



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA**

SKRIPSI

Achmad Rifai

1502025006

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA**

SKRIPSI

Achmad Rifai

1502025006

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 05 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Achmad Rifai

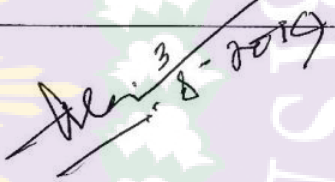
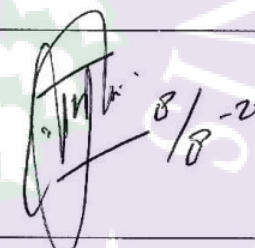
NIM 1502025006

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

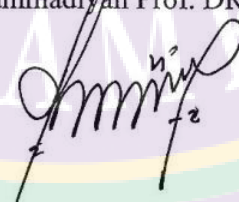
JUDUL : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN
BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA LEMBAGA
PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA.**

NAMA : **ACHMAD RIFAI**
NIM : **1502025006**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.	 3/8-2019
Pembimbing II	Ir. Tukirin, M.M.	 8/8-2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

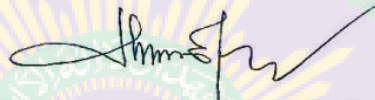
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN
PERBANKAN INDONESIA.**

Yang disusun oleh :
Achmad Rifai
1502025006

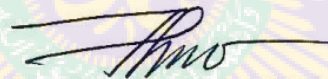
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 27 Agustus 2019

Tim Penguji :
Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Hj. Connie Chairunnisa, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

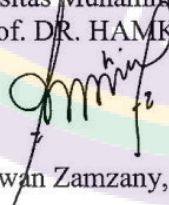
Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

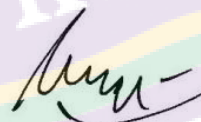
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Rifai
NIM : 1502025006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

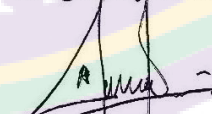
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA”.

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 05 Agustus 2019
Yang Menyatakan,


(Achmad Rifai)

ABSTRAK

Achmad Rifai (1502025006)

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA.

Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci: Work-life Balance, Burnout, Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel aksidental sebanyak 134 responden. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien korelasi. Proses pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 20.0. Berdasarkan uji hipotesis yaitu uji t bahwa *Work-life Balance* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (8,626) > t_{tabel} (1,97824)$, dan nilai signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. *Burnout* (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (-2,886) < -t_{tabel} (-1,97824)$, dan nilai signifikansi $(0,005) < \alpha (0,05)$. Berdasarkan Uji F bahwa *Work-life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar $47,545 > F_{tabel 0,05} (2:131) = 3,07$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Achmad Rifai (1502025006)

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND BURNOUT TO EMPLOYEES JOB SATISFACTION IN LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA.

Scription. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Work-life Balance, Burnout, Employees Job Satisfaction.

This study aims to determine how the effect of work-life balance and burnout to employees job satisfaction. The study was conducted at Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). The sample selection technique used accidental sampling of 134 respondents. Data processing and analysis techniques used are data quality tests, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and correlation coefficient analysis. The data processing uses multiple linear regression analysis and is processed using SPSS version 20.0. Based on the hypothesis t test that Work-life Balance (X_1) partially positive and significant effect on Job Satisfaction (Y) This can be proven by $t_{value} (8.626) > t_{table} (1.97824)$, and the significance value $(0.000) < value \alpha (0.05)$. Burnout (X_2) partially has a negative and significant effect on Job Satisfaction (Y). This can be proven by the calculated $t_{value} (-2,886) < -t_{table} (-1,97824)$, and the significance value $(0.005) < \alpha$ value (0.05) . Based on the F Test that Work-life Balance and Burnout together there is a significant influence on Job Satisfaction with a $F_{value} 47.545 > F_{table} 0.05 (2: 131) = 3.07$ and a significance value of $0,000 < 0.05$.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah puja dan puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT. Atas segala nikmat yang telah diberikan kepada peneliti baik nikmat iman, islam, panjang umur, rezeki, dan kesehatan sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA”**. Kemudian sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga dan sahabatnya semoga kelak di akhirat nanti kita mendapatkan syafaatnya dari Rasulullah SAW Amiin.

