

# ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN

*by* Dipta Pramudhita Darmawan 1512000182

---

**Submission date:** 19-Feb-2024 03:07PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2298646982

**File name:** Dipta\_Pramudhita\_Darmawan\_1512000182\_Jurnal.docx (41.83K)

**Word count:** 3042

**Character count:** 19481

**ANALISIS <sup>1</sup>QUALITY OF WORK LIFE DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN****Dipta Pramudhita Darmawan**  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
*e-mail: [dipta1945@gmail.com](mailto:dipta1945@gmail.com)*

Submitted: 20xx-mm-dd

Published: 20xx-mm-dd

DOI:

Accepted: 20xx-mm-dd

URL:

**Abstract: Analysis Of Quality Of Work Life And Employee Burnout At PT. X.** This research aims to determine the relationship between quality of work life and burnout in PT employees. X. This research analysis uses the independent variable quality of work life with the dependent variable burnout. This research uses a quantitative correlational type of research. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique with a sample size of 100 PT employees. Pawnshop Regional Office XII Surabaya. The subjects in this research were all employees at PT. Pawnshop Regional Office XII Surabaya. This research has two instruments, namely the quality of worklife scale and the burnout scale. The data analysis technique uses a product moment correlation analysis test with the help of SPSS version 22.0 for Windows. The correlation coefficient result is -0.683, this shows that the correlation coefficient level of this research has a negative relationship with a significance level of 0.000 ( $p < 0.01$ ). This means that the higher the level of quality of work life of employees, the lower the level of burnout experienced by employees. On the other hand, if the lower the level of quality of work life of employees, the higher the level of burnout experienced by employees.

Keywords: Quality of Work Life, Burnout, Employee

**Abstrak: Analisis *Quality Of Work Life* Dengan *Burnout* Karyawan PT. X.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of worklife* dengan *burnout* pada karyawan PT. X. Analisis penelitian ini menggunakan variabel independen *quality of worklife* dengan variabel dependen *burnout*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 100 karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII

Surabaya. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Penelitian ini memiliki dua instrumen yaitu skala *quality of worklife* dan skala *burnout*. Teknik analisis data menggunakan uji analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil koefisien korelasi sebesar -0,683 hal ini menunjukkan bahwa tingkat koefisien korelasi penelitian ini terdapat hubungan yang negatif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Artinya semakin tinggi tingkat *quality of worklife* karyawan maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *quality of worklife* karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan.

1

Kata kunci : *Quality of Work Life, Burnout, Karyawan*

## PENDAHULUAN

Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya peranan karyawan didalamnya. Karyawan berperan sangat penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan oleh karena itu perlu adanya pengelolaan karyawan yang baik dalam setiap departemen perusahaan. Pengelolaan yang baik pada setiap karyawan memberikan dampak yang baik pula pada perusahaan seperti karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan produktif. Terciptanya produktifitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental yang baik pada karyawan.

Dinamika kehidupan modern yang serba cepat dengan tuntutan yang dan tuntutan yang semakin meningkat banyak karyawan yang kesulitan untuk dapat mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dan malah terperangkap dalam kondisi kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi dalam bekerja, hingga

lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan bekerja dengan maksimal (Samodro, 2018).

Perkembangan dunia kerja semakin pesat dan kompetitif. Kondisi ini memaksa karyawan bekerja lebih maksimal dengan jam kerja yang melebihi batas. Hal tersebut membuat karyawan merasa semakin tertekan dan memicu kondisi stres bahkan dapat berlanjut menjadi *burnout* (Alim, 2021). *Burnout* merupakan gambaran dari kondisi seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang meningkat (Hariyadi, 2006). Kondisi seperti ini membawa dampak buruk pada kesejahteraan psikologis karyawan dan juga memiliki konsekuensi yang serius bagi produktifitas, moral, dan keberhasilan perusahaan.

