



**ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, TINGKAT STRES DAN *BURNOUT* TERHADAP PRODUKTIVITAS
(*STUDY CASE* MAHASISWA UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA)**

SKRIPSI

Oleh:
TASYA KARANIA
20210500091

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, TINGKAT STRES DAN *BURNOUT* TERHADAP PRODUKTIVITAS
(*STUDY CASE* MAHASISWA UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

**● TASYA KARANIA ●
20210500091**

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tasya Karania
NIM : 20210500091
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Tingkat Stres Dan *Burnout* Terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma).

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 30 September 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Tingkat Stres Dan *Burnout* Terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma).

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Tasya Karania

NIM : 20210500091

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

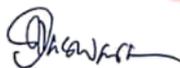
Tangerang, 20 Januari 2025

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Tasya Karania
NIM : 20210500091
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Tingkat Stres Dan *Burnout* Terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma).

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072

Tangerang, 20 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Tasya Karania
NIM : 20210500091
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Tingkat Stres Dan *Burnout* Terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma).

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 20 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



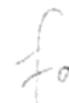
Penguji II : Canggih Gumanky Farunik, M.Phil.
NUPTK : 8938765666130422



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500091
Nama : Tasya Karania
Jenjang Studi : Strata (S1)
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul "**Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Tingkat Stres Dan *Burnout* Terhadap Produktivitas (*Study Case Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma*)**", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Februari 2025

Penulis



Tasya Karania

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dengan karya tulis ini, setra sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 20 Januari 2025

Yang membuat pernyataan



Tasya Karania
20210500091

**ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, TINGKAT STRES DAN
BURNOUT TERHADAP PRODUKTIVITAS
(*STUDY CASE* MAHASISWA UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA)**

ABSTRAK

Tujuan penulisan skripsi ini ialah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh *work life balance* (X1), tingkat stres (X2), dan *burnout* (X3) terhadap produktivitas mahasiswa universitas Buddhi Dharma Tangerang. Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 104 responden mahasiswa universitas Buddhi Dharma Tangeurang yang berkuliah sambil bekerja. Teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26.

Hasil penelitian pada nilai t diketahui bahwa *t hitung work life balance* (X1) ialah $9,906 > t \text{ tabel } 1,98397$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, *t hitung* tingkat stres (X2) ialah $(-0,013) < t \text{ tabel } 1,98397$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, *t hitung burnout* (X3) ialah $(-0,708) < t \text{ tabel } 1,98397$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap produktivitas mahasiswa dan secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara tingkat stres dan *burnout* terhadap produktivitas mahasiswa.

Kemudian hasil penelitian pada nilai f bahwa *f hitung* ialah $32,485 > f \text{ tabel } 2,70$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel *work life balance*, tingkat stres dan *burnout* berpengaruh terhadap produktivitas mahasiswa. Dari hasil koefisien determinasi pada variabel X1, X2, dan X3 berjumlah 0,494, yang berarti menjelaskan bahwa pengaruh *work life balance*, tingkat stres dan *burnout* terhadap produktivitas mahasiswa ialah 49,4%.

Kata Kunci: *Work life balance*, Tingkat stres, *Burnout*, Produktivitas

**ANALYSIS OF THE IMPACT WORK LIFE BALANCE, STRES LEVELS
AND BURNOUT ON PRODUCTIVITY (STUDY CASE OF BUDDHI
DHARMA UNIVERSITY STUDENT)**

ABSTRACT

The purpose of writing This thesis is to find out partially and simultaneously the effect of work life balance (X1), stres level (X2), and burnout (X3) on the productivity of Buddhi Dharma Tangerang university students productivity of Buddhi Dharma Tangerang university students. In this research This study uses a quantitative approach and data collection techniques using questionnaires distributed to 104 respondents of Buddhi Dharma university students Dharma Tangenrang university students who study while working. Data processing techniques conducted in this study using the help of SPSS version 26.

Research results on the t value it is known that t count work life balance (X1) is $9.906 > t$ table 1.98397 with sig $0.000 < 0.05$, t count stres level (X2) is $(-0.013) < t$ table 1.98397 with a sig of $0.000 < 0.05$, t count burnout (X3) is $(-0.708) < t$ table 1.98397 with a sig of $0.000 < 0.05$. This means that partially there is significant influence between work life balance on student productivity and partially there is no significant influence between the level of stres and burnout on student productivity.

Then the results of research on the value of f that f count is $32.485 > f$ tabel 2.70 with a sig level of $0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the variables of work life balance, stres level and burnout have an effect on student productivity. From the results of the coefficient of determination on variables X1, X2, and X3 amounted to 0.494 , which means explaining that the work life balance variable, stres level and burnout have an effect on student productivity.

Keywords: Work life balance, Stres level, Bunout, Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "ANALISIS PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, TINGKAT STRES DAN *BURNOUT* TERHADAP PRODUKTIVITAS (*STUDY CASE* MAHASISWA UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA)"

Adapun tujuan penulisan skripsi ini ialah untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini bisa terselesaikan, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa kuliah berlangsung.
6. Orang tua saya yang hebat, tercinta dan tersayang, Ibu Suprapti yang menjadi ibu sekaligus ayah untuk saya. Terimakasih yang teramat besar sudah mendampingi saya hingga selesai kuliah dan bisa berada di titik ini. Terimakasih sudah menjadi ibu terbaik yang selalu mengusahakan apapun. Terimakasih sudah kuat menjadi ibu sekaligus ayah untuk saya. Terimakasih atas semua perjuangan dan pengorbanan tulus dalam mengusahakan perjalanan dan pencapaian di hidup saya selama ini. Terimakasih juga sudah melangitkan begitu banyak doa doa baik untuk saya dalam menyelesaikan perkuliahan ini hingga selesai. Karya tulis dan gelar ini saya persembahkan untuk ibu.
7. Seluruh teman-teman di Universitas Buddhi Dharma terkhusus Alifya Daehsanti., S.M. yang telah berbagi ilmu selama (7) semester menempuh Pendidikan di Universitas Buddhi Dharma.
8. Semua teman-teman penulis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih karena telah banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini bisa selesai.

9. Firman Hidayatuloh yang telah menjadi bagian dalam perjalanan penulis dalam penyusunan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan skripsi ini di lain kesempatan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi skripsi yang bermanfaat bagi semua pihak

Tangerang, 20 Januari 2025

Penulis

Tasya Karania

20210500091

DAFTAR ISI

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. <i>Work life balance</i>	12

3. Tingkat Stres.....	18
4. <i>Burnout</i>	24
5. Produktivias.....	28
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Perumusan Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Objek Penelitian	39
C. Jenis dan Sumber Data	40
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	45
G. Teknik Analisa Data.....	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Realibilitas.....	50
3. Uji Asumsi Klasik.....	51
4. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	57
1. Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
2. Pengelompokan Responden Menurut Usia	58
3. Uji Frekuensi Variabel <i>Work life balance</i> (X1)	59
4. Uji Frekuensi Variabel Tingkat Stres (X2)	69
5. Uji Frekuensi Variabel <i>Burnout</i> (X3)	79
6. Uji Frekuensi Variabel Produktivitas (Y).....	89
B. Uji Validitas dan Reabilitas	99
1. Uji Validitas	99
2. Uji Realibilitas.....	103
C. Uji Asumsi Klasik.....	107
1. Uji Normalitas	107

2. Uji Multikolinieritas	108
3. Uji Heteroskedastisitas	109
D. Pengujian Hipotesis	110
1. Hipotesis 1 <i>Work life balance</i> (X1) Terhadap Produktivitas (Y).....	111
2. Hipotesis 2 Tingkat stres (X2) Terhadap Produktivitas (Y).....	113
3. Hipotesis 3 <i>Burnout</i> (X3) Terhadap Produktivitas (Y).....	115
E. Uji Regresi Linear Berganda	117
F. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	118
G. Uji Koefisien Determinasi Stimultan (<i>Adjusted R 2</i>)	119
H. Pembahasan	120
1. Pengaruh <i>Work life balance</i> (X1) terhadap Produktivitas (Y).....	120
2. Pengaruh Tingkat Stres (X2) terhadap Produktivitas (Y).....	121
3. Pengaruh <i>Burnout</i> (X3) terhadap Produktivitas (Y).....	121
4. Pengaruh <i>Work life balance</i> (X1), Tingkat Stres (X2), <i>Burnout</i> (X3) terhadap Produktivitas	121
BAB V SIMPULAN	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Implikasi	124
1. Implikasi Teoritis.....	124
2. Implikasi Manajerial.....	125
3. Implikasi Metodologi	125
C. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA.....	128
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	132
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	133
LAMPIRAN.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel Peneliti.....	46
Tabel IV.1	Rincian responden berdasarkan jenis kelamin.....	58
Tabel IV.2	Rincian responden berdasarkan usia.....	58
Tabel IV.3	Tanggapan responden mengenai keseimbangan waktu yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	59
Tabel IV.4	Tanggapan responden mengenai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi	60
Tabel IV.5	Tanggapan responden mengenai kecukupan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.....	61
Tabel IV.6	Tanggapan responden mengenai keterlibatan dalam pekerjaan dan kualitas waktu dengan keluarga	62
Tabel IV.7	Tanggapan responden mengenai keseimbangan emosional dalam keterlibatan di pekerjaan dan kehidupan pribadi	63
Tabel IV.8	Tanggapan responden mengenai keterlibatan yang baik dalam pekerjaan akan meningkatkan kualitas hidup	64
Tabel IV.9	Tanggapan responden mengenai kepuasan dalam menjalankan peran di pekerjaan	65
Tabel IV.10	Tanggapan responden mengenai aktivitas diluar kantor dapat mendukung dan memotivasi dalam bekerja.....	66
Tabel IV.11	Tanggapan responden mengenai kepuasan usaha dalam menyelesaikan tugas	67
Tabel IV.12	Tanggapan responden mengenai kepuasan dan kebahagiaan dalam kehidupan sehari hari	68
Tabel IV.13	Tanggapan responden mengenai kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab di pekerjaan dan kampus	69
Tabel IV.14	Tanggapan responden mengenai kelelahan yang dialami dalam memenuhi tuntutan dari dua peran.....	70