Dalam kesempatan ini izinkan peneliti untuk mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, karena mereka yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Peneliti juga ingin berterimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Thohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, ilmu, dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi tepat waktu.
8. Bapak Ir. Tukirin, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu, ilmu, dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi tepat waktu.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan peneliti ilmu yang sangat berharga dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan sampai saat ini.
10. Terimakasih untuk Cipta Aulia, yang telah membantu dan menjadi mentor peneliti dalam membuat skripsi.
11. Terimakasih untuk Pak Rusdi dan Mbak Liza, selaku karyawan LPPI yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk menyebar kuisioner di LPPI guna mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan selama proses penulisan skripsi.

12. Terimakasih untuk sahabat-sahabat saya khususnya Basecamp “Homes KP” yaitu Iqbal, Wahyu, Rian, Rahmat, Fadhil, Surur, Ilham, Lili, bang yogha, dll. yang selalu menjadi teman berkumpul dan bercanda yang asik ketika saya sedang merasa pusing dan penat dalam proses pengerjaan skripsi.
13. Terimakasih teman-teman Manajemen Kelas F Angkatan 2015 yang bersama-sama telah melaksanakan kegiatan perkuliahan dari semester awal hingga akhir. Semoga kita semua dapat menjadi orang yang bermanfaat dan dapat terus menjalin silaturahmi, Amiin.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dalam tata bahasa dan ruang lingkup permasalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman peneliti. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya pada umumnya dan bagi peneliti khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta , 05 Agustus 2019

Peneliti,

Achmad Rifai

NIM. 1502025006

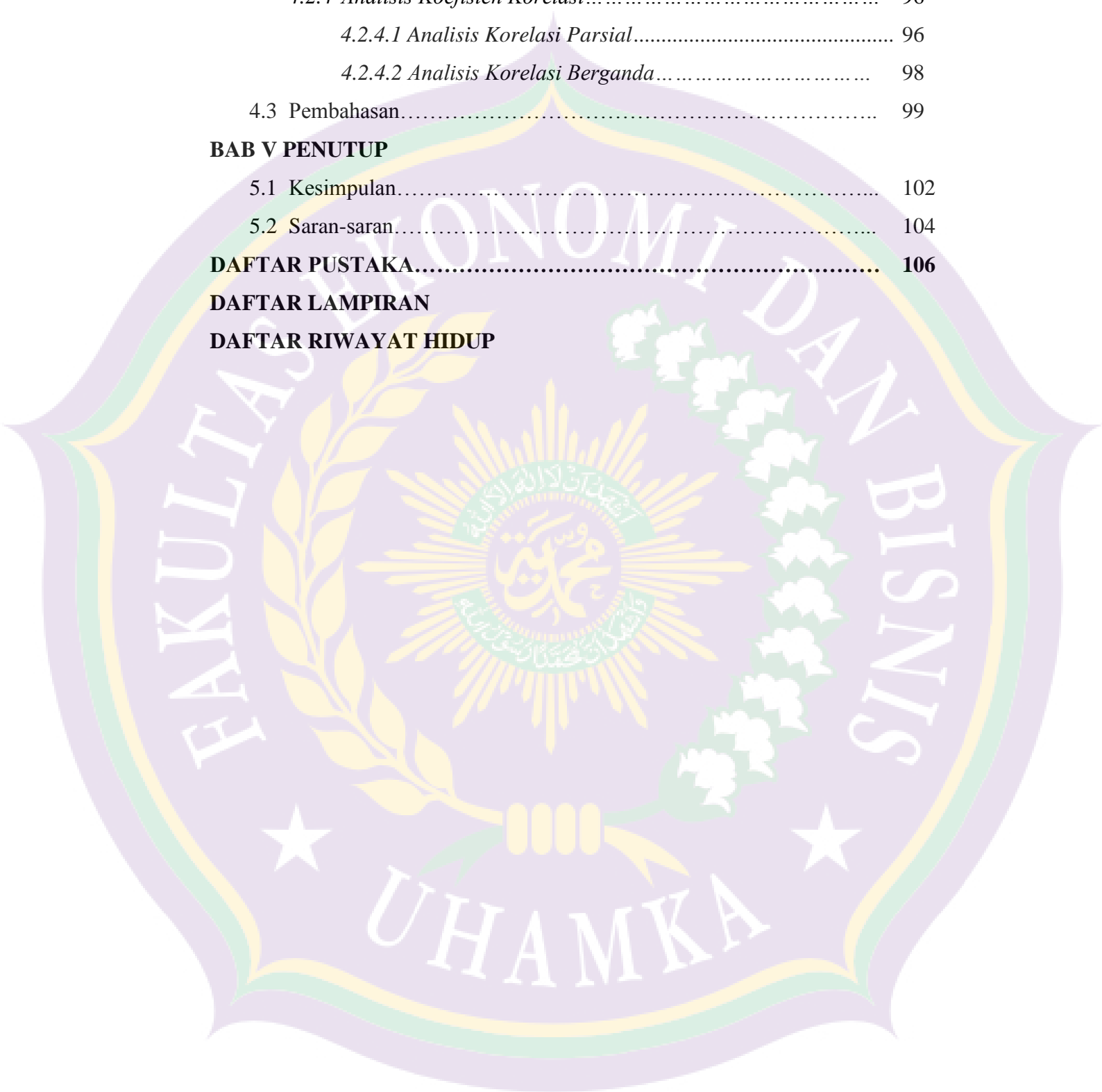
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISIONALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka.....	23
2.2.1 <i>Work-life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan-Kerja).....	23
2.2.1.1 <i>Pengertian Work-life Balance</i>	23
2.2.1.2 <i>Dimensi Work-life Balance</i>	24

