

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT*  
PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO**

**SKRIPSI**

“Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten”



Disusun Oleh :

**ARDIYAN WICAKSANA**

**1861100006**

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT*  
PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO**

Diajukan Oleh :

**ARDIYAN WICAKSANA**

1861100006

Telah disetujui untuk mengikuti ujian Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Widya

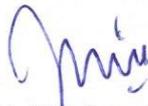
Dharma Klaten Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 25 Agustus 2022

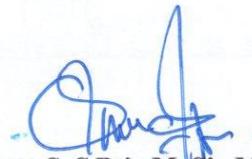
Pembimbing I

Pembimbing II



**Dra. Dwi Wahyuni U. S.Psi., M. Phil**

**NIP. 19670224 199430 2 001**



**Anna Febrianty S. S.Psi., M. Si., M. Psi., Psikolog**

**NIK. 690 811 291**



### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan pada Sidang Ujian Skripsi  
pada Hari Rabu tanggal 31 bulan Agustus tahun  
2022

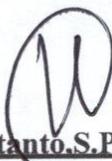
dengan susunan Dewan Penguji :

Ketua

  
**Winarno Heru Murjito, M.Psi. PSIK**

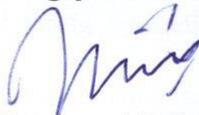
NIK. 690 313 334

Sekretaris

  
**Hartanto, S.Psi., MA**

NIK. 690 811 318

Penguji Pertama

  
**Dra. Dwi Wahyuni U, S.Psi., M.PHIL**  
NIP. 19670224 199430 2 001

Penguji Kedua

  
**Anna Febrianty S, S.Psi., M. Si., M. Psi., Psikolog**  
NIK. 690 811 291

Disahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi dan  
Kesehatan



**Winarno Heru Murjito, M.Psi. PSIK**

NIK. 690 811 318

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**  
**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ardiyan Wicaksana  
NIM : 1861100006  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO”** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan di tunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh atas skripsi tersebut.

Klaten, juli 2022



Ardiyan Wicaksana

## **MOTTO**

Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang.

( ir Soekarno )

Hidup kita itu sebaiknya ibarat “bulan & matahari” dilihat orang atau tidak, ia tetap bersinar. Dihargai orang atau tidak, ia tetap menerangi. Diterimakasih atau tidak, ia tetap “berbagi”.

( Bob Sadino )

Amalan paling Murah dan Mudah di dunia ini yaitu berbuat Baik dan jangan pernah Jahat pada siapapun

( penulis )

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan Syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas Kasih Karunia-Nya yang selalu diberikan kepada saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini, maka skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Tuhan yang Maha Esa yang selalu menyertai, menuntun dan memberikan hikmat dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Alm. Bapak Suharno dan Ibu Sri Nuryanti yang selalu mendoakan dan memberikan perhatian yang luar biasa dan motivasi saat menghadapi kesulitan baik dalam pendidikan maupun dalam hal lain. “Tenang di surga ya Bapak”

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkatnya dan Kasih Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang memberikan referensinya untuk mendukung skripsi ini.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman untuk para pembaca. Bahkan penulis berharap lebih jauh lagi agar skripsi ini bisa pembaca praktekkan dalam kehidupan sehari-hari.

