

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA  
PADA *THERAPIST* PERUSAHAAN AESTHETIC “X” YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**



**Disusun oleh:**

**DIVIACITA  
13710002**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**Dosen Pembimbing:**

**Miftahul Ni'mah Suseno, S.Psi, M.A., Psikolog**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-406/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2020

Tugas Akhir dengan judul : KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA PADA THERAPIST PERUSAHAAN AESTHETIC [X] YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DIVIACITA  
Nomor Induk Mahasiswa : 13710002  
Telah diujikan pada : Senin, 08 Juni 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog  
SIGNED

Valid ID: 5f07f63e604e0



Penguji I

Lisnawati, S.Psi., M.Psi  
SIGNED

Valid ID: 5eeb0d5a11cf4



Penguji II

Satih Saidiyah, Dipl Psy. M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5f03f362d6760



Yogyakarta, 08 Juni 2020

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5f08040cba4c9

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Nota Dinas Pembimbing

Hal : Skripsi

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Diviacita

NIM : 13710002

Prodi : Psikologi

Judul : Kualitas Kehidupan Kerja dan *Burnout* pada *Therapist* Perusahaan Aesthetic "X" Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya agar Saudari tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamua'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 01 Maret 2020



Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., Psi., M.Si

NIP. 197703132009122001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Diviacita

NIM : 13710002

Program Studi : Psikologi

Menyatakan Dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya adalah asli hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari orang lain.


Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak lanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian pernyataan ini saya buat, dan dapat digunakan semestinya.

Yogyakarta, 01 Maret 2020

Yang menyatakan



## HALAMAN MOTTO



“Saya tidak bisa merubah arah angin, tapi saya bisa merubah  
arah hidup saya.”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada sang maha cinta

Atas segala kemudahan, dan pertolonganNya

Karya ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta

(Endang Suprpto dan Yeni Suniasih)

Atas cinta kasihnya yang tiada akhir, dan dukungan serta pengorbanan yang mungkin tak akan mampu aku balas

Dan untuk seseorang yang aku cintai, yang dengan sabar dan sangat setia mendampingiku berjuang menyelesaikan tugas ini

Serta almamaterku Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga dan Teman teman terkasihku terimakasih atas semangat dan senyuman tulusnya selama ini untukku.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT yang maha berkehendak atas segala keinginan dan kebutuhan hambaNya. Skripsi ini selesai pula atas kehendak Allah SWT, juga didukung oleh orang yang membantu saya melakukan usaha saya sendiri.

1. Dekan Dr. Mochammad Sodik M.Si terimakasih telah memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan program studi saya sebagai mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Kaprodi Lisnawati, S.Psi., M.Psi terimakasih banyak atas bimbingannya selama ini.
3. Kepada penguji satu, Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi terimakasih atas waktunya untuk menguji saya, dan membimbing saya hingga akhir ini.
4. Kepada penguji dua, Ibu Satih Dipl Psy., M.Psi terimakasih atas waktu untuk menguji saya dan membimbing saya hingga saat ini.
5. Kepada Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., Psi., MA. Selaku dosen pembimbing skripsi dan ketua sidang, terimakasih banyak ibu sudah banyak berkenan membagi ilmu, nasihat dan arahan meski kadang kadang saya chat malam malam, terimakasih ibu sudah mau membimbing saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang banyak kekurangan ini dengan baik.
6. Kepada Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing akademik dan dosen penguji dalam penelitian ini, terimakasih atas arahannya selama ini, saya meminta maaf jika banyak perilaku yang

kurang berkenan yang telah saya perbuat selama menjadi mahasiswa bimbingan ibu.

7. Kepada Dosen Pembimbing Skripsiku yang dulu, pernah membimbing aku satu tahun lama nya, ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi , terimakasih atas bimbingannya selama ini.
8. Kepada para responden saya, yang mau meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner, terimakasih banyak semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah.
9. Kepada mbak Dika, dan Lativa, temanku yang mau membantu aku supaya aku bisa lebih mudah dapat izin dan mengambil data, terimakasih banyak ya, maaf kalau aku merepotkan, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT berlipat ganda.
10. Kepada Mamaku, Raden Yeni Suniasih, yang telah melahirkan aku hingga aku terlahir cantik seperti ini dan dapat memberikan manfaat oleh banyak orang, yang telah memberikan doa selama ini untukku dan mendukung bagaimanapun keadaanku sekarang. Terimakasih banyak mama, semoga mama senantiasa sehat selalu dan Bahagia.
11. Kepada Papa, AKBP Endang Suprpto, yang dari kecil hingga saya besar seperti sekarang sudah memberikan materi dan fasilitas terbaik untuk Pendidikan saya, terimakasih banyak atas segala yang telah engkau berikan. Tapi papa harus tau, materi terkadang tidak cukup. Seharusnya waktu dulu papa bisa *bonding* selayaknya seorang papa dan anak, tidak semata mata hanya memberikan fasilitas. Hingga saat ini, papa pun tidak percaya saya bisa



lulus S1 bukan? Ini, saya buktikan, meski saya lama lulusnya karena banyak hal, sekarang saya buktikan kepada papa, kalau saya pun bisa lulus.