2.2.1.3	<i>Indikator Work-life Balance</i>	25
2.2.1.4	<i>Faktor yang Mempengaruhi Work-life Balance</i>	26
2.2.2	<i>Burnout (Kepenatan)</i>	27
2.2.2.1	<i>Pengertian Burnout</i>	27
2.2.2.2	<i>Dimensi Burnout</i>	28
2.2.2.3	<i>Indikator Burnout</i>	29
2.2.2.4	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout</i>	30
2.2.3	<i>Kepuasan Kerja</i>	31
2.2.3.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	31
2.2.3.2	<i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	32
2.2.3.3	<i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	33
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	34
2.3.1	<i>Hubungan antara Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja</i>	34
2.3.2	<i>Hubungan antara Burnout terhadap Kepuasan Kerja</i>	35
2.3.3	<i>Hubungan antara Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja</i>	35
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	39
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	39
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	42
3.3.1	<i>Populasi</i>	42
3.3.2	<i>Sampel</i>	42
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	43
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	43
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	43
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	44
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	44
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	44

3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	44
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	44
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	46
3.5.3.4 Uji Hipotesis.....	47
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	47
3.5.4.1 Analisis Koefisien Parsial.....	47
3.5.4.2 Analisis Koefisien Berganda.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.....	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.2.1 Visi Perusahaan	56
4.1.2.2 Misi Perusahaan.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
4.1.4 Bisnis Utama Perusahaan.....	57
4.1.5 Karakteristik Responden Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.....	62
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....	64
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	64
4.2.1.1 Uji Validitas.....	64
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	67
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	87
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.2.3.3 Analisi Koefisien Determinasi.....	94
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis.....	94

4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	96
4.2.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	96
4.2.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....	98
4.3 Pembahasan.....	99
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran-saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

