,180	-.080	,038	1
	Sig. (2- tailed)	,079	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,203	,811	,613	,074	,431	,707	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

No.	Pernyataan																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
46	3	3	0	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1
47	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1
48	5	6	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3	4	3	4
49	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	0	1	1	3	2	2	3	1	2
50	2	3	2	2	1	3	2	2	2	4	5	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2
51	5	5	4	5	5	3	3	1	3	4	1	2	4	1	4	3	6	5	4	4	3	5
52	0	1	1	2	2	2	3	1	2	0	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1
53	6	5	5	2	6	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2
54	5	4	5	4	6	2	5	2	3	4	3	2	2	3	5	3	3	4	2	2	2	5
55	3	2	2	1	1	1	2	2	0	3	1	1	2	2	3	2	0	1	1	1	3	0
56	5	4	5	4	6	3	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4
57	5	6	4	3	6	2	6	1	2	2	5	1	4	1	4	2	3	2	4	3	3	5
58	6	5	5	2	6	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2
59	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1
60	4	3	6	1	5	2	2	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1
61	1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
62	5	5	3	2	6	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2
63	4	5	3	3	4	4	6	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	2	5	3	4	4
64	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	6	5	3	4	5
65	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
66	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	5	5	4	3	6	4	4	1	3	2	6	1	4	2	5	1	6	4	5	3	4	5
68	6	6	6	3	5	3	4	1	2	1	5	2	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4
69	5	4	5	3	4	3	6	2	4	3	4	1	3	3	3	2	2	5	5	4	4	2
70	5	6	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3	4	3	4
71	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	3	3	1	5	4	3	5
72	4	5	4	3	5	2	4	2	4	2	4	1	4	2	5	1	5	4	4	4	5	5
73	4	6	3	4	5	2	5	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	1	3	2	4
74	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	5	5	4	3	5
75	4	5	4	3	6	2	5	2	3	3	5	2	5	2	4	1	4	5	3	3	4	5
76	6	6	6	3	5	3	4	1	2	1	5	2	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4
77	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	6	2	5	3	5	3	3	5	4	4	5	3
78	4	2	4	3	3	3	5	2	4	4	4	2	5	1	5	1	3	5	4	4	5	3
79	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
80	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
81	4	6	4	3	4	2	4	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	4
82	2	3	4	2	0	2	2	1	3	0	2	2	4	1	1	2	1	2	1	0	1	2
83	6	6	3	2	5	2	6	1	2	4	5	2	6	1	5	2	2	3	2	4	4	5
84	3	3	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	2	1	1	2	1
85	3	3	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	1
86	1	2	1	2	1	0	1	0	1	1	3	1	1	2	3	0	4	3	1	2	1	1
87	6	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	5	2	5	2	4	4	4	4	3	4
88	1	1	2	1	3	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	2	1
89	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
90	5	6	5	2	5	2	4	4	2	2	5	2	5	2	4	3	4	5	4	3	5	5
91	6	6	5	2	4	2	6	1	2	4	5	2	6	1	6	2	2	3	2	4	4	5
92	1	3	3	2	1	3	2	2	2	4	5	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2
93	3	3	0	1	0	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	0	2	2

No.	Pernyataan																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
94	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	0	3	2
95	4	6	4	3	4	3	4	2	2	4	6	2	5	2	3	3	4	3	5	4	4	4
96	3	3	5	3	4	2	4	3	2	4	5	2	4	2	4	3	3	6	5	3	4	5
97	5	4	5	3	6	4	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	5	4	3	5
98	1	2	2	3	3	2	2	0	0	2	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	2	2
99	3	3	2	2	2	1	1	0	0	2	3	1	2	0	2	3	3	2	2	1	1	1
100	6	5	5	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	2	6	3	4	3	4	2	4	3

B. Tabulasi Data Penelitian Skala *Work-Life Balance* Setelah Uji Validitas

No.	Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3
2	3	3	5	3	4	5	3	3	4	4
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3
5	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2
6	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3
7	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3
8	5	4	4	3	3	5	5	2	5	5
9	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4
10	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4
11	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
12	1	2	2	1	3	4	3	2	2	2
13	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
14	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3
15	2	1	3	3	3	1	3	3	2	4
16	2	1	3	1	2	4	1	3	2	2
17	4	2	3	1	4	5	3	2	4	4
18	2	1	2	3	4	2	2	3	1	2
19	2	1	3	4	3	1	3	3	2	4
20	2	1	1	2	3	4	2	2	1	3
21	2	3	1	1	3	2	2	1	2	3
22	3	2	2	4	4	2	2	3	2	5
23	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5
24	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2
25	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2
26	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3
27	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3
28	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
29	5	4	5	3	4	5	4	3	4	1
30	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
31	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3
32	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4
33	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2
34	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3
35	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2
36	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3
37	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2
38	1	1	3	3	1	3	2	2	5	1
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4
41	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
43	1	2	2	1	4	4	5	2	2	2
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5