Penulis yakin masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini unruk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Program Studi Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dengan berjudul “ **HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO**”.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd. selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Winarno Heru Murjito, S.Psi., M.Psi selaku Dekan dan PLT Program Studi Psikologi Fakultas Psikokologi Dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Ibu Dwi Wahyuni, S.Psi., M.Phil. Selaku dosen pembimbing I saya dalam penyelesaian skripsi ini. Ibu terima kasih untuk bayar harga dan didikannya. Terimakasih atas ketulusan, keikhlasan hati dalam mendidik saya untuk berproses, maaf jika saya ada perilaku yang menjengkelkan atau kurang berkenan di hati ibu
4. Ibu Anna Febryanti S,S.psi., M.si., M.psi., Psi selaku pembimbing II saya dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih ibu telah tulus, ikhlas meluangkan waktunya dan mengurus tenaganya untuk membimbing saya dalam berproses, dan terimakasih telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini, maaf jika saya menjengkelkan dan kurang berkenan di hati ibu
5. Bapak dan ibu dosen program studi psikologi yang sudah membagikan ilmu dan pengetahuan serta membimbing dengan tulus selama proses perkuliahan saya terimakasih
6. Staff administrasi Program Studi Psikologi dan Kesehatan, Pak Widodo. Terima kasih karena sudah berkerja keras membantu kelancaran proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
7. Seluruh karyawan Kampus Universitas Widya Dharma Klaten, Terimakasih .
8. Alm. Bapak Suharno dan Ibu Sri Nuryanti selaku orangtua saya, Buk Pak terimakasih banyak sudah mendidik saya sampai sejauh, Bapak semoga

tenang di surga ya Pak, saya harus kuat seperti Bapak, saya selalu janji untuk selalu menjaga Ibu dimanapun berada Pak, Ibu Terimakasih telah merawatku membesarkanku sejauh ini dengan keikhlasan ketulusan hati, terimakasih atas Ilmunya serta motivasinya. Ardiyan bertahan sejauh ini demi Bapak Ibu, semua atas doa doa Bapak Ibu. Kuat seperti Bapak, Sabar tangguh seperti ibu

9. Orang yang selalu di sampingku dimanapun berada sekarang ini, membantuku dalam berproses menyelesaikan skripsi ini, selalu memotivasi, selalu mendoakan, memberikan Ilmu untuk menjadikan yang lebih baik, Terimakasih telah sabar, ikhlas, tulus selalu bersamaku sampai sejauh ini, maaf jika aku selalu menjengkelkan
10. Saudaraku, Adik Adikku Demas, Alka, Rendra yang selalu mendoakan dan selalu memberikan motivasi dan saran ketika penulis menempuh masa perkuliahan.
11. Teman-teman psikologi angkatan 2018 yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas doa, dukungan, dan kebersamaan selama perkuliahan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Tegur sapa yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pribadi dan kita semua, amin.

Klaten, Juli 2022  
Penulis

Ardiyan Wicaksana

## DAFTAR ISI

HALAMAN AWAL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. <i>Work life balance</i> .....	7
1. Pengertian <i>Work life balance</i> .....	7
2. Aspek-aspek <i>Work life balance</i> .....	9
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work life balance</i> .....	11
B. <i>Burnout</i> (Kelelahan Mental) .....	13
1. Pengertian <i>Burnout</i> .....	13
2. Gejala <i>Burnout</i> .....	14
3. Dimensi - Dimensi <i>Burnout</i> .....	15

4. Faktor – Faktor Penyebab <i>Burnout</i> .....	17
C. Karyawan .....	22
1. Pengertian Karyawan .....	22
2. Karakteristik Karyawan.....	23
D. Hubungan antara <i>Work life balance</i> dengan <i>Burnout</i> .....	26
E. Kerangka Pikir .....	28
F. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Variabel Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional.....	30
1. <i>Work life balance</i> (X). .....	31
2. <i>Burnout</i> (Y) .....	31
D. Populasi dan Sample Penelitian dan Teknik Sampling.....	32
1. Populasi .....	32
2. Sample penelitian dan Teknik sampling.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Skala <i>work life balance</i> .....	33
2. Skala <i>Burnout</i> .....	34
F. Uji validitas dan reabilitas.....	35
1. Uji Validitas .....	35
2. Uji Reliabilitas.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	39
A. Hasil Penelitian .....	39

1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
b. Uji reliabilitas.....	43
2. Hasil Uji Prasyarat .....	44
3. Uji Hipotesis .....	45
B. Pembahasan .....	47
BAB V PENUTUP.....	49
A. Simpulan .....	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA .....	51
LAMPIRAN.....	53

