BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyusun sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai Penerapan Efikasi Diri, Keseimbangan kehidupan kerja , Burnout dan Kinerja Karyawan.

2.1.1. Definisi Efikasi Diri

2.1.1.1.Pengertian Efikasi Diri

Lunenburg (2011:10) mengemukakan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Self efficacy menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008), menyatakan bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatanya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki

self efficacy yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan self efficacy yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki self efficacy yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun konsep/ definisi dan kesimpulan Efikasi diri (self efficacy) pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Konsep dan Kesimpulan Efikasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Efikasi Diri
1	1998/2008	Leedan Bobko(Di dalam Engko)	individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatanya berusaha lebih giat lagi
2	2000/2013	Bandura (Di dalam Gunawan)	Rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukan perilaku dituntut dalam situasi yang spesifik
3	2004	Alwisol	penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan
4	2006	Ivancevich et al	Keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri.
	2011	Lunenburg	keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan

			tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan
	2014	Luthan	Keyakinan mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas tertentu

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 4 konsep yang dikembangkan oleh para ahli pada tabel 2.1 maka, konsep efikasi diri adalah keyakinan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, dan kepercayaan diri pada pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menghasilkan hasil yang terbaik serta rasa percaya diri yang tinggi pada individu untuk menghadapi masalah pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Lunenburg (2011:10) yang menjelaskan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT Arrnic Setia Jaya, dimana keterlibatan kerja para karyawan dalam hal dimana karyawan masih merasa ada hambatan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi atas pengalamannya sehingga membuat karyawan secara

fisiologis merasa dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain yang membuat kerja sama antar karyawan sangat kurang.

2.1.1.2. Indikator Efikasi Diri

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai efikasi diri, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Lunenburg, 2011 yang sesuai dengan objek penelitian yaitu pengalaman akan kesuksesan dimana memiliki peran kesuksesan individu dan keadaann fisiologis pada tingkat kepercayaan diri.

Terdapat 4 indikator yang mengukur self efficacy menurut Lunenburg (2011:36), yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap self efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan self efficacy individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya self efficacy, khususnya jika kegagalan terjadi ketika self efficacy individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan self efficacy individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(a) Tugas yang menantang

(b) Pelatihan

(c) Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber self efficacynya. Self efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan self efficacy individu tersebut pada bidang yang sama.Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan.Ada dua keadaan yang memungkinkan self efficacy individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(a) Kesuksesan rekan kerja

(b) Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (Verbal Persuasion)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang

diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapatmembantu mencapaitujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(a) Hubungan atasan dengan pegawai

(b) Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (Emotional Cues)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialamiindividu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar,keringat dingin,dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada diatas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

(a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

(b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

Menurut Pepe (2010) dalam Maghfiroh (2014) self efficacy dapat diukur melalui 3 indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan

mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha,dan keyakinan untuk melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Chasanah (2008) indikator dari self efficacy yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang,dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Tabel 2.2
Indikator Efikasi Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Efikasi Diri
1	2008	Chasanah	Perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan
2	2010/2014	Pepe(Di dalam Maghfiroh)	Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas
3	2011	Lunenberg	Pengalaman akan kesuksesan. Pengalaman individu lain, Persuasi verbal, Keadaan fisiologis

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 3 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2 maka, indikator yang digunakan oleh penulis adalah Lunenburg (2011:36) yang mengungkapkan bahwa, indikator dalam efikasi diri yaitu Pengalaman akan kesuksesan. Pengalaman individu lain, Persuasi verbal, Keadaan fisiologis.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini seoerti yang diungkapkan oleh Lunenburg (2011:36) tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT Arrnic Setia Jaya, dengan merujuk

pada beberapa indikator yaitu pengalaman akan kesuksesan,pengalaman individu lain dan keadaan fisiologis yang dimana pada fenomena karyawan memiliki pengalaman kesuksesan pada bidangnya namu karyawan merasa dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga tidak membutuhkan bantuan karyawan lain sedangkan karyawan itu sendiri merasa ada hambatan pada kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut .

2.1.2. Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.2.1.Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hudson, 2005:3 (Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat, 2016) mengemukkan bahwa work-life balance atau keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan merupakan “tingkatan kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang”. Work life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbanga, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Work life balance merupakan sejauh mana karyawan terikat secara bersama dengan pekerjaannya dan keluarganya, dan sama-sama puas dengan peran yang disandang dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga (Greehaus et al. 2003). Salah satu masalah yang bisa menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan maupun perusahaan adalah work life balance yang tidak seimbang. Menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi suatu kendala yang yang sering dialami oleh karyawan yang bekerja (Wambui et al. 2017). Apabila work life balance tidak dikelola dengan baik oleh

perusahaan maka akan berpengaruh kepada karyawan dan perusahaan. hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahil et al. (2015) bahwa apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi work life balance karyawan. Menurut Scholarios & Marks (2004) peran penting dimainkan oleh work life balance untuk menetapkan sikap karyawan terhadap perusahaan ataupun kehidupan pribadi karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah seberapa besar keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dapat tercapai. Kinerja yang dihasilkan dari karyawan yang mendapatkan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja biasanya memiliki tingkat kinerja yang jauh lebih baik. Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) dalam Bintang dan Astiti (2016: 384). Menyatakan bahwa work-life balance dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen. Sehingga terciptanya work-life balance dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat. Fisher (2001) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani

Tabel 2.3
Konsep dan Kesimpulan Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

1.	2003	Lockwood	Keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.
2	2003	Greehauset al	sejauh mana karyawan terikat secara bersama dengan pekerjaannya dan keluarganya, dan sama-sama puas dengan peran yang disandang dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga
3.	2004	Scholarios dan Marks	menetapkan sikap karyawan terhadap perusahaan ataupun kehidupan pribadi karyawan
4.	2005/2016	Hudson/ Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat	Tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang
5.	2008	Parkes dan Langford	Kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya, memenuhi komitmen, dapat bertanggung jawab dengan kegiatan lain diluar pekerjaanya
6.	2009	Fisher	Sebagai upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih.
7.	2012	Hutcheson	Bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaanya
8.	2007/2016	Grzywacz dan Carlson (Di dalam Bintang dan Astiti)	mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen
9.	2017	Wambu et al	Salah satu masalah yang bisa menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan maupun perusahaan adalah work life balance yang tidak seimbang. Menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi suatu kendala yang yang sering dialami oleh karyawan yang bekerja