No.	Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
47	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5
48	1	2	2	5	4	4	5	2	2	2
49	1	3	4	4	3	3	2	5	2	2
50	5	5	3	2	5	5	3	3	4	5
51	2	1	3	4	3	1	1	3	2	4
52	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2
53	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
54	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2
55	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3
56	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
57	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2
58	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
59	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4
60	2	2	2	1	1	2	1	3	4	1
61	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
62	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
63	4	3	3	3	3	2	3	5	2	1
64	1	2	3	2	2	3	3	2	5	2
65	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
67	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3
68	1	2	1	1	2	2	5	1	3	1
69	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2
70	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2
71	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4
72	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
73	2	3	4	2	4	3	2	3	5	3
74	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4
75	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2
76	1	2	2	1	2	2	5	1	3	1
77	2	2	2	3	3	1	4	3	1	5
78	2	2	2	3	3	1	4	3	1	5
79	5	4	4	3	4	5	5	2	5	5
80	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4
81	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3
82	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1
83	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2
84	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
85	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
86	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4
87	1	2	2	1	4	4	5	4	2	2
88	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5
89	2	4	4	2	3	4	2	5	2	4
90	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3
91	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2
92	5	5	3	2	5	5	3	3	4	5
93	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5

No.	Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
95	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3
96	5	4	4	3	4	5	5	2	5	5
97	2	4	4	2	3	4	2	1	2	4
98	1	3	3	3	1	3	2	3	4	2
99	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1
100	2	2	3	1	4	5	3	2	4	4

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

A. *Burnout*

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	22

Item-Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Emotional Exhaustion 1	59.07	451.844	.687	.950
Emotional Exhaustion 2	58.93	450.369	.739	.949
Emotional Exhaustion 3	59.32	436.604	.799	.948
Emotional Exhaustion 4	60.38	476.905	.615	.951
Emotional Exhaustion 5	59.18	442.816	.699	.950
Emotional Exhaustion 6	60.30	474.556	.608	.951
Emotional Exhaustion 7	59.51	439.788	.816	.948
Emotional Exhaustion 8	60.78	468.173	.645	.950
Emotional Exhaustion 9	60.55	472.169	.600	.951
Depersonalization 1	60.51	471.485	.626	.950
Depersonalization 2	59.57	451.743	.647	.950
Depersonalization 3	61.12	493.056	.285	.953
Depersonalization 4	59.58	456.872	.682	.950
Depersonalization 5	61.10	485.020	.480	.952
Personal Accomplishment 1	59.68	445.513	.812	.948
Personal Accomplishment 2	60.88	486.127	.451	.952
Personal Accomplishment 3	59.79	452.309	.683	.950
Personal Accomplishment 4	59.68	448.543	.721	.949
Personal Accomplishment 5	59.88	444.066	.797	.948
Personal Accomplishment 6	60.24	459.922	.768	.949
Personal Accomplishment 7	59.74	446.134	.776	.948
Personal Accomplishment 8	59.64	444.051	.813	.948

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

B. Work-Life Balance

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Item-Total Statistik

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WIPL 2	25.81	86.600	.673	.919
WIPL 3	25.88	85.662	.794	.913
WIPL 4	25.78	85.062	.814	.911
WIPL 5	26.05	85.927	.690	.918
PLIW 1	25.62	84.278	.795	.912
PLIW 2	25.60	87.253	.650	.920
PLIW 3	25.65	87.806	.656	.920
PLIW 4	25.79	87.582	.665	.919
PLIW 5	25.63	88.336	.641	.920
PLIW 6	25.50	85.000	.745	.915

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

Lampiran 6: Uji Hipotesis

Correlations			<i>BURNOUT</i>	<i>WLB</i>
Spearman's rho	<i>BURNOUT</i>	Correlation Coefficient	1.000	-.413**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	<i>WLB</i>	Correlation Coefficient	-.413**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

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

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

Lampiran 7: Analisis Tambahan

A. Crosstabs Antara Status dengan Tingkat *Burnout*

Status Pernikahan * Tingkat *Burnout* Crosstabulation

			Tingkat <i>Burnout</i>			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Status Pernikahan	Menikah	Count	19	38	9	66
		Expected Count	19.1	37.0	9.9	66.0
		% within Status Pernikahan	28.8%	57.6%	13.6%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	65.5%	67.9%	60.0%	66.0%
		% of Total	19.0%	38.0%	9.0%	66.0%
	Cerai	Count	10	18	6	34
		Expected Count	9.9	19.0	5.1	34.0
		% within Status Pernikahan	29.4%	52.9%	17.6%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	34.5%	32.1%	40.0%	34.0%
		% of Total	10.0%	18.0%	6.0%	34.0%
Total	Count	29	56	15	100	
	Expected Count	29.0	56.0	15.0	100.0	
	% within Status Pernikahan	29.0%	56.0%	15.0%	100.0%	
	% within Tingkat <i>Burnout</i>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	29.0%	56.0%	15.0%	100.0%	