## ABSTRAK

ARDIYAN WICAKSANA. 1861100006. HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWATI CV. PUTRI DANIA SOLO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *work life balance* dengan *Burnout* pada Karyawati CV. Putri Dania Solo Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Pada penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan teknik random sampling. Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *slovin* yaitu 52 karyawati CV. Putri Dania Solo. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pernyataan yaitu skala *work life balance* dan skala *Burnout*. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diperoleh simpulan Ada hubungan yang positif antara *Work life balance* dengan *Burnout* pada Karyawati CV. Putri Dania Solo . Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah kelelahan yang dialami. Sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dirasakan oleh subjek. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima

Kata kunci : *Work life balance*, *Burnout*, Karyawan

## **ABSTRACT**

**ARDIYAN WICAKSANA. 1861100006. RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT IN FEMALE EMPLOYEES CV PUTRI DANIA SOLO**

*This study aims to determine the relationship between work life balance and burnout in CV. Putri Dania Solo. The research method used in this study is quantitative with the type of research used is descriptive correlational. In this study, the technique of determining the sample using random sampling technique. Calculation of the sample using the slovin formula, namely 52 employees of CV. Putri Dania Solo. Collecting data using a questionnaire with a statement scale, namely the work life balance scale and the Burnout scale. Based on the results of the research and the results of data analysis that has been carried out, it can be concluded that there is a positive relationship between work life balance and burnout in CV. Putri Dania Solo. This relationship shows that the higher the work-life balance, the lower the fatigue experienced. Conversely, the lower the work life balance, the higher the work fatigue felt by the subject. So, it can be concluded that the hypothesis proposed in this study is accepted*

*Keywords: Work life balance, Burnout, Employees*

# BAB I

## LATAR BELAKANG

### A. Latar Belakang

Keseimbangan hidup/kerja (*Work life balance*) telah menjadi topik yang menarik dalam studi organisasi akhir-akhir ini. Banyak peneliti yang secara umum setuju dengan pentingnya peran dari *work life balance* dimana berhubungan dengan kesejahteraan psikologis secara individual dalam pekerjaan sebagai pekerja dan secara menyeluruh dalam keharmonisan di kehidupan keluarga sebagai ibu rumah tangga, yang merupakan indikator dari keseimbangan antara peran kerja dan peran di keluarga (Umene-Nakano et al., 2013).

Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Jadi, banyak organisasi yang meningkatkan kebijakan sumber daya manusia dan praktek yang membahas keseimbangan kerja/hidup (*work life balance*) untuk membantu karyawan mereka mengatasi kehidupan waktu-tekanan mereka dan meningkatkan upaya organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dihargai di pasar yang sangat kompetitif (Bouget et al., 2016)

Banyak perusahaan kini menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja melalui pencapaian target dengan performance yang luar biasa, tidak hanya dari keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan semata.

Namun, yang tak kalah pentingnya adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja. Kurangnya praktek *work life balance* dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu stress. Karena semakin banyaknya tuntutan dalam bekerja maka stres akan meningkat. Tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan produktivitas yang rendah (Gribben & Semple, 2021).

Lingkungan perusahaan yang kurang mampu mendukung pekerjaan mereka baik sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan juga dapat memacu stres kerja. Dalam mengurangi dan menekan *Burnout* kerja, sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka (Wibowo, Riana, Putra, 2015).