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 9 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3 maka, Konsep keseimbangan kehidupan kerja dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang dalam membagi waktu pribadi dan pekerjaan dan dapat menyeimbangkan dua peran atau lebih serta dapat bertanggung jawab pada kegiatan lain diluar kegiatan kerja.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Hudson, 2005:3 (Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat, 2016) mengemukkan bahwa work-life balance atau keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan merupakan "tingkatan kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang". Work life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbanga, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT Arrnic Setia Jaya, dimana karyawan bekerja terkadang tidak sesuai dengan jam pulang yang diberikan perusahaan, membawa sisa pekerjaan kerumah sehingga membuat waktu bersama keluarga berkurang dan tidak menerima waktu sibuk karyawan serta berkurangngnya waktu kehidupan pribadi dan beban pekerjaan yang banyak membuat karyawan sulit menjalankan kehidupan pribadi.

2.1.2.2. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Keseimbangan kehidupan kerja , kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Hudson,2005 (Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat, 2016) yang sesuai dengan objek

penelitian yaitu Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Menurut Hudson (2005), work life balance meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Time balance (Keseimbangan waktu)

   Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan)

   Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Statisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)

   Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Fisher (2001) menjelaskan bahwa terdapat empat komponen work-life balance yaitu;

a. Waktu, dimana komponen waktu meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga,sosialmaupun pribadi.

b. Perilaku, komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapaiyang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.

c. Ketegangan (strain), komponen ketegang mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.

Menurutn Schabrracq (2003) terdapat 4 indikator yang mempengarhuhi Work-Life Balance yaitu:

1. Karakteristik kepribadian.
2. Karakteristik keluarga.
3. Karakteristik Pekerjaan.
4. Sikap.

Menurutn Poulose (2010) terdapat 3 indikator yang mempengarhui Work life balance yaitu individu, *Psychological weel being*, dan Kecerdasan Emosi.

Tabel 2.4
Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

1	2003	Schabracq	Karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, sikap
2	2005/2016	Hudson/ Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat	Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan
3.	2013	Fisher	Waktu, Perilaku, Ketegangan, Energi
4.	2014	Poulose	Individu, *Psychological weel being*, dan Kecerdasan Emosi.

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini pada tabel 2.4, seperti yang diungkapkan oleh Hudson (2005), indikator tersebut yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan sesuai dengan fenomena yang ada di PT Arrnic Setia Jaya yaitu, dimana waktu kerja yang terkadang tidak tepat waktu dan membuat karyawan merasa harus menyelesaikan pekerjaanya dirumah yang membuat keluarga merasa keberatan dengan kesibukan karyawan tersebut dan karyawan tersebut terbebani oleh pekerjaannya sehingga berkurangnya waktu untuk kehidupan pribadinya.

2.1.3. Definisi Burnout

2.1.3.1.Pengertian Burnout

Yanuar dan Hary (2010) mengemukakan bahwa burnout merupakan suatu kondisi yang akan mengganggu psychologist seseorang dimana ia akan kehilangan makna tujuan dasa, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kehilangan perasaan tentang dirinya terhadap orang lain.

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan,reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan. Burnout akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya job performance karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami burnout dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal. Para peneliti mengkaitkan burnout dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial meningkatnya pergantian dan ketidak hadiran. Kejenuhan kerja (Burnout) merupakan akibat stres kerja dan beban

kerja yang paling umum. Gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen, dan sakit. burnout harus dilakukan dari dua sisi, yaitu sisi individu dan sisi organisasi. Para peneliti mengaitkan burnout dengan beragam masalah kesehatan dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial, meningkatnya pergantian dan ketidak hadiran(Perrewe etal,2002), Maslach & Jackson (1981) mendeskripsikan burnout sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, antara lain; kelelahan emosional/emotionalexhaustion, sikap tidak perduli terhadap karir dan diri sendiri atau depersonalization, serta penurunan pencapaian individu/personalaccomplishment.

Tabel 2.5

Konsep dan Kesimpulan Burnout

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Burnout
1	2002	Perrewe et al	Beragam masalah kesehatan dan fisik, keburukan rumah tangga, dan hubungan sosial.
2	1981/2009	Maslach dan Jackson (Di dalam Kanwat et al)	Pengalaman psikologis yang negatif sebagai reaksi terhadap stres kerja.
3	2005	Leats dan stolar (Di dalam Lailani et al)	Kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
4.	2010	Yanuar dan Hary	suatu kondisi yang akan mengganggu psychologist seseorang dimana ia akan kehilangan makna tujuan dasa, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kehilangan perasaan tentang dirinya terhadap orang lain.

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 4 konsep diatas yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5 maka, konsep burnout dapat disimpulkan bahwa Burnout adalah kelelahan emosional, mental dan fisik pada individu yang menyebabkan menurunnya kesehatan fisik dan mental serta psikologis negatif pada pekerjaan meningkat.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis adalah merujuk pada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Yanuar dan Hary (2010), mengemukakan bahwa burnout merupakan suatu kondisi yang akan mengganggu psychologist seseorang dimana ia akan kehilangan makna tujuan dasa, penyelesaian pekerjaan yang tidak

tepat waktu dan kehilangan perasaan tentang dirinya terhadap orang lain.penjelasan monsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT Arrnic Setia Jaya, dimana karyawan merasakan stamina tubuh karena terkurasnya tenaga dan pikiran, merasa kesal dan tertekan bahkan terkadang merasa terjebak dengan situasi yang kurang menguntungkan pada pekerjaan karyawan, merasa cemas dan tertekan ketika datang keperusahaan dan emosi terkuras banyak ketika sedang melakukan pekerjaan.

2.1.3.2.Indikator Burnout

Maslach dan Leiter (1997) di dalam Praptini Yulianti 2016 membagi tiga dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur burnout, yaitu:

1. Exhaustion (Kelelahan)

ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional

2. Cynicism (Sinisme)

ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja;

3. Ineffectiveness (Ketidak efektifan)

ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat.