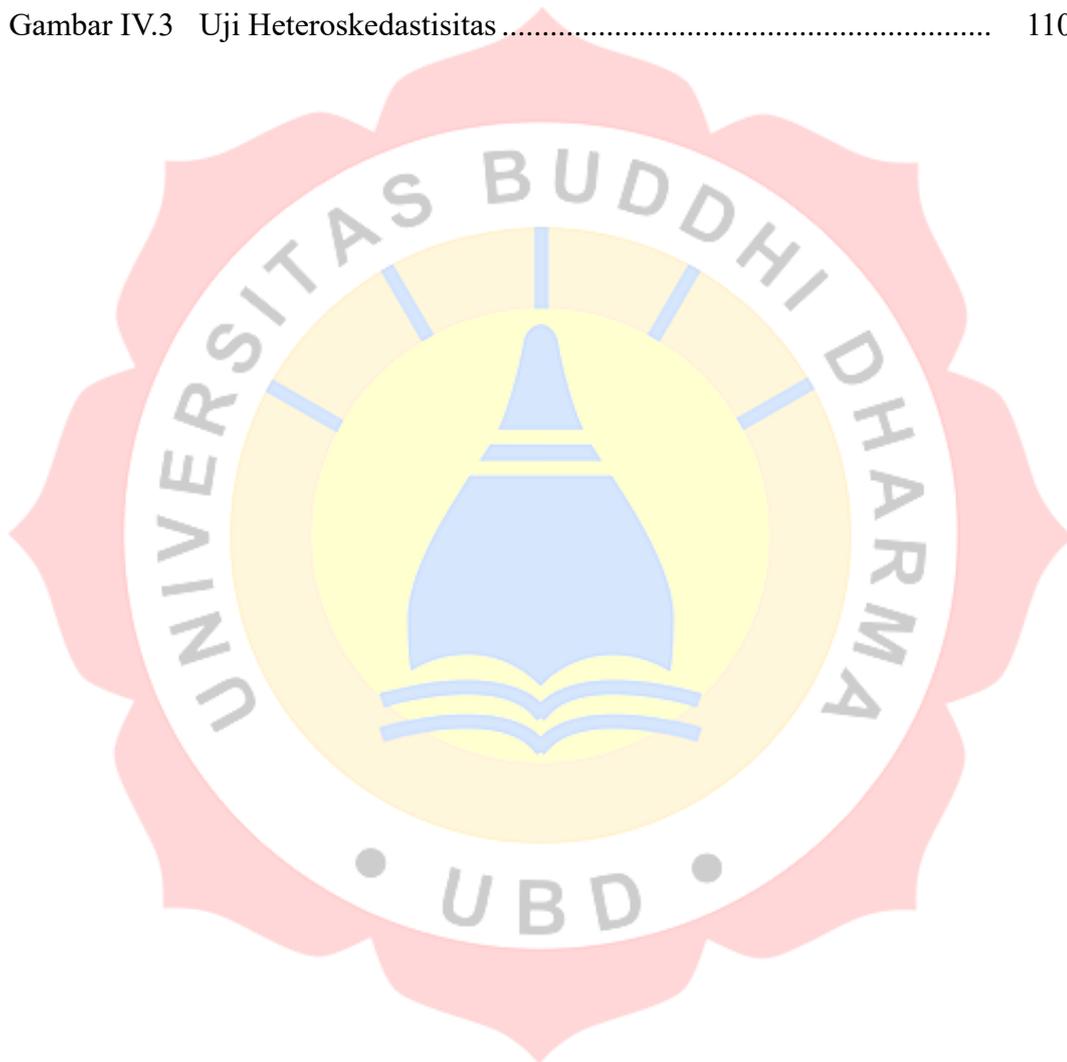
Tabel IV.15	Tanggapan responden mengenai tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi.....	71
Tabel IV.16	Tanggapan responden mengenai kurangnya dukungan atasan dalam mengelola beban kerja	72
Tabel IV.17	Tanggapan responden mengenai ketegangan dalam hubungan kerja membuat terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	73
Tabel IV.18	Tanggapan responden mengenai kejelasan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi	74
Tabel IV.19	Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan melebihi kapasitas yang dapat dilakukan.....	75
Tabel IV.20	Tanggapan responden mengenai beban kerja mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	76
Tabel IV.21	Tanggapan responden mengenai pimpinan organisasi yang tidak cukup responsif terhadap kebutuhan karyawan perihal stres kerja	77
Tabel IV.22	Tanggapan responden mengenai kurang mendapat dukungan dari pimpinan dalam menghadapi tekanan kerja	78
Tabel IV.23	Tanggapan responden mengenai kelelahan Ketika bangun pagi dan harus beraktivitas lagi	79
Tabel IV.24	Tanggapan responden mengenai keseerangan absen karena kelelahan bekerja	80
Tabel IV.25	Tanggapan responden mengenai kejenuhan dalam pekerjaan dan rutinitas saat ini	81
Tabel IV.26	Tanggapan responden mengenai tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan berkuliah.....	82
Tabel IV.27	Tanggapan responden mengenai sering merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini.....	83
Tabel IV.28	Tanggapan responden mengenai kelelahan psikis yang membuat responden memilih untuk menjauh dari interaksi sosial di tempat kerja	84

Tabel IV.29	Tanggapan responden mengenai merasa terjebak dalam rutinitas	85
Tabel IV.30	Tanggapan responden mengenai merasakan emosi terkuras karena pekerjaan dan kuliah	86
Tabel IV.31	Tanggapan responden mengenai kelelahan emosional mempengaruhi hubungan dengan orang terdekat	87
Tabel IV.32	Tanggapan responden mengenai kelelahan emosional yang terjadi setelah menghadapi masalah dipekerjaan dan kampus.....	88
Tabel IV.33	Tanggapan responden mengenai keterampilan dalam mengelola tugas dalam pekerjaan	89
Tabel IV.34	Tanggapan responden mengenai bekerja maksimal sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki	90
Tabel IV.35	Tanggapan responden mengenai selalu berinisiatif dalam penyelesaian masalah pekerjaan demi mencapai target yang telah ditetapkan	91
Tabel IV.36	Tanggapan responden mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan Perusahaan	92
Tabel IV.37	Tanggapan responden mengenai selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas yang ada.....	93
Tabel IV.38	Tanggapan responden mengenai merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan	94
Tabel IV.39	Tanggapan responden mengenai selalu bekerja sama dengan rekan satu tim untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.....	95
Tabel IV.40	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan secara terukur antara usaha yang dilakukan dan hasil yang didapatkan.....	96
Tabel IV.41	Tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.....	97
Tabel IV.42	Tanggapan responden mengenai dapat menyelesaikan tugas kuliah sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan	98
Tabel IV.43	Uji Validitas Variabel <i>Work life balance</i>	99

Tabel IV.44	Uji Validitas Variabel Tingkat Stres	100
Tabel IV.45	Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i>	101
Tabel IV.46	Uji Validitas Variabel Produktivitas.....	102
Tabel IV.47	Uji Realibilitas <i>Work life balance</i> (X1).....	103
Tabel IV.48	Uji Realibilitas Tingkat Stres (X2)	104
Tabel IV.49	Uji Reliabilitas <i>Burnout</i> (X3)	105
Tabel IV.50	Uji Reliabilitas <i>Burnout</i> (Y)	106
Tabel IV.51	Uji Multikolinieritas	109
Tabel IV.52	Data Model Summary Work Life Balnce (X1).....	111
Tabel IV.53	Data Uji Regresi Linier Sederhana antara <i>Work life balance</i> (X1) Terhadap Produktivitas (Y)	112
Tabel IV.54	Data Model Summary Tingkat Stres (X2)	113
Tabel IV.55	Data Uji Regresi Linier Sederhana antara Tingkat Stres (X2) Terhadap Produktivitas (Y).....	114
Tabel IV.56	Data Model Summary <i>Burnout</i> (X3)	115
Tabel IV.57	Data Uji Regresi Linier Sederhana antara <i>Burnout</i> (X3) Terhadap Produktivitas (Y).....	116
Tabel IV.58	Data Uji Linear Berganda	117
Tabel IV.59	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	118
Tabel IV.60	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R 2</i>)	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian.....	36
Gambar IV.1	Data Uji Normalitas P.P Plot	107
Gambar IV.2	Data Uji Histogram.....	108
Gambar IV.3	Uji Heteroskedastisitas	110



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	134
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner.....	143
Lampiran 3	Hasil Output SPSS 26.....	154



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan tinggi sangat penting untuk membentuk orang yang siap menghadapi tantangan di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di dunia nyata, pendidikan tinggi adalah titik penting untuk pertumbuhan individu masyarakat dan memberikan kesempatan untuk berkembang intelektual serta siap untuk menghadapi tantangan dunia yang terus mengalami perubahan.