Survei yang dilakukan oleh (Carod-Artal & Vázquez-Cabrera, 2013) menjelaskan bahwa *Burnout* di negara berkembang terjadi karena pengaruh pertumbuhan populasi, adanya migrasi dari daerah pedesaan ke perkotaan dengan tawaran pekerjaan yang lebih tinggi, adanya deregulasi kerja, keamanan kerja yang rendah dan penurunan atas hak-hak karyawan. Selain itu, *Burnout* terjadi karena karyawan tidak terbiasa dengan strategi pengelolaan dan pencegahan stres di tempat kerja, dan banyak pekerja melakukan kegiatan yang mereka anggap suatu tuntutan dan membatasi sehingga membuat mereka stres. Sedangkan di negara Eropa dan Amerika Serikat, *Burnout* dapat memprediksi terjadinya ketidaksesuaian kerja pada pekerja (*Job fitperson*), di Finlandia menunjukkan bahwa *Burnout* dengan

tingkat yang tinggi dapat meningkatkan rasio akan bahaya cacat pada pensiunan sebesar 3,8%, di samping itu risiko *Burnout* dan ketidakpuasan kerja telah meningkat khususnya pada profesi perawat.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Stoll & Gallagher, 2019) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional dan kesehatan mental yang buruk. Pekerja-pekerja yang terpengaruh pada *Burnout* adalah kalangan profesional yang pekerjaannya melibatkan suatu tuntutan yang tinggi, cepat dan interaksi yang sering dengan orang-orang yang memiliki kebutuhan fisik dan emosional, seperti pegawai negeri, pegawai swasta, perawat, pengasuh dan guru. Khotimah (2010) melakukan survei pada Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dimana perawat yang mengalami *Burnout* sekitar 50,9% hal ini dipengaruhi oleh stres kerja di mana mereka bekerja. Hasil penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa *Burnout* adalah permasalahan yang sering di hadapi dalam suatu perusahaan,

Sedangkan Artal & Cabrera (2013) menjelaskan bahwa faktor individu dan faktor organisasi terlibat dalam munculnya *Burnout*, karakteristik individu seperti kepribadian, nilai, tujuan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan situasi pekerjaan dapat berinteraksi dengan risiko pekerjaan di lingkungan tempat karyawan bekerja dan ini dapat memberi dampak pada suatu tindakan karyawan. Penelitian lain juga mengatakan bahwa stres kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap munculnya *Burnout* (Umene-Nakano et al., 2013).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *Burnout*, berdasarkan survei Higashiguci, Morikawa, Miura, Nishijo, Tabata, Ishizaki

& Nakagawa (1999) di Jepang, survei tersebut menjelaskan beberapa hal yaitu 1) pengalaman kerja menjadi salah satu faktor munculnya *Burnout* dimana karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 3 tahun memiliki peringkat pertama dengan *Burnout* yang tinggi, berdasarkan pada kelompok umur bahwa pada kelompok 10-19 tahun memiliki peringkat kedua dengan *Burnout* yang tinggi sedangkan untuk kelompok umur 20 tahun memiliki peringkat ketiga *Burnout* yang tinggi, 2) jadwal kerja bahwa karyawan dengan jadwal kerja tiga shift memiliki tingkat *Burnout* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bekerja secara shift, 3) tingkatan pekerjaan dimana semakin tinggi jabatan tersebut maka kecenderungan munculnya *Burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat jabatan yang rendah, 4) tempat kerja dimana tempat kerja yang menuntut perhatian dan intensitas yang lebih terhadap suatu pekerjaan lebih cenderung memiliki *Burnout* yang tinggi, sedangkan status perkawinan dan anak tidak memiliki kecenderungan terjadinya *Burnout* karena yang sudah menikah maupun yang tidak menikah tidak 5 terpengaruh sama sekali.

*Burnout* memiliki dampak negatif pada individu dan organisasi, secara individu ditandai dengan depresi dan penyakit secara fisik, ketidakhadiran, penurunan komitmen pada organisasi sedangkan pada organisasi ditandai dengan kinerjanya yang rendah dan meningkatnya turnover. Pada umumnya karyawan memulai suatu pekerjaan baru didasari dengan motivasi dan harapan yang tinggi serta menentukan target tertentu, jika harapan dan tujuan

tersebut tidak tercapai maka dapat memunculkan *Burnout*, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bozkurt et al., 2016) bahwa dimensi *Burnout* memberi dampak negatif terhadap penurunan tujuan dan harapan hidup karyawan.