Adapun dampak yang dapat ditimbulkan burnout menurut Schaufeli dan Bunk (2003), yaitu dampak mental, dampak fisik, dampak perubahan perilaku, dampak sosial, dampak perubahan sikap,dan dampak organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Burnout , kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dariYanuar dan Hary,2010 yang sesuai dengan objek penelitian yaitu Kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental. Indikator dari bornout terdiri dari (Yanuar dan Hary,2010)

1. Kelelahan fisik

Ketidak berdayaan menghadapi situasi kerja ditandai dengan rasa lelah akibatpekerjaan yang di jalani.

2.Kelelahan emosional

Ketidak berdayaan mengendalikan emosi menghadapi situasi kerja yang mempengaruhi emosi seseorang ditandai dengan mudah marah karena terperangkap dalam pekerjaan.

3.Kelelahan mental

Ketidak berdayaan menghadapi situasi kerja sebagai akibat adanya tekanan beban kerja yang mempengaruhi jiwa seseorang ditandai dengan depresi atau tertekan.

4.Rendahnya penghargaan terhadap diri

Ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri.

Tabel 2.6
Indikator Burnout

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Burnout
1	1997/2016	Maslach dan Leiter/Praptini Yulianti	Kelelahan, Sinisme, Ketidak efektifan

2.	2003	Bunk	Dampak mental, Dampak fisik, Dampak perubahan perilaku, Dampak sosial, Dampak perubahan sikap dan Dampak Organisasi.
3.	2010	Yanuar dan Hary	Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental,Rendanya penghargaan pada diri dan Depersonalisasi
4.	2016	Muchlisin Riadi	Kelelahan emosional, Kurangnya aktualisasi diri dan Depersonalisasi

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 4 indikator yang diungkapkan oleh para ahli pada tabel 2.6 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk pada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Yanuar dan Hary (2010) yang mengungkapkan bahwa, indikator dalam burnout yaitu Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental, rendahnya penghargaan pada diri dan depersonalisasi.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh yanuar dan Hary (2010) tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjaddi di PT Arrnic Setia Jaya , dimana karyawan merasakan stamina tubuh karena terkurasnya tenaga dan pikiran, merasa kesal dan tertekan bahkan terkadang merasa terjebak dengan situasi yang kurang menguntungkan pada pekerjaan karyawan, merasa cemas dan tertekan ketika datang keperusahaan dan emosi terkuras banyak ketika sedang melakukan pekerjaan.

2.1.4. Definisi Kinerja Karyawan

2.1.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut I Budiarti (2013)Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill dan knowledge yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan.

Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016: 183) mengemukakan bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan ability, motivasi, dan kesempatan atau opportunity yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan suatu individu kepada organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan mencapai tujuan. Kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dengan pada prosesnya individu melakukan sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat.

Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.Kinerja darikaryawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan, yaitu pendapatan dari perusahaan juga pasti meningkat. Peningkatan kinerja

karyawan bisa dilakukan dari berbagai sisi. Kinerja itu sendiri ialah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesidalam waktu tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan,

diantaranya adalah dengan memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Tabel 2.7
Konsep dan Kesimpulan Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1.	2005/2012	Rivai dan Basri (Di dalam Kaswan)	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.
2.	2012	Kaswan	Mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan konstibusi pada perusahaan.
3.	2012	Sinambela	Kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu
4.	2016	Kasmir	Fungsi dari kemampuan, motivasi dan efisien

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 4 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.7 maka, konsep kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah kemampuan individu dalam ketepatan waktu kerja, meyelesaikan target dengan baik, disiplin, memberikan konstribusi pada perusahaan dan kemampua karyawan dalam melakukan suatu keahlian.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian adalah konsep yang

diungkapkan oleh kasmir Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016: 183) mengemukakan bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan ability, motivasi, dan kesempatan atau opportunity yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan suatu individu kepada organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan mencapai tujuan. Kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dengan pada prosesnya individu melakukan sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat.penjelasan tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada PT Arrnic Setia Jaya, yaitu dimana karyawan menyadari bahwa belum menyelesaikan tugas/target pekerjaan yang ditetapkan, penyelesaian tugas tepat waktu, kurangnya motivasi dan arahan dari atasan kepada karyawan apabila mengalami kesulitan yang membuat tidak membangun semangat dalam kinerja karyawan tersebut.

2.1.4.2.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut *Sedarmayanthi* (2010:63) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yaitu keterampilan yang di miliki karyawan untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam penyelesaian tugas.

2. Tanggung jawab yaitu karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelasaikan tugasnya dengan baik.

3. Kejujuran yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

4. Kerjasama yaitu kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan sekerjanya.

5. Inisiatif yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak.

6. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya.

7. Tingkat kesalahan kerja yaitu kemampuan karyawan dalammenyelasikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya kesalahan.

8. Kecepatan kerja yaitu seberapa cepatkaryawan mampu menyelesaikan pekerjaan rutin tanpa mengurangikualitas kerja.

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut *Kasmir* (2016: 2018), dapat digunakan indikator yang menjadi patokan dalam pengukurannya,antaralain :

1. Kualitas(Mutu)

Merupakan salah satu indikato rpendukung dalam mengukur kinerja karyawan dengan melihat pada kualitas diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan sebagai suatu tingkatan atau hasil yang mendekati sempurna. Misalnya, dalam pengerjaan tugas apabila seseorang memiliki kualitas yang lebih atau tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tingi pula, sebaliknya jika kualitasdiriindividu dalam pengerjaannya rendah maka kinerja yang dihasilkan pun rendah.

2. Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan batasan waktu dalam pengerjaan dengan mengacu pada maksimal dan minimal batasan waktu yang diberikan. Indikator ini menilai penilaian kinerja berdasarkan dengan kecepatan suatu individu dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga semakin cepat seseorang menyelesaikan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, sebaliknya jika seseorang menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lambat maka kinerja yang dihasilkan kurang baik.

3. Pengawasan

Berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan lebih memperhatikan dan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan tersebut. Pengawasan menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja dengan menilaipada seberapa besar individu dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ia laksanakan. Sehingga semakin besar pengawasan yang dilakukan individu maka hasil kinerja pun semakin baik dan begitupun sebalikknya tidak adanya pengawasan terhadap pekerjaan maka hasil kinerja akan buruk.