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah telah menjadi tren yang semakin menonjol, menarik perhatian peneliti dan pembuat kebijakan di bidang pendidikan tinggi. Pilihan ini telah menciptakan dinamika baru dalam lanskap pendidikan dan ketenagakerjaan. Berbagai faktor mendorong fenomena ini, antara lain adalah kebutuhan finansial dan keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan persepsi tentang pekerjaan paruh waktu bagi mahasiswa.

Alasan mahasiswa berkuliah sambil bekerja antara lain adalah untuk koneksi yang luas dapat menawarkan peluang pekerjaan, terutama setelah lulus. Hamara & Widiasih (2024a) berpendapat bahwa mahasiswa yang memutuskan kuliah sambil bekerja juga menginginkan memiliki penghasilan sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka yang kurang saat hanya mendapatkan uang jajan dari orang tua serta hal yang terpenting mereka ingin membantu orang tua. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS),

6,98% siswa berusia 10 hingga 24 tahun bersekolah sambil bekerja pada tahun 2020. Ini terjadi pada 6,74 persen di perdesaan dan 7,15 persen di perkotaan.

Di Indonesia, termasuk di Universitas Buddhi Dharma, fenomena mahasiswa bekerja sambil kuliah menjadi semakin umum di era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat. Survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa sekitar 25% mahasiswa di Indonesia memiliki pekerjaan paruh waktu atau penuh waktu saat kuliah. Situasi ini menghadirkan tantangan khusus bagi mahasiswa untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, mengurangi stres, dan menghindari lelah, sambil tetap produktif di bidang akademik dan profesional.

Work-life balance menjadi aspek krusial bagi mahasiswa pekerja. Keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu secara signifikan. Ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tetteh & Attiogbe, 2019) di Ghana dengan metode kuantitatif bahwa sekitar 90% dari mahasiswa menyatakan kesulitan dalam menggabungkan kedua tanggung jawabnya untuk kuliah dan bekerja. Sebab mahasiswa yang bekerja selain fokus pada perkuliahannya juga perlu fokus pada karir dan keluarga berbeda dengan mahasiswa yang belum bekerja umumnya akan lebih fokus pada perkuliahannya (Hamara & Widiasih, 2024b). Oleh

sebab itu, pemahaman mendalam tentang dinamika *work-life balance* pada mahasiswa pekerja di Universitas Buddhi Dharma menjadi penting untuk diteliti.

Faktor penting lainnya adalah tingkat stres yang dialami mahasiswa pekerja. Stres yang tinggi yang disebabkan oleh tanggung jawab akademik dan pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik siswa. Oleh karena itu, melakukan analisis tentang tingkat stres yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja di Universitas Buddhi Dharma dapat memberikan informasi bermanfaat tentang cara-cara yang digunakan oleh mahasiswa untuk mengatasi tekanan yang datang dari kedua sisi karir dan pendidikan.

Mahasiswa yang bekerja mengalami konflik peran ganda saat memenuhi tanggung jawab mereka sebagai mahasiswa dan karyawan. Menjadi tantangan tersendiri bagi setiap individu yang menjalankan peran yang bersamaan lebih dari satu dalam hidupnya atau peran ganda (Wiyanto, 2021). Menurut Wensly dalam Adityaputra (2023) berpendapat bahwa kegiatan kuliah sambil bekerja memiliki efek positif dan negatif. Beberapa efek positif dari kuliah sambil bekerja termasuk membantu keuangan keluarga, mendapatkan pengalaman di luar pendidikan yang berguna untuk melamar pekerjaan, dan menjadi pribadi yang mandiri.

Namun, penelitian Lusi dalam Adityaputra (2023) menemukan bahwa tanggungan berat seperti tugas sekolah, target yang harus dicapai dari

pekerjaan mereka, dan membagi waktu antara bekerja dan kuliah menyebabkan kelelahan.

Pemahaman tentang komponen yang berkontribusi terhadap kelelahan dan dampaknya terhadap produktivitas sangat penting bagi mahasiswa yang bekerja di Universitas Buddhi Dharma karena beban ganda yang mereka tanggung. Produktivitas mahasiswa pekerja menjadi fokus utama dalam penelitian ini. *Burnout* pada mahasiswa dapat memiliki konsekuensi yang serius terhadap kinerja akademik mahasiswa. Dalam konteks mahasiswa pekerja, produktivitas tidak hanya mencakup aspek akademik tetapi juga kinerja di tempat kerja. Oleh sebab itu, analisis pengaruh *Work life balance*, tingkat stres dan *Burnout* terhadap produktivitas mahasiswa yang bekerja menjadi penting untuk diteliti karena hal tersebut akan mempengaruhi kesuksesan mahasiswa pada kedua bidang tersebut.

Bedasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh *Work life balance*, Tingkat Stres dan *Burnout* terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma)**”

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada penguraian latar belakang sebelumnya, maka bisa dilakukan identifikasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu:

1. Mahasiswa yang bekerja sulit menyeimbangkan tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

2. Kombinasi tanggung jawab akademik dan pekerjaan dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres yang signifikan pada mahasiswa
3. Mahasiswa yang bekerja berisiko tinggi mengalami *Burnout* akibat tuntutan ganda dari studi dan pekerjaan.
4. Ketidakseimbangan *work life*, stres tinggi, dan *burnout* dapat menurunkan produktivitas mahasiswa pekerja baik dalam studi maupun pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan analisis tentang Pengaruh *Work life balance*, Tingkat Stres dan *Burnout* terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma). Sehingga perumusan masalah yang di dapat pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap Produktivitas?
2. Apakah Tingkat stres berpengaruh terhadap Produktivitas?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Produktivitas?
4. Apakah *Work life balance*, Tingkat Stres dan *Burnout* berpengaruh secara stimultan terhadap Produktivitas?

D. Tujuan Penelitian

Bedasarkan apa yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Produktivitas mahasiswa Universitas Buddhi Dharma.
2. Mengetahui pengaruh Tingkat Stres terhadap Produktivitas mahasiswa Universitas Buddhi Dharma.
3. Mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Produktivitas mahasiswa Universitas Buddhi Dharma.
4. Mengetahui pengaruh secara stimulan *Work life balance*, Tingkat Stres, dan *Burnout* terhadap Produktivitas mahasiswa Universitas Buddhi Dharma.

E. Manfaat Penelitian

Merujuk pada penjabaran tujuan tersebut, manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Secara Teori

Memberi kontribusi pada kemajuan penelitian, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi pendidikan, dan kesehatan kerja. Dan memperkaya literatur akademik mengenai pengaruh antara *Work life balance*, Tingkat stres, *Burnout*, dan Produktivitas, terutama dalam konteks mahasiswa pekerja.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis terkait dalam hal Pengaruh *Work life balance*, Tingkat Stres dan *Burnout* Terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma)

b. Bagi Mahasiswa yang Bekerja

Meningkatkan kesadaran tentang pentingnya *Work life balance*, manajemen stres, dan pencegahan *Burnout*. Dan memberikan wawasan tentang cara-cara meningkatkan produktivitas sambil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan studi.

c. Manfaat Bagi Universitas Buddhi Dharma

Menyediakan data dan analisis yang dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan dan program pendukung bagi mahasiswa pekerja. Dan Meningkatkan pemahaman tentang kebutuhan spesifik mahasiswa pekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan akademik dan non-akademik.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini terdiri dari 5 bab, susunannya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini terdiri atas latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mencakup beberapa teori yang akan penulis gunakan sebagai tinjauan beserta landasan dalam menganalisis masalah pokok yang dikemukakan dalam sistematika beserta hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