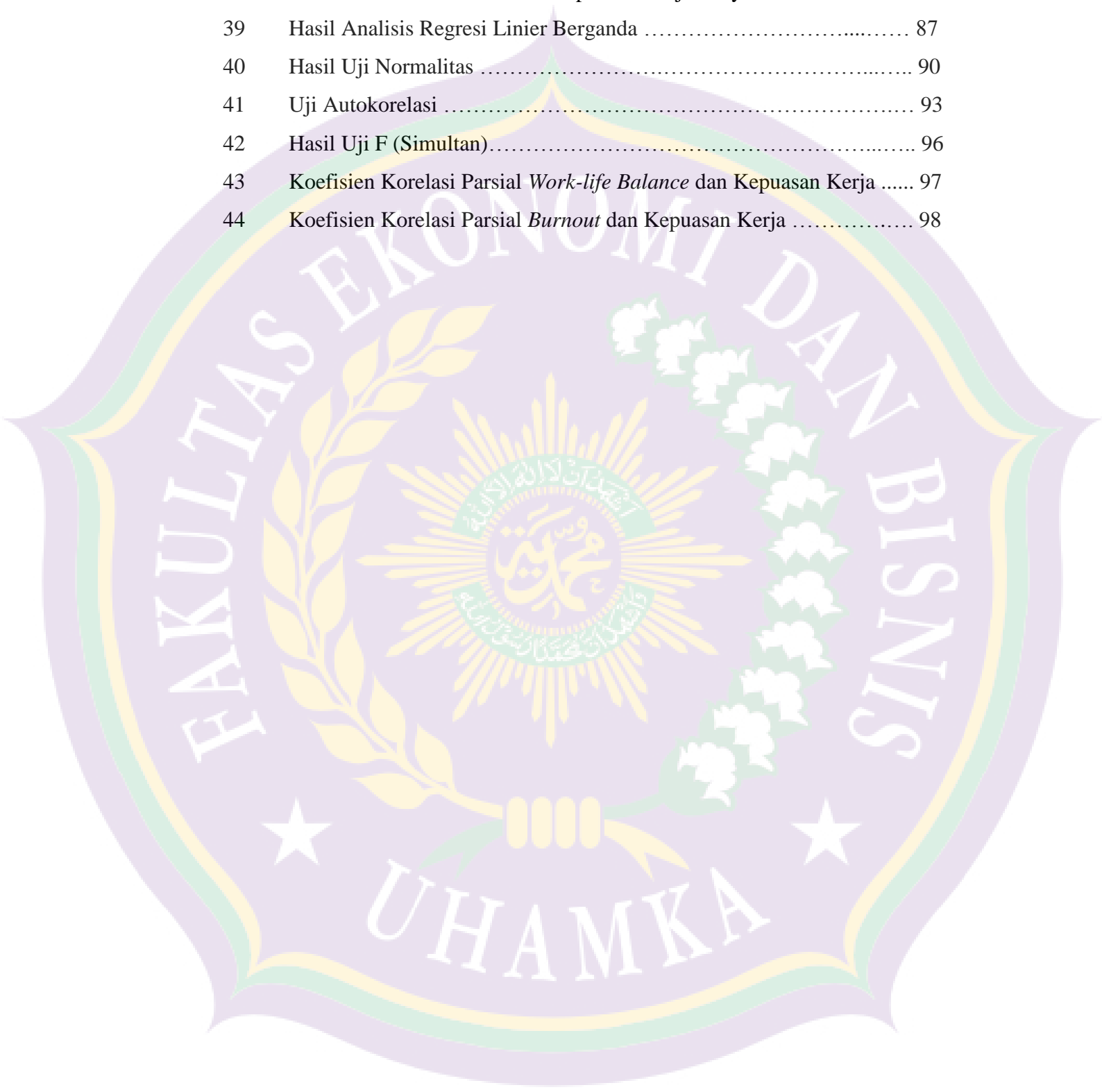


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
2	Operasionalisasi Variabel	40
3	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	44
4	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	46
5	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	50
6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	53
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
10	Uji Validitas <i>Work-life Balance</i>	65
11	Uji Validitas <i>Burnout</i>	66
12	Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	66
13	Hasil Uji Reliabilitas	67
14	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	68
15	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan	69
16	Saya merasa tuntutan pekerjaan saat ini tidak menyita waktu saya bersama keluarga	69
17	Saya merasa tugas yang diberikan tidak terlalu berlebihan sehingga jarang sekali kerja lembur	70
18	Saya dapat menjalankan peran saya terhadap keluarga dengan baik ditengah padatnya waktu bekerja	71
19	Keluarga memahami tuntutan pekerjaan saya sehingga saya dapat bekerja dengan tenang	71
20	Sepulang kerja saya masih dapat melakukan kegiatan sosial di lingkungan rumah	72