Sumber: *Output* Statistik SPSS 2022

B. Crosstabs Antara Rentang Usia dengan Tingkat *Burnout*

Rentang Usia * Tingkat *Burnout* Crosstabulation

			Tingkat <i>Burnout</i>			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Rentang Usia	21-30	Count	8	11	3	22
		Expected Count	6.4	12.3	3.3	22.0
		% within Rentang Usia	36.4%	50.0%	13.6%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	27.6%	19.6%	20.0%	22.0%
		% of Total	8.0%	11.0%	3.0%	22.0%
31-40	Count	12	21	4	37	
	Expected Count	10.7	20.7	5.6	37.0	
	% within Rentang Usia	32.4%	56.8%	10.8%	100.0%	
	% within Tingkat <i>Burnout</i>	41.4%	37.5%	26.7%	37.0%	
	% of Total	12.0%	21.0%	4.0%	37.0%	
41-50	Count	9	19	6	34	
	Expected Count	9.9	19.0	5.1	34.0	
	% within Rentang Usia	26.5%	55.9%	17.6%	100.0%	
	% within Tingkat <i>Burnout</i>	31.0%	33.9%	40.0%	34.0%	
	% of Total	9.0%	19.0%	6.0%	34.0%	
50+	Count	0	5	2	7	
	Expected Count	2.0	3.9	1.1	7.0	
	% within Rentang Usia	0.0%	71.4%	28.6%	100.0%	
	% within Tingkat <i>Burnout</i>	0.0%	8.9%	13.3%	7.0%	
	% of Total	0.0%	5.0%	2.0%	7.0%	
Total	Count	29	56	15	100	
	Expected Count	29.0	56.0	15.0	100.0	
	% within Rentang Usia	29.0%	56.0%	15.0%	100.0%	
	% within Tingkat <i>Burnout</i>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	29.0%	56.0%	15.0%	100.0%	

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

C. Crosstabs Antara Jenis Pekerjaan dengan Tingkat *Burnout*

Jenis Pekerjaan * Tingkat *Burnout* Crosstabulation

			Tingkat <i>Burnout</i>			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Pekerjaan	Aparatur/Pejabat Negara	Count	6	8	2	16
		Expected Count	4.6	9.0	2.4	16.0
		% within Jenis Pekerjaan	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	20.7%	14.3%	13.3%	16.0%
		% of Total	6.0%	8.0%	2.0%	16.0%
	Tenaga Pengajar	Count	9	12	4	25
		Expected Count	7.3	14.0	3.8	25.0
		% within Jenis Pekerjaan	36.0%	48.0%	16.0%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	31.0%	21.4%	26.7%	25.0%
		% of Total	9.0%	12.0%	4.0%	25.0%
	Tenaga Kesehatan	Count	9	14	5	28
		Expected Count	8.1	15.7	4.2	28.0
		% within Jenis Pekerjaan	32.1%	50.0%	17.9%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	31.0%	25.0%	33.3%	28.0%
		% of Total	9.0%	14.0%	5.0%	28.0%
	Wiraswasta	Count	5	22	4	31
		Expected Count	9.0	17.4	4.7	31.0
		% within Jenis Pekerjaan	16.1%	71.0%	12.9%	100.0%
		% within Tingkat <i>Burnout</i>	17.2%	39.3%	26.7%	31.0%
		% of Total	5.0%	22.0%	4.0%	31.0%
Total	Count	29	56	15	100	
	Expected Count	29.0	56.0	15.0	100.0	
	% within Jenis Pekerjaan	29.0%	56.0%	15.0%	100.0%	
	% within Tingkat <i>Burnout</i>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	29.0%	56.0%	15.0%	100.0%	

Sumber: *Output Statistik SPSS 2022*

Lampiran 8: Nilai r tabel Sig. 0,05

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13

N	r										
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Sumber: Junaidi (2010) data diolah 2022

Lampiran 9 : Biodata Penulis

Nama Lengkap : Renita Niken Wahyuni
Tempat/Tgl Lahir : Banda Aceh, 07 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. H. Othman, Lr. Nek Amik, Desa Seuneubok, Kec.
Johan Pahlawan, Kab. Aceh Barat
No. HP : 082272448994
Nama Orang Tua
Ayah : Thamlika, S.T (alm)
Pekerjaan : -
Ibu : Rully S.
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Jl. H. Othman, Lr. Nek Amik, Desa Seuneubok, Kec.
Johan Pahlawan, Kab. Aceh Barat

Riwayat Pendidikan

2005 – 2006 : TK Ananda PGRI Meulaboh
2006 – 2009 : SD Negeri Percontohan Meulaboh
2009 – 2012 : SD Negeri 3 Tapak Tuan
2012 – 2015 : SMP Negeri 1 Tapak Tuan
2015 – 2018 : SMK Negeri 1 Tapak Tuan
2018 – 2022 : Universitas Teuku Umar

Pengalaman Organisasi

2018 – 2019 : Pengurus Forum Mahasiswa Bidik Misi Universitas
Teuku Umar