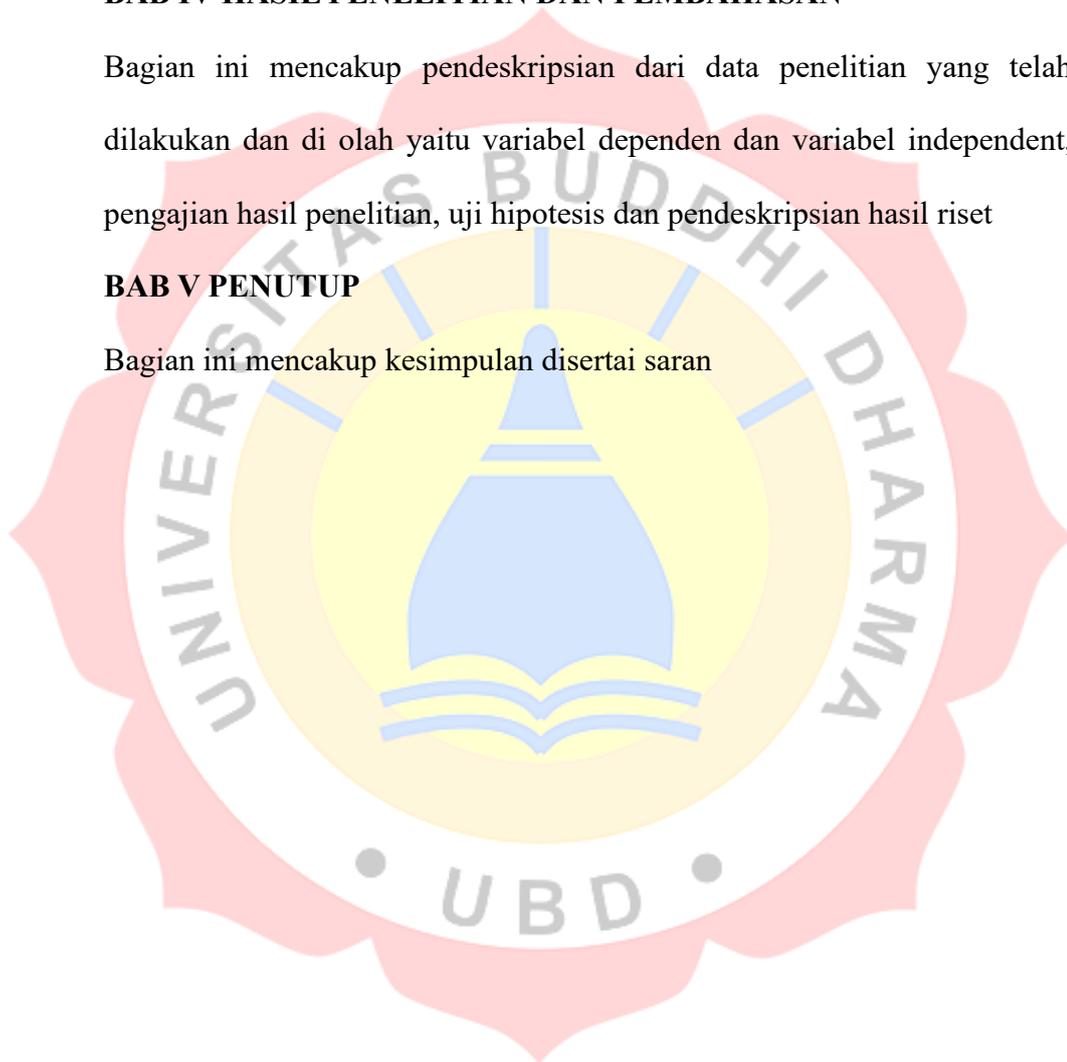
Bagian ini mencakup jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mencakup pendeskripsian dari data penelitian yang telah dilakukan dan di olah yaitu variabel dependen dan variabel independent, pengajian hasil penelitian, uji hipotesis dan pendeskripsian hasil riset

BAB V PENUTUP

Bagian ini mencakup kesimpulan disertai saran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu konsep dan praktik yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian segala aspek yang terakit dengan tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Sutrasna, 2023). Sinambela (2021) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin ilmu atau metode dalam mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja dengan tujuan agar pengelolaan tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta mampu digunakan secara maksimal (Purwanto, 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien sehingga mereka dapat memaksimalkan manfaatnya untuk mencapai tujuan bersama perusahaan dan karyawan dan Masyarakat (Irmayani, 2022).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Sutrasna, 2023) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia. Melibatkan peralaman kebutuhan tenaga kerja, analisis pekerjaan, perencanaan suksesi, dan perencanaan kebutuhan pelatihan.
- 2) Perekrutan dan seleksi. Melibatkan proses mencari, menarik, dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Pelatihan dan pengembangan. Melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- 4) Evaluasi kinerja. Melibatkan penilaian kinerja karyawan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan mengambil Keputusan terkait promosi, insentif, dan penggantian.
- 5) Manajemen Kompensasi. Melibatkan perencanaan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan program insentif lainnya.
- 6) Manajemen karir. Melibatkan pengembangan rencana karir, pemetaan jalur karir, dan pengelolaan mobilitas karyawan dalam organisasi.

- 7) Manajemen Hubungan Kerja. Melibatkan Pembangunan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, penyelesaian konflik, kebijakan karyawan, dan komunikasi efektif.
- 8) Manajemen perubahan. Melibatkan pengelolaan perubahan organisasi dan pendampingan karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia (Sutrasna, 2023) adalah sebagai berikut:

- 1) Mencapai tujuan organisasi, MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi dan produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengembangan karyawan. MSDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan, dan pembinaan.
- 3) Peningkatan produktivitas. MSDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengelola kinerja, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 4) Pengelolaan perubahan. MSDM bertujuan untuk mengelola perubahan didalam organisasi dengan memastikan bahwa karyawan siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut.
- 5) Mempertahankan karyawan. MSDM bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi tinggi dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili dalam (Saleh, 2019) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah: memadai, kebijakan kompensasi yang adil, dan kesempatan pengembangan karir.

- 1) Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- 2) Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau Perusahaan.

2. *Work life balance*

Definisi *Work life balance*

Menurut Ramya dalam (Tadu, 2024a) Di Inggris, istilah "*work-life balance*" pertama kali digunakan pada akhir 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pribadi seseorang dan pekerjaan mereka. *Work-life balance* ialah sebutan yang dipakai untuk mengartikan bagaimana memperoleh keseimbangan antara desakan profesi serta kehidupan pribadi/keluarga. Keseimbangan kehidupan pekerjaan

kelihatan dari seseorang perseorangan terlibat dengan cara sebanding serta merasa puas dengan profesi serta kehidupan pribadinya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengacu pada upaya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang suportif dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan pribadi secara seimbang, sehingga meningkatkan kesetiaan dan efisiensi kerja (Larastrini & Adnyani, 2019).

Menurut Ganapathi dalam Muliawati (2020) *work life balance* adalah seseorang karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya, seperti pembagian pekerjaan, jam kerja fleksibel, dapat bertanggung jawab dengan kegiatan lain diluar pekerjaannya. Menurut (Hutagalung *et al.*, 2020) *work-life balance* merupakan kondisi yang mana seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sepadan dalam hal pekerjaan dan keluarga dengan konflik minimal, karena kemampuannya mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas.

Konsep *Work life balance* menjelaskan bagaimana seseorang melihat adanya keseimbangan di dalam dirinya, ditinjau dari perspektif kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, *work life balance* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan cara yang efektif sehingga tidak ada yang terlalu berlebihan. Berdasarkan uraian di atas, istilah "*work-life balance*" mengacu pada kemampuan seseorang untuk

mengatur kehidupan profesional dan pribadinya dengan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan.

Manfaat *Work life balance*

Lazar *et.al* dalam (Tadu, 2024a) mengatakan bahwa ada manfaat dari menerapkan program *work life balance* adalah:

- 1) Menurunkan tingkat absensi serta keterlambatan.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan.
- 4) Meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan pelanggan yang ada.
- 5) Menurunkan tingkat pergantian karyawan (*turnover*)

Sedangkan, bagi individu atau karyawan antara lain:

- 1) Meningkatkan *work life balance*
- 2) Memungkinkan perkembangan karir dan kesempatan pengembangan diri.
- 3) Menjadi lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan.
- 4) Meningkatkan kepuasan pribadi dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja
- 5) Memperoleh pengakuan dan prestasi atas kontribusi dan kinerja yang baik.

Aspek-Aspek Work-Life Balance

Menurut Fisher dalam (Anggraeni, 2018) terdapat empat aspek penting dalam *work life balance*, yaitu:

- 1) Waktu Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
- 2) Perilaku Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan lain.
- 3) Ketegangan (*Strain*) yang dialami dalam pekerjaan maupun aspek lain yang dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
- 4) Energi Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan sehari-hari.

Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq dan Winnub dalam (Sanjaya, 2023) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balace*) sebagai berikut:

- 1) Karakteristik kepribadian: karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas kerja dan di luar kerja
- 2) Karakteristik keluarga: karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- 3) Karakteristik pekerjaan: karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat

memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi

- 4) Sikap: merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing- masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work-life balance

Penelitian terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yang telah dilakukan (Wulansari, 2023) adalah:

- 1) Faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work life balance* dan *emotional intelligence*.
- 2) Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja.
- 3) Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Indikator *Work-Life Balance*

Menurut McDonald, Bradley, and Brown dalam (Hanafi, 2021a) indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* memiliki tiga komponen, yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu, merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, social serta pribadi individu.
- 2) Keseimbangan keterlibatan, merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, social serta pribadi individu
- 3) Keseimbangan kepuasan, merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, setra pribadi individu

Hubungan *Work-Life Balance* dengan Produktivitas Kerja

Pada penelitian yang dilakukan Yahya & Laura (2021) menunjukkan jika *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem *work-life balance* yang baik, mengarah kepada pemisahan terhadap kepentingan kerja dengan pribadi sehingga dapat menekan stres kerja yang diterima ketika melakukan aktivitas kerja yang meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Supriansyah, 2021) membuktikan bahwa individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dapat menaikkan produktivitas kerja yang lebih baik. Fakta bahwa

work-life balance sangat penting bagi karyawan adalah bahwa jika seorang karyawan dapat mengimbangi kehidupan kerja mereka dengan baik, mereka dapat berbagi peran mereka sebagai individu profesional. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, perusahaan harus menerapkan dan mempertahankan kebijakan yang mendorong karyawan untuk mencapai keseimbangan ini.

3. **Tingkat Stres**

Definisi stres

Bedasarkan data *World Health Organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Untuk di negara Indonesia sendiri tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami stres. (Ambarwati *et al.*, 2019) menyatakan Stres merupakan suatu keadaan yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang tidak terkontrol.

Prevalensi kejadian stres cukup tinggi dimana hampir lebih dari 350 juta penduduk dunia mengalami stres dan merupakan penyakit dengan peringkat ke-4 di dunia menurut WHO. Studi prevalensi stres yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* di Inggris melibatkan penduduk Inggris sebanyak 487.000 orang yang masih produktif dari tahun 2013-2014. Didapatkan data bahwa angka kejadian stres lebih besar terjadi pada wanita (54,62%) dibandingkan pada pria (45,38%). Stres adalah perubahan keadaan fisik atau mental yang dianggap tidak sehat dan dapat berasal dari sumber eksternal dan internal (Padalulu, 2023)

Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam (Rivai, 2019) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dirasakan individu tersebut, dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Suroto dalam (Silaswara *et al.*, 2021) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses pikiran, proses dan kondisi fisik seseorang yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan lingkungan yang ada.

Faktor Faktor Penyebab Stres

Menurut Mangkunegara dalam (Ristanto, 2024) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja yaitu:

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pekerja jatuh sakit, stres, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas. Banyak pekerjaan yang dilakukan melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya, mereka cepat lelah dan tertekan.

2) Konflik peran

Sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa konflik peran menyebabkan sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur

organisasi yang jelas mengalami stres. Faktor lain yang menyebabkan stres ini adalah ketidaktahuan manajemen tentang apa yang diharapkan oleh pekerja dan tingkat kejelasan peran mereka.

3) Pengembangan karier

Ketika seseorang mulai bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, setiap orang pasti memiliki harapan. Seringkali, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang sukses tidak terwujud. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk, tetapi tidak terbatas pada, ketidakjelasan tentang sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam perusahaan, atau kurangnya peluang untuk naik jabatan.

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Robbins & Judge dalam (Sanjaya, 2023) menyatakan terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah:

1) Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2) Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

3) Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

Tingkat Stres

Suganda & Dilian dalam (Andriana & Prihantini, 2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa tingkatan stres yaitu:

1) Stres ringan

Stres ringan berasal dari stresor yang hanya berlangsung hitungan menit atau jam. Misalnya terjebak macet, dan dimarahi oleh dosen. Contoh dari gejala stres ringan adalah sulit bernafas, bibir menjadi kering, lemas, sering berkeringat, takut tidak beralasan, merasa lega jika kondisi penyebab stres telah berakhir.

2) Stres sedang

Stres sedang adalah stres yang berlangsung selama beberapa jam hingga beberapa hari. Contoh penyebab dari stres sedang adalah kejadian perkelahian dengan seseorang yang tidak dapat diselesaikan. Contoh gejala dari stres ini adalah mudah merasa capek, mudah emosi, sulit bersitirahat, dan menjadi gelisah.

3) Stres berat

Keadaan stres yang dapat berlangsung hingga beberapa minggu. Misalnya terdapat perselisihan dengan dosen atau teman seara terus-menerus, penyakit fisik jangka panjang dan kesulitan ekonomi. Gejala dari stres ini adalah merasa tidak kuat untuk melakukan segala aktivitas, putus asa, hilang minat, merasa tidak dihargai, merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan.

4) Stres sangat berat

Stres sangat berat adalah situasi kronis yang dapat terjadi dalam beberapa bulan dan dalam waktu yang tidak dapat ditentukan. Seseorang yang mengalami stres sangat berat tidak memiliki motivasi untuk hidup dan cenderung pasrah. Seseorang dalam tingkatan stres ini biasanya teridentifikasi mengalami depresi berat.

Indikator Stres

Menurut Sinambela (Sanjaya, 2023) tolok ukur konkret yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengamati stres kerja untuk penelitian maupun evaluasi perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua dimensi dan indikator-indikator. Diantaranya adalah:

- 1) Stres Individu, merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan karena berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja, dengan indikator yang meliputi:
 - a) Konflik peran
 - b) Beban karir

- c) Hubungan dalam pekerjaan
- 2) Stres organisasi, merupakan stres yang berhubungan dengan semua aktivitas yang ada dalam organisasi yang di mana aktivitas itu berpengaruh terhadap pekerjaan individu yang indikatornya meliputi:
 - a) Struktur organisasi
 - b) Beban kerja
 - c) Kepemimpinan

Menurut Soewondo dalam (Simbolon, 2021a), indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Konflik Peran

Dalam penelitian mengenai stres kerja, ditemukan fakta bahwa Perusahaan yang sangat besar atau yang memiliki struktur yang kurang jelas akan menimbulkan konflik peran.

2) Beban Kerja

- a) Beban kerja melebihi kemampuan
- b) Tututan kerja
- c) Keyakinan kerja
- d) Desakan kerja
- e) Beban Tanggung jawab

3) Pengembangan Karier

Stres kerja dapat timbul jika seseorang karyawan tidak mendapat rasa aman akan pekerjaannya. Ketidakjelasan jenjang karir dan proses

penilaian kinerja akan membuat seseorang karyawan merasa tidak diapresiasi yang berdampak timbulnya stres.

Hubungan Tingkat Stres Terhadap Produktivitas

(Safitri & Gilang, 2020) stres kerja pada tingkat tertentu akan membuat tubuh untuk dapat bereaksi lebih. Karyawan atau individu akan menjadi sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarutlarut akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

4. *Burnout*

Definisi *Burnout*

Tahun 1974, seorang psikolog klinis bernama Herbert Freudenberger memperkenalkan konsep *burnout*. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sangat tertekan dan lelah yang dialami oleh sukarelawan yang dia tangani di sebuah klinik di New York. Primita & Wulandari pada (Tadu, 2024a) berpendapat *Burnout* adalah suatu keadaan yang dipenuhi oleh rasa lelah fisik, mental, maupun emosional serta rendahnya penghargaan diri sehingga mengakibatkan banyak energi dan tenaga terbuang sia-sia serta menurunnya motivasi pada diri individu.

Hafizh *et al.* (2021b) mengemukakan bahwa *burnout* sebuah gejala psikis yang dipicu oleh rasa lelah yang terus menerus dirasakan secara fisik, mental, bahkan emosional, yang menyebabkan pekerja tertekan dan

mengakibatkan penurunan hasil capaian prestasi diri sendiri. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan perilaku ini karena *burnout* tidak hanya berdampak pada lingkungan kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi lingkup keluarga. Billah & Wahyuati dalam (Kabdiyono *et al.*, 2024) mengemukakan *Burnout* merupakan gejala kelelahan ini disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja yang sering dialami oleh individu yang bekerja dalam situasi dimana kebutuhan banyak orang harus dipenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan fisik dan mental yang disebabkan oleh stres yang dialami saat bekerja, yang menyebabkan mereka tidak dapat menyeimbangkan kemampuan mereka dengan tanggung jawab yang harus dipenuhi dengan baik.

Aspek-Aspek *Burnout*

Tetrich & Quich pada (Tadu, 2024a) *burnout* terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- 1) Kelelahan Fisik. Merupakan kelelahan yang dapat dilihat pada gejala-gejala sakit fisik dan berkurangnya energi fisik pada seseorang.
- 2) Kelelahan Emosional. Merupakan kelelahan pada individu yang berkaitan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan adanya rasa tidak berdaya.
- 3) Kelelahan Mental. Merupakan suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan kepada diri sendiri. Hal ini ditandai dengan perasaan tidak berharga, rasa gagal, selalu

menyalahkan, konsep diri yang rendah, dan kurang bersimpati dengan orang lain.