12. Kepada Anak pertamaku, Abhivandya Glenardo Kaelola, terimakasih banyak Nak, sudah hadir dalam hidupku, yang lahir ketika aku belum siap menjadi seorang ibu, bahkan kamu tumbuh disaat teman temanku masih berpetualang mengelilingi dunia. Orang bilang, aku yang mendidikmu, nyatanya kamulah yang mengajarkan hikmah padaku Nak, kamu yang merawat jiwaku hingga bertahan hingga saat ini, kamu yang menguatkan pijakanku ketika aku mulai lemah, ibu minta maaf Nak, atas setiap kemarahan yang tersalurkan padamu hanya karena hal sepele atau saat stress menghadapi skripsi ini, Kadang aku merasa tak pantas menjadi orang tuamu, kamu berhak Bahagia mempunyai ibu tanpa cela. Tapi egoku berkata, orang lain tak boleh memilikimu sebanyak aku, kamu tempatku belajar banyak hal. Suatu saat, jika aku telah tiada, dan kamu mengenangku sebagai seorang ibu yang cela, maka bacalah ini Nak, apapun yang dunia katakan, kamu tetap menjadi cinta pertama Ibu, Selamanya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Yogyakarta, 1 Maret 2020  
Penyusun

Diviacita  
13710002

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *BURNOUT*  
PADA *THERAPIST* PERUSAHAAN AESTHETIC “X” YOGYAKARTA**

**DIVIACITA  
13710002**

**INTISARI**

Banyak perusahaan dalam industri saat ini berlomba lomba untuk bersaing dari segi kualitas hingga kuantitas, terlebih lagi jika perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa atau pelayanan yang mengharuskan para karyawannya berinteraksi secara langsung kepada para pelanggan. Pentingnya dilakukan penelitian adalah perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *burnout* pada terapis klinik Aesthetic di Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah terapis klinik kecantikan yang ada di Yogyakarta yang berjumlah 68 orang (N=68) terapis. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Banu (2012) dan skala kelelahan kerja menggunakan teori Maclach (2003). Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson's Product Moment* dengan program SPSS 21 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh  $r = -0,255$  ( $p < 0,05$ ), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan *burnout*. Artinya bahwa hipotesis diterima, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah *burnout* pada terapis klinik Aesthetic X Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap *burnout* sebesar 6,5%.

**Kata Kunci :** Kualitas kehidupan kerja, *burnout*, terapis.

**QUALITY OF WORK LIFE AND BURNOUT ON THERAPIST OF “X”  
ASTHETIC CLINIC IN YOGYAKARTA CITY**

**Diviacita**

**13710002**

*Many companies in the industry today are competing to compete in terms of quality to quantity, especially if the company is engaged in services or services that require employees to interact directly with customers. The importance of research is that companies can pay more attention to the welfare of their employees. This study aimed to determine the relationship between quality of worklife and burnout on therapist of Aesthetic Clinic in Yogyakarta City. The subjects of this study were 68 (N=68) therapists of Aesthetic Clinic in Yogyakarta. The instruments of data collection used in this study were a scale of the quality of worklife, and a scale of burnout. The method of the data analysis used a correlation technique of Pearson's Product Moment, with SPSS Program 21 for windows. The result of this study indicated that there was a significant positive relationship between quality of work life and burnout with correlation coefficient  $r = -0,255$  and  $p = 0,018$ . it means that the hypothesis was accepted. The higher of quality of worklife was, the higher of burnout of the therapist was as well. Rather, the lower quality of worklife was, the lower burnout of the therapist was too. The quality of work life affected the burnout of therapist in Asthetic Clinic in Yogyakarta City for 6,5%.*

**Key words :** *Quality of work life, burnout, therapist*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAKSI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
A. Pengertian Burnout.....	17
B. Aspek-Aspek Burnout.....	20
C. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan <i>Burnout</i> .....	35
D. Hipotesis.....	43

BAB III	METODE PENELITIAN .....	44
	A. Indetifikasi Variabel.....	44
	B. Definisi Operasional.....	44
	C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
	D. Metode Pengumpulan Data.....	45
	E. Uji Validitas, Seleksi aitem, dan Relitabilitas.....	49
	F. Metode Analisis Data.....	50
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	53
	A. Orientasi Kancah.....	53
	B. Persiapan Penelitian .....	59
	C. Pelaksanaan Penelitian .....	65
	D. Hasil Penelitian .....	66
	E. Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja .....	68
	F. Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	69
	G. Pembahasan.....	72
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN .....	76
	A. Kesimpulan .....	76
	B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Banyak perusahaan dalam industri saat ini berlomba lomba untuk bersaing dari segi kualitas hingga kuantitas, terlebih lagi jika perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa atau pelayanan yang mengharuskan para karyawannya berinteraksi secara langsung kepada para pelanggan. Hal ini membuat para perusahaan harus meningkatkan kualitas yang lebih baik dari segi apapun. Kemajuan industri dan organisasi yang pesat dewasa ini mengakibatkan industri dan organisasi menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalamnya. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi karena pekerja merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Suatu organisasi seharusnya tidak dapat dipisahkan dengan pekerja karena merekalah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi.