4. Hubungan antar Karyawan

Menjadi indikator terakhir dalam kinerja karyawan. Hubungan yang terjalin antara karyawan yang satu dengan yang lain, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan sekitar dapat menciptakan lingkungan dan suasana yang nyaman. Sehingga dapat menjadi salah satu pendukung individu dalam memaksimalkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Bernardin & Russel (2003) di dalam Isniar Budiarti (2014) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

a. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

b. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

e. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Tabel 2.8

Indikator Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Karyawan
1.	2009	Moeheriono	Kinerja operasional, kinerja administratif dan kinerja strategik
2.	2010	Sedarmayati	Prestasi kerja, Tanggung jawab, Kejujuran, Kerjasama, Inisiatif, Ketepatan waktu, Tingkat kesalahan kerja, kecepatan kerja
3.	2012	Kaswan	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk super visi dan dampak interpersonal
4.	2014	Setiawan	Ketepatan penyelesaian tugas, kesesuian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan dan kepuasan kerja
5.	2016	Kasmir	Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka Waktu), Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 5 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.8 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk pada salah satu indikator yang diungkapkan oleh kasmir (2016) yang mengungkapkan bahwa, indikator dalam kinerja adalah Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka Waktu), Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh kasmir (2016) tersebut indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada PT Arnnic Setia Jaya, dimana karyawan harus memenuhi target kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan dan motivasi dari atasan untuk membangkitkan kemampuan kinerja pada karyawan. Hal tersebut disadari karyawan menyadari bahwa belum menyelesaikan tugas/target pekerjaan

yang ditetapkan, penyelesaian tugas tepat waktu, kurangnya motivasi dan arahan dari atasan kepada karyawan apabila mengalami kesulitan yang membuat tidak membangun semangat dalam kinerja karyawan tersebut.

2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memilikipembahasan dengan variabelyang sedang diteliti,melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis.Berikutisikajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.9

Hasil penelitian terdahulu tentang Efikasi Diri, Keseimbangan Kehidupan Kera, Burnout, Kinerja Karyawan (dari tahun 2015-2019)

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sample	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Kadek Manik Oko Mahendra, Ni Wayan Mujianti/ E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015: 3172 -	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja,dan Burnout Pada Kinerja.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis 1) pengaruh kepemimpinan transformasionalpada kinerja karyawan2) pengaruh disiplin kerja pada kinerja	**Persamaan:** Penulis jurnal dan sama-sama menggunakan variable Burnout pada kinerja karyawan

	3197 ISSN : 2302-8912	Karyawan Arma Museum and Resort **Metode:** analisis regresi linear berganda **Sample:** 52orang pengumpulan data	karyawan 3)pengaruh burnout pada kinerja karyawan.Penelitian ini dilakukan pada karyawan Arma museum and Resort, sampel yang diambil sebanyaki 52 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji ketepatan model (Uji F), danUjit.Hasil analisis data menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transfromasional Berpengaruh positif dan signi fikan pada kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan variabel burnout berpengaruh negatifdan signifikan pada kinerja karyawan.Saran penelitian ini,pemimpin sebaiknya selalu memberikan dorongan atau	**Perbedaan:** Penulis jurnal dengan peneliti berbeda lokasi penelitian

			motivasi kepada bawahaannya, pihak manajemen harus lebih tegas dan tidak segan-segan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, dan pihak manajemen memberikan tambahan jam istrahat, sehingga karyawan tidak kelelahan dalam melakukan pekerjaannya.	
2	Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati/JURNAL MEDIAPSI VOLUME 1 NOMOR 1, DESEMBER 2015, HAL 28-39	Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada dosen wanita **Metode:** **Sample:** 14 orang dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 40 orang dari Universitas Negeri Malang, dan 44 orang dari Universitas Brawijaya.	Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara burnout dan work-life balance pada dosen wanita. Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah quota sampling dengan komposisi 14 orang dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 40 orang dari Universitas Negeri Malang, dan 44 orang dari Universitas Brawijaya. Data diperoleh melalui dua alat ukur, yaitu	**Persamaan:** penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variable work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan burnout **Perbedaan:** Peneliti menjadikan kinerja karyawan sebagai (y) sedangkan penulis jurna dosen wanita sebagai (y)

			skala burnout yang disusun oleh Kusuma (2013) berdasarkan teori Greenberg (2002) dan skala work-life balance dari Fisher, Bulger, & Smith (2009) yang telah ditransadaptasi oleh Silviandari, dkk (2014). Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien korelasinya adalah (r) -0.563 dengan p = 0.000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai burnout maka semakin rendah nilai work-life balance. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai burnout maka semakin tinggi nilai work-life balance.	
3	Raden Roro Lidia Imaniar, R.AndiSularso/JurnalMAKSIPRENEUR,Vol.V, No.2,Juni 2016,hal.46-56	Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan emosional, Self Efficacy dan Kinerja	Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Co-Assistant Performa Di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. Tujuan dari studio adalah untuk	**Persamaan:** Penulis jurnal dan penelirti sama-sama menggunakan 3 variable yaitu self efficacy (efikasi diri),

		Dokter Muda di Rumah Sakit Dr. Soebandi.	menguji dan menjelaskan (1) pengaruh burnout terhadap kinerja co-assistant; (2) efek kelelahan pada kecerdasan emosional; (3) efek burnout pada self-efficacy; (4) pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja asisten pendamping; dan (5) pengaruh self-efficacy pada kinerja asisten pendamping. Sampel penelitian ini terdiri dari 94 asisten pendamping di dr. Rumah Sakit Soebandi Jember. Sampel dipilih berdasarkan teknik porpusive random sampling. Kuisioner adalah instrumen utama untuk mengumpulkan data. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif menggunakan Partial Least Square (PLS). Temuan dalam penelitian ini adalah (1) burnout memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja asisten; (2) kelelahan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kecerdasan emosional; (3)	burnout dan kinerja **Perbedaan:** Penulis dn jurnal berbeda tempat penelitian kemudian penulis jurnal menambahkan kecerdasan emosional