*Burnout* juga terjadi di CV Putri Dania Solo. Sesuai hasil penelitian pendahuluan pada tanggal 6 Juni 2022 yang dilakukan peneliti terhadap 53 karyawan dengan dengan wawancara tidak terstruktur adapun sebagian karyawan yang mengalami kelelahan secara fisik, ditandai dengan rasa mengantuk saat bekerja, susah tidur, tidak bangun dengan teratur, pusing, insomnia sehingga berdampak pada keterlambatan saat pergi bekerja, selain itu, mayoritas karyawan merasa kurang mampu mengelola waktu. Selanjutnya *Burnout* dan kelelahan secara emosional (meningkatnya tingkat kebosanan yang tinggi dalam bekerja sehingga berdampak pada kesalahan dalam mengerjakan sesuatu).

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mendalam mengenai “Hubungan antara *Work life balance* dengan *Burnout* di tempat kerja pada karyawan CV. Putri Dania Solo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Hubungan *work life balance* dengan *Burnout* Karyawan CV. Putri Dania Solo?”.

### **C. Tujuan**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *work-life balance* dengan *Burnout* pada Karyawati CV. Putri Dania Solo .

### **D. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoretis Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian pustaka yang dapat menambah pengetahuan dibidang psikologi dan secara khusus diharapkan dapat dikembangkan dalam penelitian psikologi industri dan organisasi yang dilakukan dalam organisasi perbankan.
- b. Manfaat Praktis Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan *work life balance* dengan *burnout* pada Karyawati CV. Putri Dania Solo dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diperoleh simpulan Ada hubungan yang positif antara *Work life balance* dengan *Burnout* pada Karyawati CV. Putri Dania Solo. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah kelelahan yang dialami. Sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dirasakan oleh subjek. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima..

#### **B. Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah diambil saran dan implikasi yang ditimbulkan, maka kepada para pelatih, disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi CV. Putri Dania Solo , tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong timbulnya kelelahan kerja pada diri karyawan. Maka dari itu, organisasi sebaiknya lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan menciptakan jam kerja yang fleksibel sehingga karyawan bisa lebih memperhatikan urusan pribadinya yang perlu diselesaikan dan bekerja dengan maksimal tanpa terganggu oleh urusan pribadi.

2. Bagi karyawan, Memanfaatkan waktu yang ada saat sedang bekerja maupun saat sedang tidak bekerja dirumah. Sehingga kualitas pada dua kehidupan yang berbeda memuaskan karyawan..
3. Dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan dan menyempurnakan instrumen penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bouget, D., Spasova, S., & Vanhercke, B. (2016). *Work life balance* measures for persons of working age with dependent relatives in Europe. In *A study of national policies* (Issue June). <https://www.researchgate.net/profile/Bart-Vanhercke/project/European-Social-Policy-Network-ESPN-3/attachment/5aa25a7fb53d2f0bba56ef7c/AS:602209909751809@1520589439483/download/ESPN++Synthesis+Report++Work-life+balance+measures+-+June+2016.pdf>
- Bozkurt, S., Demirhan, A., & Bal, Y. (2016). *Determining the Effect of Job Burnout on Life Satisfaction An Empirical Research for Turkey*.
- Carod-Artal, F. J., & Vázquez-Cabrera, C. (2013). *Burnout syndrome in an international setting*. In *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*. (pp. 15–35). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_2)
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to *burnout* and *work life balance* in adult oncology nursing: An integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 50, 101887. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>
- Stoll, K., & Gallagher, J. (2019). A survey of *burnout* and intentions to leave the profession among Western Canadian midwives. *Women and Birth : Journal of the Australian College of Midwives*, 32(4), e441–e449. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2018.10.002>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif*,

*Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., & Nakamura, J. (2013). Nationwide Survey of Work Environment, *Work life balance* and *Burnout* among Psychiatrists in Japan. *PLOS ONE*, 8(2), e55189. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0055189>