Ketika suatu perusahaan berada pada pasar yang mana daya saing dengan perusahaan lain tinggi, maka para karyawan yang ada di perusahaan tersebut dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di perusahaan tersebut. Para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan dituntut untuk terus bekerja lebih baik agar tingkat produktivitas maupun tingkat pelayanan tetap stabil dan selalu lebih baik, tidak jarang karyawan

dituntut untuk meningkatkan jumlah produksi atau kualitas pelayanan kepada pelanggan dalam waktu yang singkat sehingga para karyawan akan dituntut menghabiskan lebih banyak waktunya untuk bekerja daripada memiliki waktu untuk beristirahat sejenak sekadar meregangkan otot. Jika hal ini terjadi secara terus-menerus akan menyebabkan terjadinya kelelahan kerja pada karyawan atau pekerja.

Menurut Maslach (2003), kelelahan kerja adalah ketika seseorang kehilangan semangat kerjanya dan merasa lelah yang berlebihan secara fisik maupun emosional, seseorang tersebut akan berada dalam kondisi jenuh yang sangat tinggi karena situasi di lingkungan kerja. Kejenuhan dan kelelahan tersebut bisa disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang diatur perusahaan sedikit melebihi batas normal ataupun tidak sesuai dengan kondisi karyawan, bisa jadi seperti jauh jaraknya tempat tinggal karyawan dan kantor, ataupun kurangnya rasa toleransi dari perusahaan sehingga komunikasi antar karyawan dan perusahaanpun terhambat, menyebabkan banyak *miss understanding* yang buruk, kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan.

Kelelahan kerja juga dapat membuat seseorang tidak dapat merasakan manfaat yang lebih baik untuk dirinya dengan melakukan pekerjaannya, juga dapat merasakan pekerjaan tersebut tidak dapat menjadikan dirinya lebih baik. Karyawan pada situasi seperti ini hanya akan bekerja sesuai *workload* yang ditentukan perusahaan, mereka hanya akan bekerja sesuai aturan tersebut. Namun karyawan ataupun pekerja tidak bisa merasakan manfaat atas

pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya tersebut. Hari kerja justru akan membuatnya terasa menyakitkan dan membuatnya frustrasi.

Ada lebih dari satu alasan untuk kelelahan kerja. Alasannya tergantung pada berbagai kondisi. Kelelahan dapat disebabkan oleh faktor pribadi atau lingkungan. Beberapa alasan kelelahan kerja adalah sebagai berikut (Dilsiz, 2006). Usia, Status Perkawinan, Jumlah anak, Komitmen berlebihan untuk bekerja, Harapan dari kehidupan, Motivasi, Kepribadian, Kinerja, Tingkat stres, Kepuasan Kerja, Dukungan Informal, Dukungan dari atasan atau bawahan

Sehubungan dengan kelelahan kerja, pemegang kuasa dari suatu perusahaan diharapkan memiliki pemahaman mengenai bagaimana sumber daya manusia sangatlah penting karena akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja para karyawan. Jika suatu perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka perusahaan tersebut lama kelamaan akan mengalami penurunan kualitas perusahaannya yang akan berujung pada kerugian dan penurunan pada produktivitas perusahaan karena tidak terjaminnya kualitas kehidupan kerja karyawan.

Sedangkan mengenai kualitas kehidupan kerja, Cascio (2004) mengemukakan bahwa ada dua cara yang dapat menjelaskan bagaimana kualitas kehidupan kerja, yakni: pertama, kualitas kehidupan kerja banyak diartikan sebagai sekumpulan persepsi dari karyawan mengenai rasa aman dan nyaman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang baik untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan



kerja diartikan sebagai sekumpulan harapan yang ingin dicapai melalui kebijakan perusahaan, seperti kondisi dan lingkungan kerja yang baik, keterlibatan kerja dan kebijakan pengembangan karir untuk karyawan, kesejahteraan gaji, kompensasi, dan lain lain.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah cara atau strategi yang dapat mendukung atau memelihara kepuasan karyawan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat bekerja. Dalam hal ini para *owner* perusahaan atau organisasi harus mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap karyawan, dan membuka akses untuk menerima berbagai ide yang dimiliki oleh para karyawan, tidak hanya membuat sebuah keputusan pada satu pihak saja.

Suatu perusahaan diharapkan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan nyaman tanpa adanya rasa tertekan. Kondisi yang terjadi bukan hanya terjadi dari keadaan fisik, namun juga akan berhubungan dengan dunia social karyawan dan suasana psikologis di tempat kerja.

Keadaan yang aman dan nyaman secara psikologis dapat tercipta bila karyawan puas akan berbagai aspek dari perusahaan maupun kehidupannya baik di dalam dan diluar pekerjaannya, perusahaan mampu memaksimalkan kesejahteraan psikologis karyawannya salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Itu karena kualitas kehidupan kerja memberikan jalan agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan psikologisnya

ditempat kerja yang sekaligus akan berpengaruh pada kehidupan diluar pekerjaannya sehingga karyawan merasa bahagia. (Danna & Griiffin, 1999).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap karyawan seperti yang dilakukan oleh Hengky Putra, Mhd Makmur Sinaga dan Eka Lestari Mahyuni (2015), Dwi Yani Habibah dan Rahmi Lubbis (2015) pada jurnalnya. Dalam kedua jurnal tersebut dibahas bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kelelahan kerja dan produktivitas kerja.