Faktor yang Memengaruhi *Burnout*

Citra (2024) menyatakan bahwa terdapat beberapa factor yang mempengaruhi *burnout* diantaranya adalah berikut:

- 1) Beban kerja dan tekanan. Di era modern ini, tuntutan untuk berprestasi dan produktif sering melampaui batas yang sehat, beban kerja yang berlebihan dan tekanan terus menerus adalah penyebab utama kelelahan mental yang menyebabkan burnout.
- 2) Kurangnya dukungan social dan rasa kepuasan. Jika seseorang tidak merasa puas dengan kehidupan dan pekerjaannya, stres, kecemasan, dan ketidakbahagiaan dapat muncul. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, seperti kehadiran orang yang mendengarkan dan memahami kita.
- 3) Konflik peran dan kebutuhan keseimbangan. Ketika kebutuhan untuk satu peran tidak sesuai atau bertentangan dengan kebutuhan untuk peran lainnya, konflik peran dapat terjadi. Konflik peran dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental yang signifikan.

Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut (Hafizh *et al.*, 2021a) antara lain:

- 1) Kelelahan fisik, seperti mengalami kesulitan tidur, sering mengalami sakit kepala, kurangnya nafsu makan, dan merasa ada bagian tubuh yang sakit.

- 2) Kelelahan psikis, yaitu bersikap sinis pada orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi.
- 3) Kelelahan emosional, seperti merasakan gejala depresi, mudah tersulut emosi, dan merasa mudah tersinggung.
- 4) Rendahnya penghargaan diri, yakni tidak pernah merasa puas akan hasil kerjanya serta kurangnya motivasi.

Menurut Pangemanan dalam (Tadu, 2024a) menyatakan terdapat tiga indikator *burnout*, yaitu:

- 1) *Exhausting* (kelelahan). Jika individu sudah mulai merasakan lelah, maka mereka akan cenderung untuk melakukan perilaku *overextended* dari segi emosional ataupun secara fisik. Selalu merasakan kecapean, meskipun sudah istirahat yang cukup.
- 2) *Cynicism* (sinis). Jika individu mengalami hal ini, ia akan bersikap diam, bodo amat dengan yang lain dan tidak ingin berpartisipasi di tempat kerjanya.
- 3) *Ineffectiveness* (tidak efektif). Ketika individu merasa bahwa dirinya tidak efektif, mereka akan merasa bahwa dirinya tidak memadai, sehingga dia kan beranggapan bahwa setiap tugas itu sulit dan tidak mungkin diselesaikan, sehingga akan menyebabkan kepercayaan dirinya berkurang dan berpengaruh terhadap performa kerjanya.

Hubungan *Burnout* dengan Produktivitas Kerja

Penelitian oleh Ismayanti (2020) dengan judul: Pengaruh *Burnout* dan Motivasi terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT. IKI (Persero)

Makassar, menjelaskan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, yakni *burnout* dapat menyebabkan kemerosotan kualitas pekerjaan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Hutapea *et al* (2022) yang menemukan hasil bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

5. Produktivitas

Definisi Produktivitas

Menurut KBBI, produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan suatu daya untuk berproduksi. Berdasarkan pendapat Triton yang disampaikan secara tidak langsung oleh Auliyah dan Wahdiniawati dalam (Nuari & Santosa, 2024) produktivitas karyawan diartikan sebagai rasio antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang dimanfaatkan, atau perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan input yang digunakan.

Produktivitas Kenny & Satrianto yang dikutip dalam (Aknes & Silaswara, 2023) yaitu ukuran output karyawan relatif pada input yang dipergunakan dikenal sebagai produktivitas kerja”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, yang dapat diukur dari total output yang dihasilkan.

Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Tadu, 2024) ada 3 aspek produktivitas kerja yang disimpulkan untuk mendapatkan dan menjamin produktivitas kerja yang tinggi yaitu:

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. Kemampuan kerja dari diri seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi, karena kemampuan manajemen menjadi dasar penilaian tingkat produktivitas.
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja. Efisiensi dan efektivitas kerja dalam diri karyawan adalah modal untuk membantu produktivitas kerja, karena dengan adanya efisiensi dan efektivitas tersebut dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas yang tinggi.
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Kondisi fisik dalam lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan menyenangkan sangat diperlukan dan sangat memberikan kontribusi nyata dalam menaikkan produktivitas kerja.

Faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Menurut Simanjuntak pada (Tadu, 2024a) faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2) Sarana pendukung

- a) Lingkungan kerja meliputi produksi, sarana, dan peralatan produksi, tingkat kesehatan, dan kesejahteraan kerja;
- b) Kesejahteraan karyawan meliputi upah, insentif, dan tunjangan kesejahteraan.

Sedangkan menurut Purwanti pada (Simbolon, 2021b) menyatakan terdapat enam factor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Antara lain sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Latihan

Pada umumnya, seseorang yang mempunyai Pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, Pendidikan merupakan syarat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan

2) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan memengaruhi Kesehatan karyawan, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3) Motivasi dan kemauan

Pimpinan Perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja karyawannya. Dengan mengetahui motivasi tersebut seorang pemimpin dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

4) Kesempatan kerja

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

5) Kemampuan manajerial pimpinan

Dengan adanya manajemen yang baik, karyawan akan terorganisasi dengan baik juga. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimal.

6) Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitive terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter dan lain sebagainya.

Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno pada (Simbolon, 2021b) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi,

Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan melalui inisiatif dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

3) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin melalui usaha berpikir lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan bagaimana pelaksanaan penyelesaian pekerjaan. Hal ini berarti etos kerja dari hasil yang dicapai, yaitu satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan komunikasi antar karyawan. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan, kedisiplinan, dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu hasil kerja yang lebih baik dari yang telah lalu sehingga adanya kehati hatian dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan (input) dan keluaran (output) merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan, seperti efisiensi penggunaan jumlah karyawan dan teknologi yang dipakai agar tercapainya efisiensi sumber daya yang digunakan dalam Perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis akan menyertakan jurnal dan skripsi terdahulu guna mendukung penelitian penulis mengenai Analisis Pengaruh *Work life balance*, Tingkat Stres dan *Burnout* terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma).

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Amelia Eka Safitri, Alini Gilang (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi	variabel stres kerja dan produktivitas karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Witel Bekasi.
2	Aryani (2023)	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	variabel stres kerja dan produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

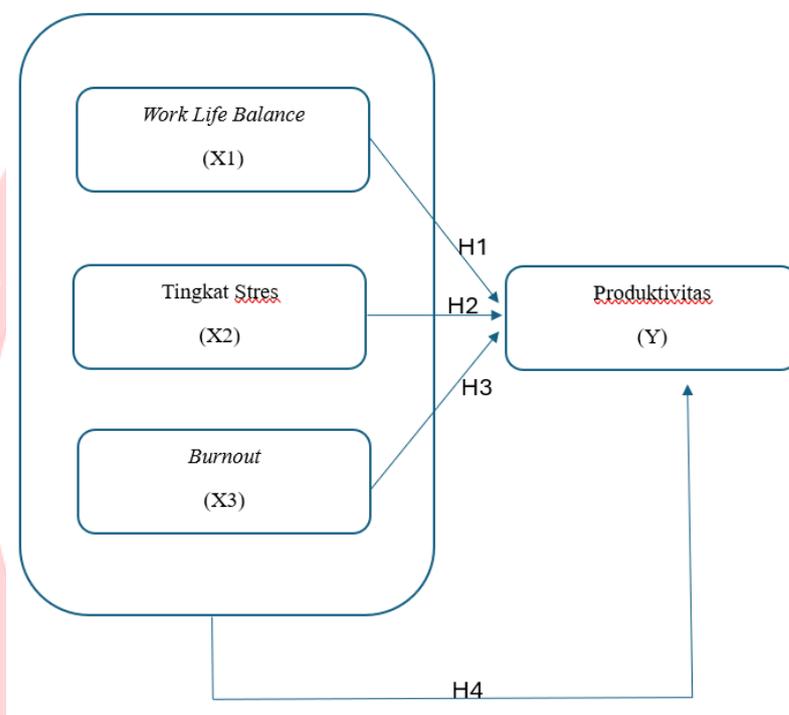
		Masyarakat Kecamatan Ngluwar Kabupaten Magelang		Masyarakat kecamatan Ngluwar Kabupaten Magelang.
3	Amir Akhmad Jafar (2021)	Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa	variabel <i>work life balance</i> dan produktivitas karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>work-life balance</i> dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk. Kcp Gowa.
4	Ingrid Adinda Tadu (2024)	Pengaruh Work-Life Balance Dan <i>Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang	variabel <i>work life balance</i> , <i>Burnout</i> , dan produktivitas karyawan.	Hasil uji hipotesis secara simultan, Work-Life Balance dan <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Hal ini menjelaskan bahwa jika <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> dapat dijaga dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja Karyawan Perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang.

5	Yeni Septiani, Meti Triariani (2022)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Produktivitas Mahasiswa Pgsd Universitas Kuningan	variable <i>Burnout</i> , dan produktivitas karyawan	Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan disimpulkan bahwa <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas mahasiswa PGSD di Universitas Kuningan.
6	Mohammad Fatih Gibran, Khaeruman, Edi Muhammad Abduh (2024)	Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia	variable <i>work life balance</i> , stres kerja, dan produktivitas karyawan.	Secara simultan <i>work life balance</i> dan stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pigeon Indonesia.
7	Rifqi Sanjaya (2023)	Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Pt. Federal International Finance Cabang	variable <i>work life balance</i> , stres kerja, dan produktivitas karyawan	Hasil uji hipotesis variabel bebas, yaitu <i>Work life balance</i> (X1), dan Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikansi dengan Produktivitas kerja dan kepuasan kerja (Y) secara simultan.