21	Saya terbiasa bekerja dengan disiplin sehingga berdampak positif pada kehidupan pribadi	73
22	Skor dan Rata-Rata Variabel <i>Work-life Balance</i>	74
23	Sepulang kerja saya sering merasa kelelahan karena pekerjaan di kantor.....	75
24	Saya merasa energi terkuras karena kurangnya waktu istirahat dalam bekerja	76
25	Saya merasa stres dan depresi dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini	76
26	Saya merasa kesulitan dalam memecahkan masalah yang dialami terhadap pekerjaan	77
27	Saya cenderung menghindar dari atasan untuk diberikan tugas tambahan	77
28	Saya merasa kurang maksimal dengan hasil kerja saya saat ini.....	78
29	Saya merasa pekerjaan saat ini tidak membuat saya berkembang dan cenderung membosankan	79
30	Skor dan Rata-Rata Variabel <i>Burnout</i>	79
31	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan harapan saya	81
32	Saya merasa senang dalam bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan bakat	81
33	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keterampilan baru demi kemajuan karir	82
34	Saya merasa mendapat pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dalam bekerja	83
35	Saya selalu mendapat dukungan dan respon positif dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	83
36	Saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan pada kemajuan jabatan yang lebih tinggi	84
37	Sistem promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil bagi siapa saja yang berpotensi	85

38	Skor dan Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	85
39	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	87
40	Hasil Uji Normalitas	90
41	Uji Autokorelasi	93
42	Hasil Uji F (Simultan).....	96
43	Koefisien Korelasi Parsial <i>Work-life Balance</i> dan Kepuasan Kerja	97
44	Koefisien Korelasi Parsial <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja	98



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2	Struktur Organisasi LPPI	57
3	Grafik Normalitas P-P Plot	89
4	Hasil Uji Heterokedastisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Lembar Kuesioner Penelitian.....	1/25
2.	Hasil Tabulasi Kuesioner Penelitian.....	5/25
3.	Hasil Uji Validitas.....	14/25
4.	Hasil Uji Reliabilitas.....	17/25
5.	Tabel r.....	18/25
6.	Tabel Durbin Watson.....	19/25
7.	Tabel t.....	20/25
8.	Tabel F.....	21/25
9.	Surat Tugas Pembimbing Skripsi.....	22/25
10.	Lembar Catatan Konsultasi Skripsi.....	23/25
11.	Surat Izin Penelitian.....	25/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi sekarang ini mengakibatkan kemajuan teknologi yang pesat dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan semuanya itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dianggap salah satu unsur penting di dalamnya. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi, hal ini semakin kuat dengan pernyataan yang disampaikan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Asepta & Maruno, 2017).

Manusia dianggap sebagai sumber daya strategis organisasi. Mereka berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan berfungsi sebagai sumber keunggulan kompetitif asalkan mereka puas dengan pekerjaan mereka (Devi & Nagini, 2013). Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian hasil kerja akan meningkat secara optimal (Saranani, 2018). Sedangkan menurut penelitian Scholarios & Marks *dalam* Wirajaya, *et al.* (2016) bahwa ketika karyawan

diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Mas-Machuca, *et al.* (2016) bahwa organisasi yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan dianggap sebagai organisasi yang lebih baik oleh karyawan yang memiliki tugas keluarga dan juga oleh mereka yang belum berkeluarga. Setiap karyawan memiliki tujuannya masing-masing, selain dari tujuan perusahaan yang harus ia capai, setiap karyawan juga memiliki tujuan lain untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan dari setiap karyawannya agar mereka dapat merasakan kepuasan dalam bekerja (Wenno, 2018).