Meski demikian, masih banyak perusahaan atau organisasi yang saat ini masih kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawannya. Masih banyak dari perusahaan yang tidak memberikan lingkungan kerja yang dapat membuat seorang karyawan merasakan nyaman dan aman dari pekerjaan itu sendiri dan dapat merasa lebih baik ketika sedang bekerja. Masih banyak perusahaan yang terlalu menikmati omzet atas keberhasilan perusahaannya, tanpa melihat darimana keberhasilan tersebut didapatkan. Bagaimapun, jika tanpa karyawan atau pekerja, suatu perusahaan tidak akan berkembang. Mirisnya, masih banyak sekali perusahaan yang belum menyadari hal ini.

Jika hal ini dibiarkan, efek yang dirasakan adalah berujung pada perusahaan itu sendiri, contohnya seperti turunnya omzet karena pelayanan dari karyawan terhadap customer semakin menurun, hal tersebut juga dapat membuat perusahaan memiliki reputasi yang buruk. Jika perusahaan memperhatikan kualitas kehidupan kerja pada karyawannya, akan berdampak

sangat baik, karena bagaimanapun hal ini bermanfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Kualitas kehidupan kerja dapat membuat lingkungan kerja menjadi kondusif dan menciptakan budaya kerja yang positif, hal ini mungkin dapat membuat setiap pekerja termotivasi untuk mengembangkan dirinya dan memberikan kontribusi yang maksimal juga optimal bagi pencapaian sasaran perusahaan.

Maka dari ini lewat penelitian ini, peneliti mengharapkan agar dapat menyadarkan perusahaan bahwa perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Tidak ada salahnya jika saling memberikan kenyamanan. Jika suatu kondisi kerja yang baik terjadi dalam perusahaan, maka akan berdampak positif pula pada kehidupan karyawan dari segi fisik maupun psikologisnya.

Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, sebenarnya telah menjelaskan keadaan ideal pada sebuah lingkungan kerja seseorang. Hal ini bertujuan untuk membuat lingkungan kerja yang baik untuk karyawan dan juga untuk bagian produksi. Menurut Davis dan Newstorm (1994) focus utama dari kualitas kehidupan kerja itu sendiri adalah kondisi kerja dan semua pekerjaan yang terlibat di dalamnya harus sesuai, baik menurut pekerja maupun menurut perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Hal mengenai kualitas kehidupan kerja ini sangatlah penting, karena bagaimanapun hal ini bermanfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Kualitas kehidupan kerja dapat membuat lingkungan kerja menjadi kondusif dan menciptakan budaya kerja yang positif, hal ini mungkin dapat membuat setiap pekerja termotivasi untuk mengembangkan dirinya dan

memberikan kontribusi yang maksimal juga optimal bagi pencapaian sasaran perusahaan. (Winurini, 2010).

Menurut Cascio (2006), terdapat sembilan indikator kualitas kehidupan kerja yang harus dipenuhi suatu lembaga untuk memberikan hidup yang baik bagi para karyawannya. Hal tersebut yaitu memberikan partisipasi kepada karyawan, Membantu dalam penyelesaian konflik, Menjalin komunikasi, Memberikan jaminan kesehatan kerja, Memberikan jaminan keselamatan kerja, Memberikan jaminan keamanan kerja, Kompensasi yang layak, Menumbuhkan rasa kebanggaan atas apa yang dikerjakan, Memberikan sarana pengembangan karir.

Mengacu pada Siagian (2003) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor utama untuk menganalisis kualitas kehidupan kerja. Faktor tersebut yaitu, upah yang pantas dan adil (*Adequate and fair compensation*), Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang nyaman, aman dan sehat (*Save and healthy environment*), Ada kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan diri (*Development of human capacities*), Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*), Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*), adanya suatu keseimbangan antara kehidupan kekerjaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*).

Sedangkan Zin (2004) menyebutkan tujuh dimensi kualitas kehidupan kerja berupa pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan benefit, relevansi sosial, dan integrasi sosial. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan permasalahan yang mungkin berkaitan

dengan kualitas kehidupan kerja juga terlihat di Perusahaan *Aesthetic* “X” di Yogyakarta.

Jam operasional Perusahaan *Aesthetic* “X” di Yogyakarta yaitu jam 8 pagi hingga jam 7 malam tanpa shift. Mulai jam 8 pagi, seluruh antrian di klinik hampir penuh, peneliti harus menunggu paling tidaknya 1 jam lebih untuk menunggu tindakan facial. Peneliti sempat memperhatikan pelanggan yang berlalu-lalang di Klinik ter cukup banyak dan memenuhi ruang antrian, tak jarang karyawan klinik tersebut yang terlihat begitu sibuk.