			burnout memiliki efek non-signifikan dan positif pada self-efficacy; (4) kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja asisten pendamping; dan (5) self-efficacy memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja asisten pendamping.	
4	Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat/urnalAdministrasiBisnis (JAB)|Vol.49No.1 Agustus 2017|	Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016) **Metode:**Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial **Sample:** diambil sebanyak 63 analisis	Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut antara lain work-life balance, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja. Jenis penelitian menggunakan explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.Sampel yang diambilsebanyak 63 analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial meliputi	**Persamaan:** Memiliki variable yang sama yaitu work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja untuk meneliti keseimbangan kehidupan karyawan **Perbedaan:** peneliti menjadikan kinerja karyawan sebagai y sedangkan penulis menjadikan kepuasan kerja sebagai y

			uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel work-life balance, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction yang dapat dilihat dari nilai signifikansiF < α yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai adjusted R square sebesar0,805.Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini Secara parsialvariabel work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307, variabel lingkungan kerja fisik	

			berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,416, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar1.346	
5	Dina/ Vol.17,No.2 Mei-Agustus 2018 JURNAL INDONESIA MEMBANGUN ISSN : 1412-6907 (media cetak) ISSN : 2579-8189 (media online)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dikud Minatani Brondong Lamongan **Metode:** analisis deskriptif dan analisis regresilinierberganda. **Sample:** jumlah responden sebanyak 57 orang	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahuipengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Brondong Lamongan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel work-life balance yaitu variabel keseimbangan waktu,	**Persamaan:** Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variable yaitu worklife balance terhadap kinerja karyawan **Perbedaan:** Penulis menjadikan work-life balance(keseimbangan kehidupan kerja) sebagai variable tersendiri dan kemudian menambahkan efikasi diri dan burnout yang mempengaruhi kinerja karyawan.

			keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel work-life balance berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel work-life balance memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.	
6	SaptaRiniWidyawati, Ni Ketut Karwini/ FORUM MANAJEMEN,Volume 16,Nomor2, Tahun2018	Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy, harga diri dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Dwi	**Persamaan:** penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variable yaitu self efficacy (efikasi diri) terhadap kinerja karyawan

		Metode: Regresi linear berganda Sample: 58 Responden karyawan	Fajar Semesta Denpasar Studi dilakukan pada 2017, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara Pertanyaan naires. Jumlah responden 58 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji t dengan aplikasi SPSS Versi 23 untuk Windows Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri, self efficacy dan keterlibatan kerja memiliki positif dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar	**Perbedaan:** Peneliti dengan penulis jurnal berbeda lokasi dan juga jumlah smplenya
7	Dewa Ayu Komang Triwijayanti dan DewiPuriAstiti/JurnalPsikologiUdayana	Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat Work-Life Balance Pada Mahasiswa	Work-life balance merupakan hal yang berhubungan dengan kualitas kehidupan. Mahasiswa yang bekerja penting Untuk mencapai work life balance agar dapat memiliki	**Persamaan:** penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variable yaitu self efficacy dan work-life balance

	2019,Vol.6, No.2, 320-327 ISSN 2654-4024	Yang Bekerja Di Denpasar **Metode:** Analisis regresis berganda **Sample:** 160 orang mahasiswa	kehidupan yang sejahtera.Pencapaian keseimbangan kehidupan dan kerja (work-life balance) dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal salah satunya ialah dukungan sosial terutama dukungan sosial keluarga.Keluarga sebagai lingkungan terdekat mampu mengurangi beban masalah yang dimiliki oleh mahasiswa. Faktor internal yang dapat memengaruhi salah satunya ialah efikasi diri. Efikasi diri yang baik mampu emmbantu mahasiswa untuk menghadapi masalah yang dihadapi.Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah perandukungan sosial keluarga dan efikasi diri berperan secara signifikan terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang	**Perbedaan:** Penulis menggunakan efikasi diri dan work-life balance sebagai x sedangkan penulis jurnal menggunakan work-life balance sebagai y

			bekerja di Denpasar.Subjek dalam penelitian ini sebanyak 160 orang mahasiswa yang bekerja di Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Alat ukur penelitian yang digunakan adalah skala dukungan sosial keluarga, efikasi diri, dan work-life balance.Hasildariuji analisis regresi berganda menunjukkan nilai R2=0,660.Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri berperan terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa sebesar 66%. Nilai signifikansisebesar0,000(0<0,05)sehinga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar.	

8	Isra Hayati , Suci Fitria ISSN 1979-9950 (print) || ISSN 2598-0033 (online), http:// DOI: https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924 Published June 2018	Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan **Metode:** Regresi Linear Berganda **Sample:** 15 Responden	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan kurang optimal disebabkan kemampuan kerja karyawan kurang maksimal dan motivasi kerja karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi, dengan	**Persamaan:** penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variable yaitu burnout dan Kinerja karyawan **Perbedaan:** Penulis dengan penulis jurnal melakukan hipotesis spss yang berbeda

			jumlah sampel sebanyak 15 responden yang ditentukan dengan teknik non probability sampling sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk BMT El-Munawar Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,989 atau 98,9% menunjukkan	

			sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh burnout (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel burnout mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.	
9	A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P. I.G.A. Manuati Dewi Putu Saroyeni Piartini/ ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2257-2286	PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMODERASI **Metode:** Analisis Regresi Pemoderasian **Sample:** 90 Responden	Mewujudkan pelayanan yang berkualitas diperlukan efikasi diri dari pegawai dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain efikasi diri pegawai, dukungan organisasional juga sangat diperlukan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan sehingga akan mewujudkan	**Persamaan:** penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variable yaitu self efficacy dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Penulis dengan penulis jurnal melakukan hipotesis spss yang berbeda

			pelayanan prima. Tujuan dari penelitian untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dan peran dukungan organisasional sebagai pemoderasi pada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Penelitian dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar dengan jumlah populasi 155 pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling yaitu sebanyak 90 orang pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan pertanahan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan Analisis Regresi Pemoderasian dengan program SPSS versi 22 for Windows. Hasil menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Efek moderasi dukungan organisasional terhadap kinerja juga ditemukan signifikan yang artinya dukungan	