*Burnout* menimbulkan dampak negatif pada suatu organisasi atau

perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Bahrul (2003) menyatakan bahwa penyebab stres yang dialami oleh karyawan cenderung beragam. Lima *stressor* terbesar adalah kelebihan beban kerja sebesar 82,2%, upah yang tidak seimbang 57,9%, kondisi lingkungan kerja 52,3%, minim beban kerja 48,6%, tidak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan 44,9%. Penelitian yang dilakukan pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Wicaksana, 2009) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya stres. Menurut penelitian tersebut, sekitar 60% responden cenderung mengalami stres dikarenakan bekerja lembur. Kurang lebih sepertiga responden yang bekerja 12 jam setiap harinya memiliki resiko yang sama.

Survei *burnout* yang dilakukan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya terhadap 15 karyawan menunjukkan hasil, sebanyak 4 responden dalam kategori *burnout* rendah dengan presentase 26,7%, 5 responden dalam kategori *burnout* sedang dengan presentase 33,3%, serta 6 responden dalam kategori *burnout* tinggi dengan presentase 40%. Dari hasil survei tersebut didapati beberapa ciri-ciri karyawan yang mengalami *burnout* seperti kurang menghargai diri, menurunnya kompetensi diri, kurangnya kepercayaan diri,

menurunnya produktivitas, kelelahan secara emosional, fisik, dan mental.

Semakin meningkatnya beban pekerjaan pada suatu perusahaan membuat karyawan semakin tertekan dan stres dengan apa yang mereka kerjakan, oleh karena itu dibutuhkan faktor yang dapat menunjang pekerjaan karyawan agar karyawan tidak mudah terkena stres berkelanjutan atau *burnout*. *Quality of work life* merupakan salah satu faktor yang dapat meredakan *burnout* yang dialami karyawan. Dengan *Quality of work life* yang tinggi produktivitas karyawan dapat terjaga dan karyawan menjadi tidak mudah mengalami *burnout*.

Terdapat beberapa penelitian disebutkan oleh (Cascio, 2010, Ivancevich, 2007, Nawawi, 2001) bahwa seiring perkembangan zaman muncul beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja seperti *quality of work life*, oleh karena itu sudah menjadi tugas perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tidak kalah dengan kompetitor. Semakin baik *quality of work life* karyawan di tempat kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai (Rokhman, 2012).

*Quality of work life* adalah kondisi dimana karyawan memiliki kesehatan fisik dan kesejahteraan mental yang baik di tempat

kerja. Setiap karyawan menginginkan memiliki suasana kerja yang nyaman, memiliki kualitas kerja sama yang baik antar karyawan, serta memiliki atasan yang dapat mendukung karyawan agar dapat mengembangkan diri (Cascio, 2010). Terdapat beberapa faktor yang dapat dilihat dari *quality of work life* seseorang diantaranya adalah partisipasi karyawan, pengembangan karir, komunikasi, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, kesehatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan penyelesaian konflik (Cascio, 2010).

Penelitian ini memberikan beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya. Penelitian mengenai variabel *burnout* sering kali menggunakan teori dari Marlach. Sedangkan penelitian ini memilih menggunakan teori dari Baron & Greenberg, oleh karena itu penelitian ini mengacu pada teori-teori yang telah di kemukakan oleh Baron & Greenberg. Variabel *quality of work life* sering kali menggunakan teori dari Cascio tetapi pada penelitian ini menggunakan teori dari Zin, oleh karena itu penelitian ini mengacu pada teori dari Zin. Subjek penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan BUMN yang berada di wilayah Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. X.