Dengan kunjungan pengunjung yang begitu banyak, klinik tersebut pun berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan kualitas layanan. Begitupula dengan karyawan yang melayani pelanggan, mulai dari customer service, therapist, kasir, dokter, apoteker, cleaning service, hingga satpam.

Permasalahan yang muncul adalah adanya kelebihan dalam beban kerja atau yang disebut oleh Maslach & Leiter (2008) sebagai “Workload” baik dalam segi kuantitas maupun kualitas, dapat menjadi pemicu munculnya kelelahan kerja. Ketika beban kerja yang dikerjakan seseorang terlalu banyak, mereka akan kesulitan untuk memberikan efek positif dalam pekerjaan mereka. Hal ini seperti hasil observasi peneliti yang mengamati seluruh karyawan tersebut terlihat sangat sibuk saat melayani pelanggan sepanjang hari. Beberapa keluhan kelelahan kerjapun kerap muncul disaat karyawan melayani pelanggan, seperti tidak senyum kepada pelanggan, atau berbicara ketus, buru buru mengerjakan tindakan *facial*, tentunya hal ini berakibat pada ketidakpuasan pelanggan dan akan merugikan perusahaan.

Hal-hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memicu munculnya kelelahan kerja dalam kehidupan kerja seseorang, karena kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana perusahaan mengatur strategi tempat kerja yang dapat mendukung atau memelihara kepuasan karyawan yang mana bertujuan untuk meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja karyawan dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan itu sendiri.

Tetapi tidak sedikit perusahaan di masa kini yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan atau pekerjanya terutama berdasarkan aspek kualitas kehidupan kerja. Mereka tidak memberikan suatu situasi kerja yang dapat membuat seorang karyawan atau pekerja merasakan kondisi yang nyaman dari pekerjaan tersebut dan merasa lebih baik ketika berada pada pekerjaan itu. Para pemilik perusahaan terlalu menikmati hasil atas keberhasilan perusahaannya, tidak melihat dari mana keberhasilan itu di dapatkannya. Tanpa para karyawan atau pekerja, perusahaan tidak akan berkembang. Maka dari itu antara perusahaan dan karyawan saling membutuhkan, sehingga tidak ada salahnya untuk saling memberikan kenyamanan. Jika kenyamanan di dalam perusahaan terjadi, akan memiliki dampak positif yang berkepanjangan terhadap karyawan.

Pada intinya, konsep dari kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana pentingnya perusahaan memberikan penghargaan terhadap manusia atas kerja kerasnya, bagaimana perusahaan dapat memanusiakan manusia kepada karyawannya. Dengan demikian peran dari kualitas kehidupan kerja itu sendiri adalah mengubah situasi perusahaan agar secara teknis dan manusiawi dapat

membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang jauh lebih baik (Luthans, 1995).

Pada beberapa perusahaan atau organisasi, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dalam menanggulangi munculnya kelelahan kerja merupakan hal yang penting. Terutama para perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan masyarakat yang menuntut karyawan berinteraksi secara langsung. Adanya ketidaksesuaian dalam lingkungan kehidupan kerja tentu saja dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap pelayanan yang diberikan para karyawan.

Seperti klinik *Aesthetic* “X” tersebut yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan dengan konsep ‘back to nature’. Adanya kebutuhan para wanita semakin tinggi guna mendapatkan wajah yang bersih dan berseri, secara tidak langsung menciptakan siklus kunjungan yang cukup tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 2 responden karyawan klinik tersebut, klinik X dikunjungi oleh pelanggan sekitar 500 orang perhari di hari normal, dan bisa lebih dari 1000 orang perhari di hari-hari raya atau liburan.

Data masalah pada kelelahan kerja secara kuantitatif yakni diperjelas melalui penelitian yang dilakukan oleh Dwi Yani Habibah dan Rahmi Lubbis (2015) dengan judul Penelitian Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Burnout Syndrome pada karyawan PT. SURYA ALAM PERMAI di Palembang yakni Kualitas kehidupan kerja menyumbang atau mempengaruhi kelelahan kerja sebesar 29%. Dengan demikian terdapat 71% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut yang dapat mempengaruhi burnout. Dapat dinyatakan bahwa

kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Surya Alam Permai pada kategori tinggi dan kelelahan kerja karyawan pada PT .Surya Alam Permai pada kategori sangat rendah.

Atas dasar latar belakang yang telah disebutkan, peneliti tertarik untuk mengkaji topik penelitian mengenai “Kualitas Kehidupan Kerja dan Kelelahan Kerja pada *Therapist Klinik X Aesthetic Center di Yogyakarta*”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah: Adakah hubungan antara kelelahan kerja dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan klinik “X” di Yogyakarta?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui hubungan antara *burnout* dan *quality work of life* pada karyawan klinik “X” Aesthetic Center Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yaitu:

##### 1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan Ilmu Psikologi.

##### 2. Manfaat Praktis



- a. Bagi objek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan pertimbangan dalam manajemen kualitas kehidupan kerja karyawan di klinik “X” Aesthetic Center Yogyakarta.
- b. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan sumber literatur bagi pihak yang membutuhkan mengenai hubungan antara *burout* dan *quality work of life* pada karyawan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

1. Penelitian pendahulu pernah dilakukan berjudul Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Wartawan tv x Jakarta yang diteliti oleh Tantia Dila Rahmayuni, Ika Zenita Ratnaningsih (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada wartawan TV X Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convinience*. Sampel penelitian ini adalah 80 wartawan yang menjabat sebagai correspondent, field producer, dan photo journalist. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kualitas Kehidupan Kerja (27 aitem;  $\alpha = 0,919$ ) dan Skala Keterikatan Kerja (32 aitem;  $\alpha = 0,933$ ). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan hasil  $(r_{xy}) = 0,345$  dengan  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,9%

terhadap keterikatan kerja.

2. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dwi Yani Habibah dan Rahmi Lubbis (2015) dengan judul Penelitian berjudul Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Burnout Syndrome pada karyawan PT. SURYA ALAM PERMAI di Palembang, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan PT. Surya Alam Permai, Palembang. Hipotesis yang diajukan, ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout, dengan asumsi bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah burnout syndrome pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi burnout syndrome pada karyawan. Untuk membuktikan hipotesis, digunakan metode analisis Product Moment, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan di PT. Surya Alam Permai, Palembang. Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasinya  $r_{xy} = -0,538$  ;  $p = 0,000$ ,  $p < 0,050$ . Hal ini diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap burnout pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.
3. Penelitian yang serupa diteliti oleh Hengky Putra, Mhd Makmur Sinaga dan Eka Lestari Mahyuni (2015) tentang Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada pekerja bagian produksi tulangan beton di PT. Wijaya Karya Beton Medan Tahun 2015, hasil penelitian tersebut

menunjukkan hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi tulangan beton di PT. Wijaya Karya Beton Medan Tahun 2015, bahwa pekerja yang memiliki kelelahan kerja pada kategori ringan sebanyak 58,3% dan kelelahan kerja sedang sebanyak 41,33%.

4. Penelitian serupa dilakukan oleh Kindangan P Elia, Johan Josephus, dan Ardiansa T Tucunan pada tahun 2016, tentang Hubungan antara Kelelahan Kerja dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Bitung Tahun 2015. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan bitung. Orang dengan kelelahan kerja berat  $>580$  (Lebih dari 580 mili per detik) memiliki resiko 2,496 kali lebih besar menimbulkan tingkat produktivitas yang tidak baik dibandingkan dengan orang yang tingkat kelelahan normal 150-210 mili per detik.
5. Pada penelitian yang dilakukan oleh Shintia Yunita Arini, dan Endang Dwiyantri pada tahun 2015 tentang Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Teradinya Kelelahan Kerja Pada Pengumpul Tol di Perusahaan Pengembang Jalan Tol Surabaya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa berdasarkan uji statistik antar hubungan kelelahan dengan beberapa faktor individu yang memiliki hubungan dengan kelelahan kerja adalah variabel jenis kelamin dan kebiasaan olahraga. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang lemah terjadinya kelelahan kerja. Berdasarkan hasil uji

statistik antara faktor pekerja dengan kelelahan kerja, untuk keadaan monoton memiliki hubungan yang lemah dengan terjadinya kelelahan kerja. Sedangkan hasil uji statistik antara faktor lingkungan kerja dengan kelelahan kerja menunjukkan hasil variabel iklim kerja dan variabel kebisingan memiliki hubungan yang lemah dengan kelelahan kerja.

6. Penelitian yang hampir serupa dengan penelitian ini pernah ada sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Annisa Miranty Nurendra, dan Wilda Purnamasari, dengan judul Hubungan Antar Kualitas Kehidupan Kerja dan Ketertarikan Kerja pada Pekerja Wanita. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita sejumlah 100 orang yang diambil berdasarkan kuota sampling. Data Penelitian diambil menggunakan dua skala yang telah diterjemahkan yaitu Urtretch Work Engagement Scale (UWES) 17 dikembangkan oleh schaufell, Bakker dan Salanova (2006) untuk mengukur keterikatan kerja dan skala kualitas kehidupan kerja dikembangkan oleh Swamu, nanduneswaraswamy dan Rasmi (2015). Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja.
7. Penelitian lain yaitu penelitian yang diteliti oleh Nur Hasmalawati dan Winda Putri Dyah Restya (2017) dengan judul Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menyajikan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diteliti. Instrumen yang digunakan berbentuk skala. Populasi penelitian adalah karyawan Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara yang berjumlah 117 orang dan diambil sampel sebanyak 54 karyawan dengan teknik simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, artinya hipotesis yang penulis ajukan diterima. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 42,3 % dengan nilai F 38,199 dan nilai p 0,000.