			organisasional mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.	
10	Dr. Orogbu Lilian Obiageli, Dr. Onyeizugbe Chinedu Uzochukwu & Chukwuemeke Deborah Ngozi/ Vol. 3 No. 4, 2015 ISSN 2056-5992	WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELECTED COMMERCIAL BANKS IN LAGOS STATE **Metode:** correlation and regression analysis **Sample:** 262 Responden	The study examined work life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos state. The problem identified in this study is poor working organizational culture in the commercial banks which may not encourage various types of work life balance practices. The specific objective of this research is to determine the extent to which leave policy affects service delivery which is also in line with the research question and hypothesis. The research adopts a descriptive survey research design, the population of the study is 759 and the sample size is 262 using Taro Yamane's	**Persamaan:** memiliki 2 variable yang sama yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan **Perbedaan:** Penulis dengan penulis jurnal melakukan hipotesis spss yang berbeda

			formula. 262 copies of structured questionnaire was distributed and completely filled and returned. Pearson product moment correlation and regression analysis was used to test the hypothesis. Cronbach alpha was used to test the reliability of the instrument. It was discovered that there is a significant positive relationship between leave policy and service delivery. The findings revealed that leave policy motivate employee ability to deliver services efficiently and effectively, in conclusion work life balance practice is an important factor in increasing employee performance. The researcher recommends that managers of these commercial banks	

			should prioritize creating different work life balance incentives that will improve employee performance.	
11	Ana Isabel Virgolino, Arnaldo Coelho, Neuza Ribeiro / International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 1 ISSN: 2222-6990	The Impact of Perceived Organizational Justice, Psychological Contract, and the Burnout on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Support, in the Portuguese Context **Metode:** **Sample:** 407 employees	Purpose: To identify the impact of perceived organizational justice (POJ), the psychological contract (PC), and burnout (BUR) on the employee's individual performance (IP). The moderating role of perceived organizational support (POS) is analysed. Methodology: The study uses a structured questionnaire to gather data from a cross– sectional sample of 407 employees. Structural Equation Modelling (SEM) is used to test the proposed hypotheses, and a multi-group analysis is conducted to find how the perception of	**Persamaan:** memiliki 2 variable yang sama yaitu Burnout dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Penulis dengan penulis jurnal melakukan hipotesis spss yang berbeda

			the PCV can impact on the suggested relationships. Findings: POJ has a positive impact on the PC and on IP. However, the impact of the PC and the first two dimensions of BUR on IP are not significant. POS moderates some of the suggested relationships. Implications: contributes to the knowledge about the combined impact of POJ, the PC and BUR, introducing the role of POS as a moderating variable in the relationships between organizations and employees. The global results may inform strategies to secure positive human resource management (HRM) outcomes. Originality: This research is original in order these concepts and relationships of	

			mediation and moderation are presented in a single study providing a model that depicts a chain of important effects.	
12	A. Hussein Fattah/ Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis Volume 3 Number 2 October 2017. Page 102-110 e-ISSN: 2477-5282	The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees **Metode:** **Sample:** 120 employee	The objective of this research is to determine the effect of organizational culture, leader behaviour, self-efficacy, and job satisfaction on the job performance of the employees of the Department of Education, Youth and Sport in Palembang city. The sample size was 120 employee and selected by random sampling techniques. The data were analyzed by path-analysis. The findings of the research show that leader behaviour, self-efficacy, and job satisfaction have the direct effect on job performance. Meanwhile, organizational culture has	**Persamaan:** Memiliki 2 variable yang sama yaitu efikasi diri dan kinerja karyawan **Perbedaan:** Penulis dengan penulis jurnal melakukan hipotesis spss yang berbeda

			no direct effect on the job performance of the employees of the Department Education, Youth, and Sport in Palembang City.	
13	Kounenou, G. Demerouti/ Advanced Research in Economic and Managemen t Sciences (AREMS) Vol.2. July 2012 ISSN: 2322-2360	Job burnout and em ployees' performance **Metode:** **Sample:** 250 Responden	the psychological sensitivity in each job is a good stage for stress and jobs accidents, so prevention of job burnout as the main issue of public healthcare is under the spotlight. The aim of the current article is to determine job burnout and its relation with the components of job burnout in the performance of the bank personnel. The Current research is practical and its method is united and post event. The Statistical society includes all personnel of Banks which is about 500 People. The bulk of 250 people were selected accidently. The gathering of the data was done by two	**Persamaan:** Memiliki Penelitian yang sama terhadap Kinerja Karyawan dan Burnout **Perbedaan:** Penulis dengan penulis jurnal melakukan hipotesis spss yang berbeda

			questionnaires. The amount of lasting in cronbachs method for the standard questionnaire is 0/87 and the second questionnaire's amount and its justifiability is 0/89 which was approved by content method. The analysis of the data's is done via Spearman correlation test. The results have shown that in addition to the high amount of job burnout among personnel's, other factors like emotional exhaustion and Depersonalization has some reverse effect on the performance of personals. This means that the performance of the personnel's decrease due to increasing emotional exhaustion, Depersonalization and vice versa. Also it became clear that the lack of Individual success has no	

			relation with the personnel's performance	

Sumber: Kumpulan Jurnal (diolah 2020)

2.2. Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan salah satu tenaga kerja yang bekerja diperusahaan dan memiliki peran serta tanggung jawab yang berat. Setiap hari karyawan dihadapkan dengan tanggung jawab yang menyangkut dengan target dan tujuan perusahaan, oleh karena itu karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dan ingin menghasilkan yang terbaik. Sependapat dengan Lunenburg, 2011 keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri yang bersifat fisiologis mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan dan keterampilan yang terbaik untuk perusahaan dan membuat karyawan selalu perca diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Jadwal kerja yang ketat dan karyawan selalu dituntut menjadi yang terbaik membuat karyawan harus bekerja melebihi dari waktu yang ditentukan. Saat menjalankan peran sebagai pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi seorang karyawan juga merupakan individu yang membutuhkan wantu untuk kehidupan pribadinya. Untuk itu perlu adanya keseimbangan kerja keluarga atau yang disebut dengan *work-life balance* sejalan dengan apa yang dikatakan Tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Karyawan yang terus harus menyeimbangkan antara kehidupan dan kerja akhirnya membuat karyawab merasa jenuh kerja atau burnout yaitu tekanan psikologis akibat kelelahan mental yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah sependapat dengan Yanuar dan Hary, 2010 yaitu suatu kondisi yang akan mengganggu psychologist seseorang dimana ia akan kehilangan makna tujuan dasa, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kehilangan perasaan tentang dirinya terhadap orang lain, dan akan menurunkan kualitas dalam kinerjanya.