Manusia dalam bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materi maupun dalam segi moril. Namun pada kenyataannya saat ini masih banyak perusahaan yang belum maksimal dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, salah satunya terjadi pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan pada tanggal 30 April 2019 dengan mewawancarai 12 orang karyawan LPPI diperoleh jawaban 7 dari 12 orang karyawan yang memiliki kesamaan jawaban terkait ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sendiri, yaitu mereka mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan selama ini tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga mereka merasa tidak kompeten ketika melakukan pekerjaannya. Kemudian mereka juga merasa ketidakpuasan terkait hubungan dengan atasan, beberapa karyawan merasa kurang mendapat pengawasan maupun

perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaannya sehingga membuat karyawan merasa kurang dekat dengan pimpinan. Disamping itu karyawan juga merasa bahwa masukan maupun keluhan yang disampaikan karyawan masih belum selalu mendapat respon dari pimpinan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya (Pangemanan, 2017). Salah satu penelitian sebelumnya yang mendukung pentingnya program *work-life balance* dilakukan menurut Smith, *et al.* (2016), dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan etika pembuatan keputusan. Menurut Fisher dalam Novelia (2013) Keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan dapat terpenuhi ketika individu mempersepsi bahwa ia mampu memenuhi kebutuhan pekerjaannya tanpa harus mengganggu pemenuhan kebutuhan diluar pekerjaannya. Besar harapan dengan diterapkannya program *work-life balance* ini, para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi juga mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan, seperti di keluarga, kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan, yang akan membuat mereka mejadi bahagia dan puas dalam bekerja (Ganapathi, 2016).

Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia merupakan Perusahaan yang memiliki bisnis utama dalam menyelenggarakan berbagai program

pendidikan dan pelatihan, riset, konsultasi dan assessment. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal agar pelayanan prima dapat tercapai dalam mengembangkan SDM profesional dan berkualitas di bidang perbankan dan layanan jasa keuangan. Sebagian besar karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI) merasa bahwa masih terdapat permasalahan terkait keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*). Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan pada tanggal 30 April 2019 dengan mewawancarai 12 orang karyawan LPPI diperoleh jawaban 10 dari 12 orang karyawan yang memiliki kesamaan jawaban terkait permasalahan pada keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) yaitu mengenai waktu dalam bekerja dengan kehidupan pribadinya, mereka merasa karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target di luar jam kerjanya dikarenakan ada beberapa tugas yang harus diprioritaskan dalam pekerjaannya, sehingga dalam hal ini berdampak langsung pada kehidupan pribadinya yang membuat karyawan harus melewatkan acara keluarga dan kesulitan melakukan aktivitas lainnya diluar pekerjaan.

Adapun salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja yaitu *burnout*. Sejumlah penelitian di Irlandia dan Inggris yang berfokus pada *burnout* mengindikasikan bahwa pekerjaan utama terjadinya *burnout* meliputi : beban kerja yang berlebihan, berganti pekerjaan, konflik dengan profesional lain, lingkungan kerja yang terisolasi dan tidak mendukung, persepsi kualitas manajemen, *professional self-doubt* dan politik organisasi (Donoho dalam Roncalli & Byrne, 2016). *Burnout* sendiri diawali dengan munculnya stres kerja

yang berkepanjangan (Darmawan, *et al.*, 2015). *Burnout* seringkali sebagai hasil dari periode pengeluaran usaha di tempat kerja yang terlalu banyak sementara waktu istirahat yang dimiliki hanya sedikit (Khairani & Nurendra, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kim, *et al.* (2017) dengan judul *Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance* menunjukkan bahwa dampak efek mediasi *burnout* pada hubungan antara tingkat pekerjaan dan kepuasan kerja serta antara tingkat pekerjaan dan kinerja tugas menunjukkan kelelahan secara signifikan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan hal ini dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengurangi kelelahan guna mencapai kepuasan dan produktivitas optimal di tempat kerja.