		Kotabumi)		
--	--	-----------	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Untuk menemukan, menguji, dan mengembangkan kebenaran penelitian ini, diperlukan kerangka pemikiran, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

- H1 Pengaruh *work life balance* (X1) terhadap produktivitas (Y)
- H2 Pengaruh tingkat stres (X2) terhadap produktivitas (Y)
- H3 Pengaruh *burnout* (X3) terhadap produktivitas (Y)
- H4 Pengaruh *work life balance* (X1), tingkat stres (X2), *burnout* (X3) secara bersama sama terhadap produktivitas (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono dalam (Tadu, 2024b). Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Work life balance* terhadap variabel Produktivitas.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Tingkat stres terhadap variabel Produktivitas.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *burnout* terhadap variabel produktivitas.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *Work life balance*, Tingkat stres, dan *Burnout* terhadap variabel produktivitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Skripsi ini menetapkan jenis penelitian sebagai penelitian pengembangan berdasarkan tujuan penggolongan. Penelitian pengembangan adalah jenis penelitian yang mengembangkan teori yang sudah ada. Dalam jenis penelitian ini, peneliti meninjau teori-teori tentang variabel yang diteliti, serta penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis. Bersumber pada jenis penggolongan menurut pendekatannya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus.

1. Penelitian kuantitatif artinya penelitian yang datanya memerlukan angka atau data yang dijadikan angka.
2. Penelitian kualitatif artinya penelitian yang datanya menggunakan kata, kalimat, serta gambar.
3. Penelitian studi kasus artinya jenis pendekatan yang dipakai untuk menganalisis sebuah fenomena dengan informasi yang telah
4. dikumpulkan lalu diolah untuk mendapatkan solusi dari masalah yang telah ada.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena pendekatan yang digunakan. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan teknik pengumpulan data angka dan analisis statistik.

Sugiyono pada (Diwiryana, 2023) mengungkapkan bahwa metode kuantitatif ini disebut sebagai metode tradisional karena dianggap telah digunakan sejak lama, sehingga para peneliti telah menggunakannya dari generasi ke generasi. Metode kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data angka dan menganalisisnya menggunakan statistik untuk melakukan uji perhitungan yang langsung terkait dengan subjek penelitian.

B. **Objek Penelitian**

Universitas Buddhi Dharma didirikan pada tahun 2014. Pada tanggal 27 November 2014, Ketua Perkumpulan Keagamaan dan Sosial Boen Tek Bio, Tangerang, Kabid Sekolah Tinggi Buddhi, Tangerang dan Koordinator Panitia Persiapan Pendirian Universitas Buddhi Dharma (P3UBD) menerima SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 604/E/O/2014 tentang perubahan bentuk Perguruan Tinggi, dari Sekolah Tinggi Buddhi menjadi Universitas Buddhi Dharma. Universitas Buddhi Dharma diresmikan pada tanggal 12 Januari 2015 oleh Walikota Tangerang, H. Arief Rachadiono Wismansyah, B.Sc., M.Kes. Universitas Buddhi Dharma adalah Perguruan Tinggi Swasta Buddhis pertama yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Keagamaan dan Sosial Boen Tek Bio, Tangerang, merupakan penggabungan dari empat Perguruan Tinggi Swasta, yaitu Akademi Sekretari dan Manajemen Industri Buddhi (ASMI), Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Buddhi

(STMIK), Sekolah Tinggi Bahasa Asing Buddhi (STBA) dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Buddhi (STIE), Tangerang.

Pokok utama penelitian adalah untuk menemukan solusi untuk kasus Pengaruh *work life balance*, tingkat stres, dan *burnout* pada mahasiswa pekerja di Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Mahasiswa pekerja adalah subjek utama penelitian ini.

Universitas Buddhi Dharma Tangerang merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi yang menawarkan berbagai program studi untuk mendukung pengembangan akademik dan profesional mahasiswanya. Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif, banyak mahasiswa yang memilih untuk bekerja sambil menempuh pendidikan. Penelitian ini berfokus pada mahasiswa pekerja di Universitas Buddhi Dharma Tangerang, yang memiliki tantangan unik dalam mengelola waktu, tanggung jawab, dan pengembangan diri. kemendikbud (2025) menyatakan jumlah mahasiswa aktif di Universitas Buddhi Dharma untuk jenjang S2, S1 dan D3 adalah 2.237 mahasiswa

C. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka akan digunakan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang sengaja dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan mendapatkan

langsung dari narasumber asli tanpa melalui perantara. Dengan cara ini didistribusikan dan diisi oleh responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui buku, catatan, dan media perantara secara tidak langsung digunakan sebagai referensi penulis disebut data sekunder.

Sumber data adalah metode untuk memperoleh data yang diinginkan. Sumber data adalah pengetahuan yang sangat penting agar peneliti tidak melakukan kesalahan dalam memilih dan memperoleh sumber data tersebut. yang memenuhi tujuan penelitian kami, yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer berasal dari pengamatan langsung dari objek penelitian kami pada mahasiswa pekerja di Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa pekerja di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

b. Sumber data sekunder

Data yang akan kita peroleh dari buku referensi dan sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang akan kita pelajari disebut sebagai sumber data sekunder.

D. Populasi dan Sampel

Sebagaimana dinyatakan Sugiyono dalam (Dewi, 2020)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pekerja yang berkuliah di Universitas Buddhi Dharma.

Sugiyono dalam (Dewi, 2020) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Karena dalam penelitian ini peneliti tidak mengetahui jumlah populasinya maka digunakanlah pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *accidental* sampling. *Accidental* Sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan. Menentukan besar atau jumlah sampel peneliti merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Hair *et al* dikutip oleh Aulia & Wahyuningsih (2021) bahwa penentuan jumlah sampel yang representative adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10.

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hair *et. al* tersebut maka penentuan jumlah sampel yang representatif adalah:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 7 \\ &= 14 \times 7 \\ &= 98\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa sampel minimum menggunakan 98 sampel. Kriteria dalam pengambilan ini adalah makasiswa pekerja yang berkuliah di Universitas Buddhi Dharma. Proses penyebaran kuisisioner dibutuhkan waktu 2 minggu yaitu pada tanggal 25 November 2024 sampai dengan 9 Desember 2024.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana dinyatakan Sugiyono pada (Dewi, 2020) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah memperoleh data.

Selain itu, tidak mungkin bagi peneliti untuk mendapatkan data yang relevan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan jika kita tidak tahu metode pengumpulan data yang digunakan. Metode pengumpulan data yang akurat, penulis menggunakan metode berikut untuk pengumpulan data primer dan sekunder:

1. Pengamatan

Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek.

2. Wawancara

Sebagaimana dinyatakan Hermawan pada (Sanjaya, 2023) Sebagai sebuah proses tanya-jawab lisan, antara dua orang atau lebih

berhadapan secara fisik, saling bertatap muka dan mendengarkan dengan telinganya sendiri suaranya (kata-kata yang diutarakan responden)

3. Kuisisioner

Sebagaimana dinyatakan Hermawan yang dikutip (Sanjaya, 2023) Kuisisioner merupakan pengumpulan data dengan memberi beberapa instrumen pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya atau sesuatu yang dirasakan selama menjalani perjanjian yang telah disepakati dengan organisasi tersebut dengan membagi langsung atau tidak langsung kepada responden yang bersangkutan.

Dalam rangka menyusun skripsi ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner. Teknik ini menggunakan instrumen penelitian yang berupa daftar pernyataan untuk memperoleh keterangan dari jumlah responden dengan skala ordinal. Penerapan skala ordinal pada penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan yang diungkapkan dengan pengelompokan berdasarkan urutan dari yang terendah sampai ke tingkat yang lebih tinggi.

4. Riset Kepustakaan

Sebagaimana disebutkan Nazir pada (Dewi, 2020) Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap

buku-buku, literature - literatur, catatan - catatan, dan laporan - laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan suatu cara untuk menentukan ukuran suatu variabel yang terdiri atas variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang peneliti tentukan yaitu:

Work life balance, Tingkat Stres dan *Burnout* terhadap Produktivitas (*Study Case* Mahasiswa Pekerja Universitas Buddhi Dharma). Di mana terdapat dua variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (dependen).