Kinerja adalah hasi; kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menutu kasimir, 2016 kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi dan efisien pada perusahaan atau organisasi. Organisasi berkewajiban mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karakter dan psikologis serta kesehatan fisik pada setiap karyawan.

2.2.1. Keterkaitan Antar Variable Penelitian

2.2.1.1.Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

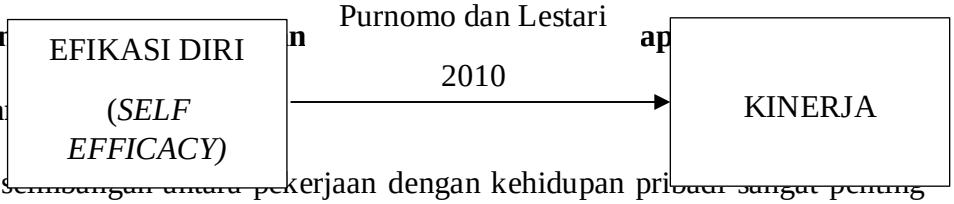
Memiliki karakter Self Efficacy sangat baik karena sangat baik dalam pengembangan kinerja karyawan dengan adanya self efficacy akan memunculkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dan bersifat gigih entah itu akan jadi buruk ataupun baik. Dalam keadaan sulit individu karyawan yang memiliki sikap yang tegas, percaya diri pada

pekerjaan yang dilakukannya akan semakin meningkat tingkat kinerja yang dimilikinya karena individu ini membawa dampak positif bagi perusahaan dengan memaksimalkan dirinya terhadap kinerja pada perusahaan.

Dalam situasi sulit, orang yang memiliki self efficacy yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Beberapa penelitian mengenai self efficacy terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010) menunjukkan hasil bahwa self efficacy memiliki perngaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Perusahaan. Selanjutnya penelitian Engko (2008) dan Chasanah (2008) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif self efficacy terhadap kinerja.

2.2.1.2.Per n ap

Ka



Ke kerjaan dengan kehidupan pri

karena karyaw

Gambar 2.1

pribadi akan m **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

individu dalam mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan dan tidak dapat mengoptimalkan seluruh kinerja untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan mencapai dan memberikan kesempatan untuk kontrol atas kapan, di mana, dan

bagaimana seseorang bekerja sehingga dapat melakukan yang terbaik untuk pekerjaanya dan juga memiliki waktu untuk memulihkan diri dari mengejar kepentingan diri sendiri di tempat kerja dan kehidupan, Katherine Locket, 2008:26-27(Dian Rizki Noviawati, 2016).

2.2.1.3.Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang sedang lelah dengan fisik ataupun emosional serta kejenuhan terhadap pekerjaan dapat menurunnya kinerja yang dimiliki karen karyawan tidak bisa memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk perusahaan dan akan berdampak negatif untuk perusahaan sehingga burnout yang dialami oleh karyawan lebih baik beristirahat sejenak ketika merasa lelah dengan emosioanl yang dimiliki oleh karyawan karen jika tidak maksimal dalam pekerjaannya dan menurunnya kinerja akan berdampak sangat buruk bagi perusahaan.

Menurut Maslach dan Jackson (1981:2) karyawan yang terkena burnout akan berdampak pada kinerjanya yang memburuk yang disebabkan oleh penurunan semangat kerja dan ketidak hadiran. Menurut Mondy (2008:99), burnout akan

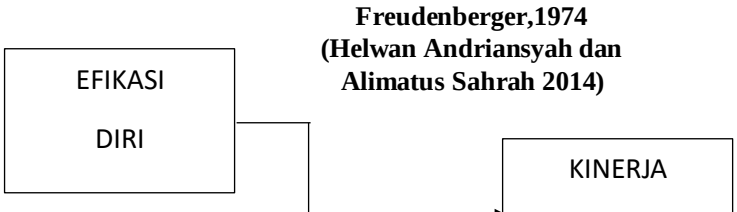
berdampak pada kinerja kerja karyawan menjadi buruk. Penelitin yang dilakukan Putra dan Hari 2010, bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Gambar 2.3

Pengaruh Burnout terhadap Kinerja

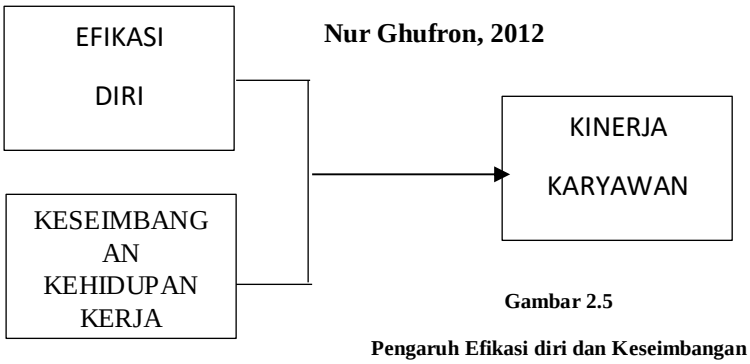
2.2.1.4.Pengaruh Efikasi Diri dan Burnout terhadap kinerja karyawan

Keterkaitan antara efikasi diri dan burnout terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh Cherniss (dalam Sutjipto, 2001) menyatakan bahwa burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, misalnya menjaga jarak dan bersikap sinis terhadap klien, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja. Pandangan Cherniss ini nampak sejalan dengan pandangan Freudenberger (1974) di dalam Helwan Andriansyah dan Alimatus Sahrah 2014 bahwa *Self Efficacy* dengan sikap antusias tinggi dan penuh semangat pada awal bekerja biasanya mempunyai idealisme yang tinggi pula. Namun, stres demi stres yang dialami terus menerus secara kronis menyebabkan orang tersebut mengalami penurunan kinerja, dan pada akhirnya mengalami burnout. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan suatu perubahan sikap dan perilaku individu yang bersifat psikologis.