Dengan hipotesis penelitian yaitu adanya hubungan negatif antara *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. X

*Quality of work life* memiliki ciri seperti partisipasi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karyawan, integrasi kerja karyawan. Pemenuhan *quality of work life* ialah pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi karyawan, sistem kompensasi yang inovatif, lingkungan kerja kondusif, dan integrasi sosial dalam organisasi. Perusahaan yang dapat memenuhi *quality of work life* tersebut akan mendapatkan produktifitas pada karyawannya tetapi jika pemenuhan *quality of work life* tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan menyebabkan *burnout*, ketidakterpenuhinya *quality of work life* ditandai dengan ketidakmungkinan pengembangan diri, ketidakadilan dan diskriminasi, kompensasi yang tidak memadai, kurangnya dukungan dan pengakuan, tingkat kebosanan karyawan tinggi. *Burnout* tersebut menyebabkan karyawan mengalami gangguan seperti sakit kepala, susah tidur, turunnya minat kerja, hilangnya perasaan dan perhatian, hilangnya minat dan semangat, pemikirannya menjadi lambat, merasa hidupnya tidak berarti, menurunnya kepercayaan diri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki partisipan yang berjumlah 100 karyawan, teknik

pengambilan sampling pada penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik sampel yang menggunakan semua jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam proses penelitian ini akan menggunakan beberapa instrumen untuk mengetahui skor partisipan pada beberapa skala psikologi. Variabel penelitian pada penelitian ini adalah *quality of work life* dan *burnout*. *Quality of work life* sebagai variabel X dan *burnout* sebagai variabel Y. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survey karena peneliti tidak memberikan intervensi dalam penelitian ini. Peneliti hanya menguji hubungan antara *quality of work life* dengan *burnout*, dengan demikian penelitian ini akan bersifat korelasional. Berikut adalah beberapa prosedur dalam penelitian ini: a) Menyebarkan skala psikologi berupa kuisisioner menggunakan kertas kepada 100 karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. b) Menguji validitas dan realibilitas dari skala psikologi tersebut. c) Melakukan uji asumsi klasik atau uji prasyarat. d) Melakukan uji korelasi untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dengan Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

1 Pengambilan data pada penelitian hubungan *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Pengambilan data dilakukan secara offline kepada para karyawan di setiap departemen, para karyawan mengerjakan kuisisioner berupa berupa kertas secara offline.

Penelitian ini menggunakan beberapa uji prasyarat diantaranya adalah uji normalitas dan uji linieritas serta uji korelasi *product mommet*.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2015). Berdasarkan uji normalitas sebaran data variabel *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya dengan menggunakan *one sample shapiro-wilk* diperoleh taraf signifikansi sebesar  $p=0,289>0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel *burnout* terdistribusi normal.

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> dengan <i>Burnout</i>	0,289	Normal

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang

linier atau tidak antar varianel (Ghozali, 2011). Berdasarkan uji linieritas sebaran data didapati bahwa uji linieritas menggunakan *Linierity* terdapat taraf signifikansi sebesar  $Sig=0,000<0,05$  maka dapat diartikan terdapat hubungan yang linier antara *quality of work life* dengan *burnout*. Hasil tersebut senada dengan uji linieritas menggunakan *Deviation of Linierity* dengan signifikansi sebesar  $Sig=0,232>0,05$  maka dapat

Variabel	Jenis Uji	F	Sig.	Keterangan
Quality of Work Life dengan Burnout	Linierity	93,529	0,000	Linier
	Deviation of Linierity	1,246	0,232	Linier

diartikan terdapat hubungan yang linier antara *quality of work life* dengan *burnout*.

Analisis hasil penelitian dilakukan secara keseluruhan menggunakan metode analisis korelasi *product moment*. Metode analisa *product moment* dilakukan untuk menguji korelasi antara variabel *quality of work life* dengan *burnout*. Berdasarkan data yang diperoleh nilai sig. (*2-tailed*) sebesar 0,000, dengan nilai *Pearson correnalition* sebesar -0,683 dengan taraf signifikansi  $p=0,000<0,01$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan sangat signifikan antara *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya.

Adapun responden penelitian pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya ialah 100 karyawan yang dilaksanakan secara offline terdapat 96 data responden yang kembali dan 4 data responden yang tidak kembali.

**Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

		Burnout	Quality of Work Life
Burnout	Person Correlation	1	-0,683
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	96	96

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. X? Didapati bahwa sebanyak 96 data responden yang kembali dari

seluruh karyawan yang ada pada PT. Pegadaian Kantor Wialayah XII Surabaya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif sangat signifikan antara variabel X yaitu *quality of work life* dengan variabel Y yaitu *burnout*, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1. Adapaun kesimpulan

tersebut memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi *quality of work life* pada karyawan maka akan semakin rendah *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya, begitupun sebaliknya jika semakin rendah *quality of work life* karyawan maka semakin tinggi pula *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya.

Setiap perusahaan tentu saja akan memiliki tuntutan untuk selalu menghasilkan laba pada setiap periodenya, hal tersebut memberikan tekanan yang semakin berat juga setiap periode kepada setiap karyawan yang ada pada perusahaan. Karena hal tersebut para pemimpin perusahaan merasa khawatir jika para karyawannya mengalami *burnout*.

Baron & Greenberg (1990) menjelaskan bahwa *burnout* adalah kondisi dimana seorang individu mengalami kelelahan emosional, fisik, mental yang disertai dengan rendahnya rasa penghargaan diri sendiri dan kemampuan diri yang disebabkan oleh kondisi stres yang tinggi dan berkepanjangan. Oleh karena itu setiap perusahaan mewaspadai adanya gejala *burnout* pada setiap karyawannya.

Adapun beberapa gejala atau ciri-ciri *burnout* menurut Baron & Greenberg (1990). Berikut beberapa ciri dari *burnout*

(1) Individu mengalami kelelahan secara fisik seperti merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang hari, hal tersebut ditandai dengan keluhan fisik diantaranya adalah sakit kepala, susah tidur, dan kehilangan nafsu makan. (2) Individu mengalami kelelahan secara emosional seperti depresi, perasaan tidak berdaya atau lemas, serta merasa terperangkap pada pekerjaan. (3) Individu mengalami kelelahan secara mental seperti bersikap sinis kepada orang lain, bersikap negatif kepada orang lain, dan sering merugikan diri sendiri, pekerjaan, sampai organisasi. (4) Individu yang mengalami *burnout* terkadang merasa memiliki penghargaan diri dan kemampuan diri yang rendah. Individu yang sedang mengalami *burnout* menilai dirinya tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik dan merasa dirinya tidak berarti.

Seperti penjelasan Baron & Greenberg (1990) mengenai *burnout* sangatlah wajar jika setiap perusahaan tidak ingin karyawannya mengalami *burnout*, oleh karena itu para pemimpin perusahaan dapat mengatasi hal tersebut dengan beberapa solusi seperti *quality of work life*.

*Quality of Work Life* adalah keadaan dimana terpenuhinya kebutuhan karyawan, karyawan memiliki kesempatan untuk dapat menentukan cara kerja dan dapat ikut



berkontribusi pada organisasi (Zin, 2004). Oleh karena itu adanya *quality of work life* menjadi penting bagi karyawan.

*Quality of work life* dapat memberikan produktivitas bagi perusahaan, oleh sebab itu berikut adalah ciri-ciri dari *quality of work life*. Zin (2004) menjelaskan bahwa terdapat empat ciri-ciri *quality of work life*, (1) partisipasi: karyawan diberikan kesempatan untuk turut serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menyumbangkan ide serta gagasannya. (2) Lingkungan kerja: lingkungan kerja yang kondusif, penjadwalan kerja yang terorganisir dengan baik dan peraturan kepemimpinan yang berlaku. (3) Pertumbuhan dan pengembangan: pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan training dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi setiap karyawan. (4) Integrasi kerja: karyawan disertakan dalam suatu kelompok dan tidak terisolasi dalam kelompoknya, saling mendukung satu dengan yang lainnya, memiliki hubungan yang baik antar karyawan guna menciptakan kerja sama yang baik.

Seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk merasa depresi dengan pekerjaannya oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya dengan cara memberikan lingkungan kerja

yang kondusif agar dapat menunjang kinerja dari setiap karyawannya. *Burnout* tidak hanya menyebabkan depresi pada karyawan tetapi juga dapat menyebabkan tubuh menjadi mudah lelah dan energi terkuras hal tersebut dapat dicegah dengan adanya kerja sama dalam kelompok kecil maupun besar serta memberikan peraturan yang jelas mengenai jam masuk dan pulang kantor.

Setiap pemimpin perusahaan pasti menginginkan agar perusahaannya terus maju dan menjadi lebih baik lagi. Karyawan sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan diharapkan bisa terus berkembang dan memiliki kompetensi dalam bidang yang dia tekuni, oleh karena itu pemberian pelatihan dan training dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Tidak hanya memberikan pelatihan dan training, perusahaan juga mendorong setiap karyawannya untuk dapat ikut serta berpartisipasi dalam memberikan gagasan, ide, maupun keputusan dalam sebuah diskusi. Perusahaan memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk menunjukkan kemampuannya agar setiap karyawan merasa bahwa dirinya berguna dan layak ada di perusahaan tersebut. Perusahaan berharap agar setiap karyawan memiliki hubungan yang baik antar satu sama lain

agar tetap kompak dan tidak timbul masalah serta hal negatif lainnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya yang bertujuan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei menggunakan kuisioner dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan uji korelasi *product moment*.

Adapun hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel X *quality of work life* dengan variabel Y *burnout* pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin rendah *burnout* pada karyawan, demikian sebaliknya jika semakin rendah *quality of work life* maka akan semakin tinggi *burnout* pada karyawan.

### Saran

Bagi subjek penelitian disarankan karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah

XII Surabaya dapat mengikuti pengembangan kompetensi, pelatihan, dan training. Berpartisipasi dalam kelompok, memberikan saran dan opini, serta pengambilan keputusan bagi individu dan kelompok. Membuat suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan produktif bagi setiap karyawan. Memberikan dan melatih pemikiran yang kreatif dan kritis, serta saling mendukung satu sama lain mulai dari antar individu, kelompok, sampai departemen.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapati beberapa saran bagi peneliti selanjutnya adalah memberikan penelitian yang berbeda melalui pilihan subjek yang berbeda dari penelitian ini, serta meneliti dengan jumlah populasi dan sampel yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengganti variabel lain yaitu variabel yang relevan dengan tema yang peneliti inginkan, seperti contoh *work life balance*, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja.

Berikut adalah beberapa saran dari peneliti untuk subjek dan peneliti selanjutnya, dengan adanya saran tersebut diharapkan terdapat penelitian yang lebih banyak dan lebih beragam.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Utami, Indah Putri. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kenny, K. A. M., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Quality of work life Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X.
- Melia, I., & Sukmawati, A. (2011). Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor Quality Of Work Life (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2(3), 79-88.
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat produktivitas yang perlu dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19-25.
- Saputro, E. P., & Nurdiana, F. (2006). BURNOUT DAN PENTINGNYA MANAJEMEN BEBAN KERJA. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 86-96.
- Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh Quality of Work Life terhadap produktivitas karyawan. *Media Bisnis*, 5(1), 9-20.
- Rahmawati, S. N. (2020). *Keterlibatan Kerja, Harga Diri, Dan Burnout Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Samodro, Ekky. (2018). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada wanita bekerja di kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-198.
- Arif, M., Syahrina, I. A., & Fikri, H. T. (2023). Muhammad Arif Sense of Humor Hubungannya Dengan Kecemasan Pada Mahasiswa Yang Sedang Bimbingan Skripsi. *PSIKOVIDYA*, 27(1), 1-7.
- Darmayanti, F. E., & Sanusi, F. (2018). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Kebijakan Hutang Terhadap Nilai Perusahaan. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1).

# ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)

Internet Source

6%

2

Submitted to Universitas Negeri Surabaya  
The State University of Surabaya

Student Paper

6%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On