1. *Work life balance* merupakan variabel bebas pertama (X1)
2. Tingkat stres merupakan variabel bebas kedua (X2)
3. *Burnout* pelayanan merupakan variabel bebas ke tiga (X3)
4. Produktivitas pelanggan merupakan variabel terikat (Y)

Untuk mengukur variabel bebas dan terikat, peneliti menyebarkan kuesioner yang kemudian diisi oleh responden, namun proses penyusunan kuesioner ini didasarkan pada indikator indikator yang digunakan untuk mengevaluasi apakah produktivitas mahasiswa pekerja di universitas buddhi dharma dipengaruhi oleh *work life balance*, tingkat stres dan *burnout*. Tabel operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
<i>Work Life Balance (X1)</i>	1. Keseimbangan Waktu	1. Saya merasa bahwa saya dapat menjaga keseimbangan waktu yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	Ordinal
		2. Saya dapat menyeimbangkan waktu antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi	
		3. Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan saya	
	2. Keseimbangan Keterlibatan	4. Saya merasa bahwa keterlibatan saya dalam pekerjaan tidak mengurangi kualitas waktu saya dengan keluarga	
		5. Saya merasa seimbang secara emosional antara keterlibatan saya dalam dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi	
		6. Saya merasa bahwa keterlibatan yang baik dalam pekerjaan saya dapat meningkatkan kualitas hidup saya	
	5. Keseimbangan Kepuasan	7. Saya merasa puas dalam menjalankan kehidupan dan peran saya di pekerjaan	
		8. Saya merasa puas karena aktivitas saya diluar kantor dapat mendukung dan memotivasi saya dalam bekerja	
		9. Saya merasa puas karena usaha yang saya lakukan dalam menyelesaikan tugas	
		10. Saya merasa bahagia dan puas secara emosional dalam kehidupan sehari-hari saya	

Sumber : McDonald, Bradley, and Brown pada (Hanafi, 2021)			
Tingkat Stres (X2)	1. Stres Individu	1. Saya merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab di pekerjaan dan di kampus secara bersamaan	Ordinal
		2. Saya sering merasa kelelahan karena mencoba memenuhi tuntutan dari kedua peran saya	
		3. Saya sering merasa bahwa tuntutan pekerjaan saya terlalu tinggi untuk saya penuhi	
		4. Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan dalam mengelola beban kerja saya	
		5. Ketegangan dalam hubungan kerja seringkali membuat saya terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	2. Stres Organisasi	6. Saya tidak memiliki kejelasan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab saya dalam organisasi	
		7. Tugas yang diberikan kepada saya sering kali melebihi kapasitas yang dapat saya lakukan	
		8. Beban kerja saya sering mengganggu konsentrasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan	
		9. Pimpinan dalam organisasi tidak cukup reponsif terhadap kebutuhan karyawan perihal stress kerja	
		10. Saya merasa kurang mendapat dukungan dari pimpinan dalam menghadapi tekanan kerja	
Sumber : Sinambela pada (Sanjaya, 2023)			
Burnout (X3)	1. Kelelahan Fisik	1. Saya sering merasa kelelahan ketika bangun pagi karena harus	Ordinal

		beraktivitas di tempat kerja dan kampus	
		2. Saya sering absen karena kelelahan bekerja	
	2. Kelelahan Psikis	3. Saya sering merasa jenuh dengan pekerjaan dan rutinitas saya saat ini	
		4. Terkadang saya tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan berkuliah	
		5. Saya sering merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini	
		6. Kelelahan psikis membuat saya lebih memilih untuk menjauh dari interaksi sosial di tempat kerja	
		7. Saya merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan saat ini	
	3. Kelelahan Emosional	8. Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan dan kuliah	
		9. Kelelahan emosional saya mempengaruhi hubungan saya dengan orang-orang terdekat	
		10. Saya sering merasakan lelah secara emosional setelah menghadapi masalah di tempat kerja dan kampus	
Sumber : (Hafizh <i>et al.</i> , 2021)			
Produktivitas (Y)	1. Kemampuan	1. Saya mampu dan terampil dalam mengelola tugas-tugas tanpa merasa kewalahan	Ordinal
		2. Saya selalu bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang saya miliki	
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	3. Saya selalu berinisiatif dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya demi mencapai target yang telah ditetapkan	
		4. Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan	

	3. Semangat kerja	5. Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas yang ada	
	4. Pengembangan diri	6. Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan	
		7. Saya selalu bekerja sama dengan beberapa rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	
	5. Mutu	8. Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan secara terukur antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang didapatkan	
	6. Efisiensi	9. Saya merasa bahwa saya bekerja dengan cara efektif dan efisien	
		10. Saya mampu menyelesaikan tugas kuliah sesuai dengan dateline yang telah ditetapkan	
Sumber : (Simbolon, 2021)			

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini kita akan menguji dengan melakukan uji Validitas dan uji Reliabilitas. Untuk menciptakannya kebenaran dan kepercayaan dalam menguji. Maka sangat penting jika kita menggunakan uji tersebut. Karna pada kenyataannya, nilai sempurna bagi nilai validitas dan reliabilitas adalah tidak mungkin.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Dewi (2020) validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dan daya yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan uji ini bahwa dapat

untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner sehingga dapat menemukan validitas dengan rumus korelasi product moment.

Rumus untuk menghitung validitas menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi (Validitas)

X = nilai pada subjek Item “n”

Y = nilai total subjek

XY = nilai pada subjek item “n” dikalikan skor total

n = banyaknya sampel

Maka dari itu dapat dikatakan valid apabila hasil perhitungan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$).

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono reliabilitas didefinisikan sebagai hasil penelitian yang memiliki data yang sama dalam waktu yang berbeda. Oleh karena itu, uji reliabilitas dapat berkorelasi dengan data atau temuan, yang berguna untuk membuat instrumen kuesioner yang dapat digunakan lebih dari satu kali atau dengan responden yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\sum_1 \sigma^2 \frac{b}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan:

r_n = Reliabilitas

k = jumlah Butir Pertanyaan

$\sum_t \sigma^2$ = Jumlah Varian Butir

σ^2_t = Varian Total

Uji reliabilitas dapat diukur apabila:

- a. Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner dapat dibilang reliabel.
- b. Apabila koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner dapat dibilang tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memilih data yang distribusinya normal atau berasal dari populasi normal. Jadi regresi dikatakan baik apabila distribusinya normal atau mendekati normal. Menurut Sugiyono yang dikutip (Diwiryana, 2023), percobaan normalitas dipakai untuk mengkaji kenormalan elastis apabila informasi setiap elastis tidak wajar maka pengetesan anggapan tidak dapat memakai normalitas statistik parametrik. Normalitas anggapan tidak dapat serta semenjak. Pengetesan dengan tata cara diagram wajar probability plots selanjutnya:

- 1) Bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki arah garis diagonal, hingga dapat disimpulkan kalau bentuk regresi memenuhi anggapan normalitas.
- 2) Bila informasi menabur jauh dari garis diagonal serta tidak menjajaki arah garis diagonal, hingga dapat disimpulkan kalau bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. **Uji Multikolinearitas**

Sebagaimana dinyatakan Prof.H.Imam Ghozali, M.Com, Ph.d, CA pada (Diwiryana, 2023) Tujuan multikolinearitas, juga dikenal sebagai kolinearitas ganda, adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi ini bisa dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila hasil regresi memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran grafik scatterplot. Jika ada titik yang berbentuk seperti pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Sebagaimana dinyatakan oleh Prawoto yang dikutip oleh (Diwirya, 2023) secara luas analisis regresi dapat dikatakan sebagai suatu analisis tentang kertetangungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dalam rangka membuat perkiraan atau prediksi dari nilai rata-rata variabel tergantung dengan diketahuinya nilai variabel bebas. Terdapat rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

A = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

b. Regresi Linear Berganda

Sebagaimana dinyatakan oleh Prawoto yang dikutip oleh (Diwirya, 2023) Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Jadi nilai dari koefisien regresi menjadi dasar analisis, apabila koefisien b bernilai positif maka menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan jika koefisien b negatif

berlawanan, berarti apabila variable dependen naik maka variabel independen akan turun, dan begitu juga sebaliknya. erdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi diatas maka didapat rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas
X1	= <i>Work life balance</i>
X2	= Tingkat stres
X3	= <i>Burnout</i>
α	= Koefisien konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= standar eror

c. **Koefisien Determinasi (R²)**

Koefisien Determinasi (R²) pada umumnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi ini ialah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

d. **Uji T (parsial)**

Sebagaimana dinyatakan oleh Prawoto yang dikutip oleh (Diwiry, 2023) Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang diteliti secara parsial. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat dilakukan pengujian melalui uji t dengan bantuan SPSS26. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan t tabel dengan ketentuan perbandingan nilai t tabel dan t hitung, jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dan juga terdapat signifikansi dengan ketentuan:

- 1) Nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen
- 2) Nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak, maka ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

e. **Uji F (simultan)**

Sebagaimana dinyatakan oleh Prawoto yang dikutip oleh (Diwiry, 2023) Uji pengaruh simultan (F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pada pengujian ini diperoleh dari tabel analisis regresi linier berganda dengan SPSS26, Uji statistik F digunakan untuk memberitahukan apakah semua variabel bebas yang diolah dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan P value atau F hitung sebagai berikut.

- 1) Jika P value $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka H_0 diterima.
- 2) Jika P value $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka H_0 ditolak