8. Penelitian lain yang serupa adalah Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT.X. yang diteliti oleh Meita Santi Budiyan, Mita Aprilya Pandanintyas (2017). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 115 karyawan. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala loyalitas karyawan yang menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-4. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r sebesar 0,745 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada suatu keadaan dimana kebutuhan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi dan sejauh mana perusahaan dapat berkontribusi dalam memenuhi hak-hak karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku. sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

9. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Mayang Kirana Jannatin, dan Dr. Cholicul Hadi (2012) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi. Alat pengumpul data menggunakan kuisioner, berupa skala kualitas kehidupan kerja (45 item valid) yang telah diuji cobakan terlebih dahulu kepada 32 karyawan bagian produksi, serta lembar pencatatan produktivitas untuk mengukur produktivitas tenaga kerja. Reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja ( $r$ ) adalah 0,909. Populasi subjek penelitian ini adalah karyawan produksi bagian packaging yakni berjumlah 70 orang. Namun yang menjadi sampel penelitian yakni berjumlah 29 orang ( $N=29$ ; laki-laki=79,3 %, perempuan=20,69%). Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian packaging. Besarnya koefisien nilai F sebesar 0,234 dengan signifikansi 0,632. Taraf signifikansi tidak memenuhi persyaratan  $p > 0,05$ , sehingga hal ini membuat hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi.

10. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rizky Riza Maidisanti dengan judul Hubungan Antara Self-Efficacy dan Burnout pada Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada anggota polisi Satnarkoba Polresta Jambi, maka dapat disimpulkan bahwa:
1. Terdapat hubungan yang negatif sedang dan signifikan antara self-efficacy dan burnout pada anggota polisi Satnarkoba Polresta Jambi dengan  $r = -0,594$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), di mana semakin tinggi self-efficacy anggota polisi Satnarkoba maka semakin rendah kecenderungan mereka mengalami burnout dan sebaliknya semakin rendah self-efficacy anggota polisi Satnarkoba maka semakin tinggi kecenderungan mereka mengalami burnout.
  2. Self-efficacy anggota polisi Satnarkoba Polresta Jambi berada pada kategori tinggi dan sedang, yaitu 38,2% (kategori tinggi) dan 23,5% (kategori sedang), sehingga 61,7% dari keseluruhan responden sudah memiliki self-efficacy yang baik.
  3. Burnout pada anggota polisi Satnarkoba Polresta Jambi berada pada kategori sedang dan rendah, yaitu 38,2% untuk kategori sedang dan 32,4%

untuk kategori rendah, sehingga sejumlah 70,6% dari keseluruhan responden memiliki burnout yang rendah.

Berdasarkan hasil kajian dari penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian “Kualitas Kehidupan Kerja dan *Burnout*” pada *therapist* Klinik Aesthetic “X” di Yogyakarta adalah orisinal, yaitu belum pernah diteliti sebelumnya.

### **1. Keaslian Tema**

Berdasarkan hasil kajian penelitian-penelitian yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tema yang digunakan dalam penelitian ini telah digunakan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebasnya. Sebagaimana penelitian yang berjudul hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada wartawan tv x jakarta yang diteliti oleh tantia dila rahmayuni, Ika Zenita ratnaningsih (2018).

### **2. Keaslian Teori**

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori yang telah digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti menggunakan teori burnout menggunakan teori dari Maslach dan Jackson (2012) untuk mendefinisikan dan mengemukakan aspek kelelahan kerja, sedangkan maka dapat disimpulkan bahwa teori yang dipakai dalam penelitian ini tidak orisinal.

### **3. Keaslian Alat Ukur**



Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dari kelelahan kerja yang dikemukakan oleh Maslach (2003), sedangkan skala kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Banu (2012).

#### 4. Keaslian Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah *Therapist* klinik “X” Aesthetic Center Yogyakarta, yang pada penelitian sebelumnya belum pernah diteliti dengan tema *Burnout* dan *Quality Work of Life*. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini adalah orisinal.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout pada *Therapist Aesthetic Center* Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh  $r = -0,255$  dan  $p = 0,018$ , menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan burnout. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dapat diterima. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah tingkat burnout. Demikian sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi tingkat burnout. Sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja terhadap burnout yakni 6,5%,

Dengan demikian, hal ini mengindikasikan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah tingkat burnout. Demikian sebaliknya, jika kualitas kehidupan rendah, maka burnout akan semakin tinggi.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran kepada :

1. *Therapist Aesthetic Center*

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kerja maka burnout akan semakin rendah, untuk itu para *therapist*

diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan aplikasi kualitas kehidupan kerja yang sudah terbentuk, sehingga kualitas kehidupan kerja lebih baik dan meningkat juga mengurangi resiko burnout. Beberapa cara yang dapat mempertahankan kualitas kehidupan kerja yakni, mengedepankan keterbukaan dalam segala aspek antar jabatan atau karyawan, berinteraksi dan berkompetisi sesama karyawan dengan sehat dan adil, serta berperilaku sesuai dengan ketentuan perusahaan.

## 2. Klinik X

Bagi perusahaan X, kondisi karyawan yang sudah memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sangatlah penting untuk dipertahankan, mengingat memiliki hubungan positif terhadap burnout. Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan agar menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan dengan baik yakni, dapat memberikan stimulus kepada karyawan agar mereka dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang bagus.