2.2.1.5.Pengaruh Efikasi Diri dan Keseimbagan kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara efikasi diri dengan keseimbangan kehidupan kerja diperkuat oleh Nur Ghufron (2012:76) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan indikator positif dari core self evaluation untuk melakukan efaluasi diri yang berguna yang berguna untuk memahami diri, efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau knowledge yang paling penting berpengaruh dalam kehidupan kerja dan sehari-hari guna meningkatkan kualitas kinerja diri.

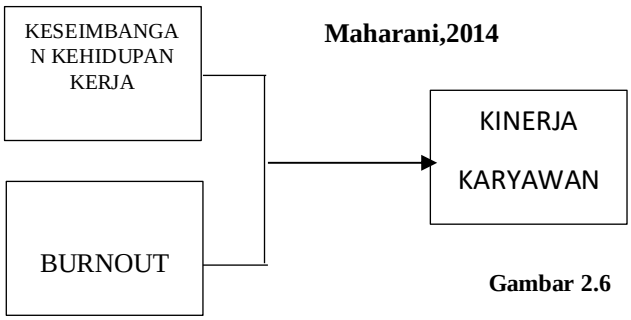


Gambar 2.5

Pengaruh Efikasi diri dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.1.6.Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan BurnOut Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara efikasi diri dengan keseimbangan kehidupan kerja diperkuat oleh Maharani,2014 yang menyatakan bahwa individu yang banyak melakukan aktivitas sosial lebih sedikit terkena sindrom burnout Menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman di luar pekerjaan merupakan hal penting untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, seseorang dapat memiliki sumber kebahagiaan seperti hobi dan komunitas untuk menghindarkan kelelahan kerja dan meningkatkan kualitas pada kinerja individu itu sendiri.



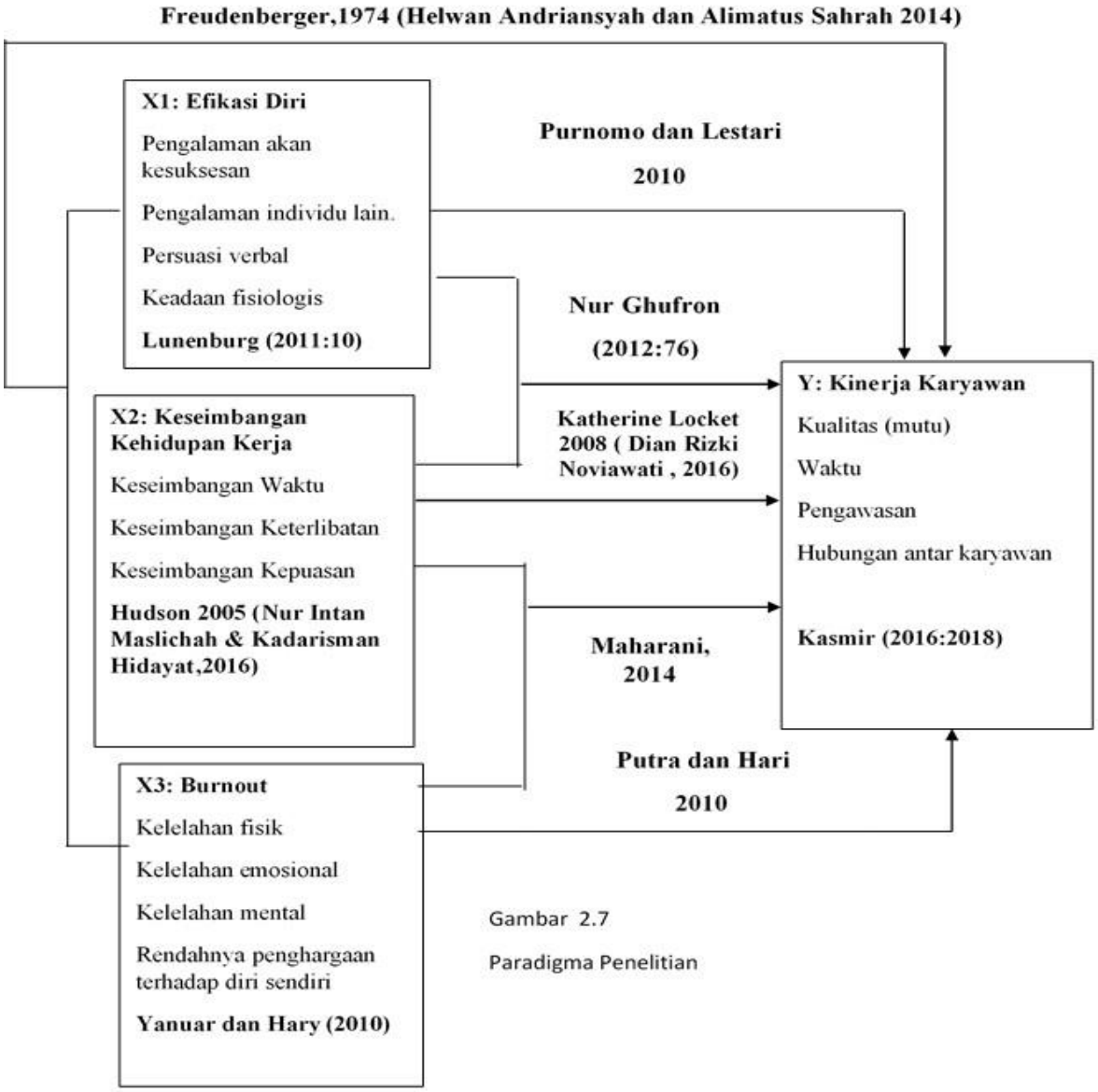
Maharani,2014

Gambar 2.6

Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja dan Burnout terhadap kinerja karyawan

2.2.2. Paradigma

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka, konsep, keterkaitan dan kerangka pemikiran maka paradigma dari Analisis Self Efficacy dinilai dari Work-Life Balance dan Burnout Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yaitu :



Gambar 2.7

Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil suatu penelitian sementara secara teori dianggap suatu hasil yang paling mendekati dan dapat dipercaya kebenarannya. Menurut Umi Narimawati (2007:73) Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya". Karena sifatnya

dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta kesimpulan pada kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak diuji kedalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian kelima dapat diuji dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya

H2 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Arrnic Setia Jaya

H3 : Burnout berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Arrnic Setia Jaya

H4 : Efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja dan burnout berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Arrnic Setia Jaya