Semua bidang pekerjaan memiliki risiko terjadinya *burnout* (kepenatan kerja), tidak terkecuali para karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan pada tanggal 30 April 2019 dengan mewawancarai 12 orang karyawan LPPI diperoleh jawaban 8 dari 12 orang karyawan yang memiliki kesamaan jawaban terkait permasalahan kepenatan kerja (*burnout*), mereka mengatakan terdapat beberapa pekerjaan yang harus dirangkap pekerjaannya atau bekerja melebihi *jobdesk* dari masing-masing karyawan tersebut, sehingga beban kerja yang dilakukannya terkadang tidak sesuai atau terlalu berlebihan. Dalam hal ini, jika dibiarkan dan dipaksakan terus menerus terhadap karyawan yang melakukan rangkap jabatan dapat menyebabkan karyawan sering mengalami stres dan kelelahan dalam bekerja sehingga kemungkinan besar dapat terjadi *burnout* (kepenatan kerja).

Penelitian terdahulu memiliki perbedaan antara hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya. Penelitian yang dilakukan Ganapathi (2016) menunjukkan hasil bahwa berdasarkan hasil pengujian parsial, keseimbangan waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dilihat dari persentase pernyataan pada sub variabel keseimbangan kepuasan yaitu dengan memperlakukan karyawan lebih baik sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerjanya seperti memberikan pujian, mengusulkan promosi maupun memberikan bonus guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Qodrizana & Musadieg (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan keseimbangan waktu secara parsial terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan realisasi keseimbangan waktu pada Yayasan Insan Permata dapat dilihat saat sebagian besar karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, anak tersebut akan disekolahkan pada Yayasan Insan Permata atau dititipkan pada unit MBC bagi anak yang masih balita dan belum sekolah. Hal ini dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Pengaruh yang signifikan keseimbangan keterlibatan secara parsial terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan beberapa aktivitas yang diikuti oleh para karyawan perempuan Yayasan Insan Permata di luar pekerjaan seperti keluarga, kegemaran, dan lain-lain serta aktivitas di luar tersebut bersangkutan dengan pekerjaan sehingga memiliki peran yang saling mendukung. Pengaruh yang signifikan keseimbangan kepuasan secara

parsial terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan realisasi keseimbangan kepuasan pada Yayasan Insan Permata saat karyawan memiliki perasaan senang dengan pekerjaan maupun pada keluarga sehingga apabila karyawan bahagia dengan peran pada pekerjaan dan peran pada keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari pemaparan permasalahan dan *research gap* di atas dapat dilihat bahwa pentingnya *work-life balance* serta upaya menghindari terjadinya *burnout* guna menunjang kepuasan kerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah *work-life balance* pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
2. Bagaimanakah *burnout* pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?

4. Bagaimanakah pengaruh secara parsial *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
5. Bagaimanakah pengaruh secara parsial *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
6. Bagaimanakah pengaruh secara simultan *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memfokuskan penelitian pada pokok permasalahan, mencegah terlalu luasnya pembahasan dan mencegah terjadinya salah interpretasi atas kesimpulan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas (*Independent*) variabel yang mempengaruhi yaitu *Work-life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2), serta variabel terikat (*Dependent*) variabel yang dipengaruhi yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Objek analisis dari penelitian ini adalah Karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *work-life balance* pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
2. Untuk mengetahui *burnout* pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Semua kegiatan yang dilakukan pada dasarnya selalu diharapkan dapat membawa manfaat, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

1) Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang yang akan diteliti yaitu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, & Ika Rahma Susilawati. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal MediaPSI*, 1-19. Diunduh 28 Februari 2019, jam 21:16. <http://mediapsi.ub.ac.id/index.php/mediapsi/article/download/4/4>
- Ari Apriani. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Daan Mogot*. Thesis. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Devi V. Rama, & Nagini A. (2013). Work-life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in Private Banking Sector. *Skyline Business Journal*, 9(1), 50-54. Diunduh 02 Maret 2019, jam 12:52. <http://14.139.206.50:8080/jspui/handle/1/3688>
- Diah Lailatul Qodrizana & Mochammad Al Musadieq. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9-17. Diunduh 28 Februari 2019, jam 21:06. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Fikri Hasbi. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang*. Disertasi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Hasibuan Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Farzadah. (2016). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Work-Life Balance Pada Wanita Karir di UIN Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel. Diunduh 28 Februari 2019, jam 22:32. <http://digilib.uinsby.ac.id/13335/>
- I Gede Agus Wirajaya & I Wayan Gede Supartha. (2016). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional Guru. *E-Jurnal Manajemen*, 5(8), 4779-4806. Diunduh 28 Februari 2019, jam 22:32. <https://simdos.unud.ac.id/uploads/filepenelitian1dir/456f2056490fb9b00a152544491e4cf6.pdf>

- I Made Devan Ganapathi. (2016). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 125-135. Diunduh 28 Februari 2019, jam 20:23.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/354>
- Imam Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kim Won Ho, Ra Young-An, Park Jong Gyu, & Kwon Bora. (2017). Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction, and Task Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630-645. Diunduh 11 Mei 2019, jam 13:19.
<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/LODJ-11-2015-0249>
- Lindayani Saranani. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Konawe. *Jurnal Pascasarjana UNHALU*, 1-17. Diunduh 03 Maret 2019, jam 14:58. http://lib.uho.ac.id/library/index.php?p=show_detail&id=35726
- Malika Ramadhani & Lily Hendrasti. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*, 1-16.
- Mariati. (2013). *Pengaruh Work-Life Balance & Burnout terhadap Kepuasan Kerja*. Thesis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. Diunduh 28 Februari 2019, jam 22:20.
- Maryo Wildo Wenno. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. Diunduh 28 Februari 2019, jam 22:46.
<https://www.researchgate.net/publication/326870504>
- Mas-Machuca Martha, Berbegal-Mirabent Jasmina, & Alegre Ines. (2016). Work-life Balance and Its Relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. 11 Mei 2019, jam 13:37. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Moedy & Dinda Mega Rulita. (2013). *Analisis Work-life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Disertasi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

- Nazli Khairani & Annisa Miranty Nurendra. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah. *Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia*, 1-22. Diunduh 28 Februari 2019, jam 22:59. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9638/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Pangemanan Friane Livi, Pio Riane Johnly, & Tumbel Tinneke M. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003), 1-8. 28 Februari 2019, jam 20:07. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>
- Putri Novelia, Iman Sukhirman, & Gagan Hartana. (2013). Hubungan antara Work-life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19. 13 Mei 2019, jam 16:44. <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S45223-Putri%20Novelia>
- Putrie Dwi Purwati. (2016). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo*. Disertasi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Robbins Stephen P., & Judge Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Alih Bahasa Oleh Ratna Saraswati. Jakarta : Salemba Empat.
- Silvia Roncalli & Michael Byrne. (2016), "Relationships at Work, Burnout and Job Satisfaction: a Study on Irish Psychologists", *Mental Health Review Journal*, Vol. 21 Iss 1 pp. 23 – 36. Diunduh 11 Mei 2019, jam 13:26. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/MHRJ-01-2015-0002>
- Smith, K., Smith, L. & Brower, T. (2016), "How Work-Life Balance, Job Performance, and Ethics Connect: Perspectives of Current and Future Accountants", *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting Vol. 20, Emerald Group Publishing Limited*, 219-238. Diunduh 06 Agustus 2019, jam 10:42. <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/S1574076520160000020008?mobileUi=0>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-22. Bandung : Alfabeta.

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA

Tulus Setiawan. (2018). *Hubungan antara Masa Kerja dengan Burnout Pada Karyawan PT. XXX*. Disertasi. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.

Uki Yonda Aseptia, Sekar Harumi Putri Maruno. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 77-85. Diunduh 25 Maret 2019, jam 12:11. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/64>