Perusahaan juga dapat melakukan akses keterbukaan informasi, yang menyangkut hak dan kewajiban karyawan serta hal yang terkait dengan evaluasi, serta mendesain lingkungan kerja yang kondusif dan saling menghargai serta menciptakan atmosfer kompetisi yang sehat dan adil. Selain itu, perusahaan dapat membuat jam kerja karyawan lebih pasti dan lebih teratur, terus memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan memberikan besaran gaji yang mensejahterakan

karyawan juga melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait burnout dengan variable tergantung yang berbeda, atau bisa menggunakan metode yang berbeda contohnya experiment. Kemudian, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan survey dan observasi dalam pengambilan data secara langsung agar peneliti dapat memahami kondisi lapangan dengan baik.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Attafar, A., Nastaran, S. A., & Arash, S. "Effects of Demographic and Personal Factors on Job Burnout: An Empirical Study in Iran". *International Journal of Management*, 28(4). 2011.
- A. Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya. 2007.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011.
- Annisa Miranty Nurendra, Wilda Purnamasari. *Hubungan Antar Kualitas Kehidupan Kerja dan Ketertarikan Kerja pada Pekerja Program Studi Psikologi*, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Islamic University of Indonesia ISSN : 2541450X. 2017.
- Arifin , N. "Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara". *Jurnal Economia*, 8 (1). 2012.
- Baltas, A., & Baltas, Z. *Stres Ve Basa Çikma Yollari*. Istanbul: Remzi Yayinevi. 2002.
- Banu, S. S. "Quality of Work Life (QWL): A Shufti". *Indian Journal of Applied Research*, 1 (12). 2012.
- Best, R. G., Laura, M. S., & Ronald, G. D. "Core Self-Evaluations and Job Burnout: The Test of Alternative Models". *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4). 2005.
- Chen, C. F., & Kao, Y. L. "Moderating Effects of Work Engagement and Job Tenure on Burnout-Performance Among Flight Attendants". *Journal of Air Transport Management*, 25. 2012.
- Chen, H., Peng, W., & Wei, W. "New Perspective On Job Burnout: Exploring The Root Cause Beyond General Antecedents Analysis". *Psychological Reports*, 110 (3). 2012.
- Cherniss, C. *Staff Burnout: Job Stress in The Human Services*. Beverly Hills, CA: Sage. 1980.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. *A Review and An Integration of Research on Job Burnout*. Academy of Management Review, 18 (4). 1993.

- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. USA: McGrawHill College
- Cascio, W.F. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-3. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work*. McGraw-Hill Companies, Inc. USA. 1992.
- Cascio, W. F. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-Life, profits*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 2006.
- Danna, K. & Griffin, R.W. Health and Well Being in Workplace: A review and Synthetis of the Literatire. *Journal of Management*. Vol 2(8). 1999.
- Davis, K. & Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi, Alih Bahasa : Agus Dharma Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga. 1994.
- Dwi Yani Habibah dan Rahmi Lubbis. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Surya Alam Permai di Palembang*, Prodi Psikologi, Universitas Medan Area. 2015.
- Dilsiz A, Aydin T, Gursan N. Capillary hemangioma as a rare benign tumor of the oral cavity : a case report. *Cases Journal* 2009;2:8622
- Dierendonck, D. V., & William, B. S. Burnout and Inequity Among Human Service Professionals: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1). 2001.
- Ducharme, L.J., Knudsen, H.K., Roman, P.M. Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: The Protective Role of Coworker Support. *Sociological Spectrum*, 28. 2008.
- Edwin B. Flippo. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta. 2005.
- Ellitan, Lena. *Membangun Loyalitas Melalui Costumer Satisfaction dan Costumer Orientde*. Kompak. 1999.
- Fernet, C., Stéphanie, A., Trépanier, S. G., & Dussault, M. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2). 2013.
- Freudenberg, B. Brimble, M, dan Vyvyan, V. (2010) The Penny Drops: Can Work Integrated Learning Improve Students' Learning . e-journal of Business Education & Scholarship of Teaching. 4(1) :42- 61.
- Flippo B. Edwin, 2005, *Manajemen Personalia*, (Alih bahasa Moh Masud) Jilid II, Erlangga, Jakarta.

- Guthrie, C., & Ambrose, J. "Job Burnout in Public Accounting: Understanding Gender Differences". *Journal Of Managerial Issues*, 24(4). 2012.
- Habibah, D. Y., & Lubis, R. *Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Surya Alam Permaidid Palembang*. Psikologia, Universitas Medan Area. 2015.
- Hengky P., Muhammad M.S., Eka L.M. "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Tulangan Beton di PT Wijaya Karya Beton Medan Tahun 2015". *E-Journal*. Universitas Sumatera Utara Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2015.
- Hsieh, Y. H., & Wang, M. L. "The Moderating Role of Personality in HRM— from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8 (2). 2012.
- Huang, Y. H., Chenb, C. H., Duc, P. L., & Huangd, I. C. "The Causal Relationships Between Job Characteristics, Burnout, and Psychological Health: A Two-Wave Panel Study". *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (10). 2012.
- Hadari, Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia, Indonesia. 2008.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. 2002.
- Hersona, S., Martini, N & Alamsyah, S. S. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Stress Kerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang". *Jurnal Management*, 10 (3). 2013.
- Idrus, M. "Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Keidupan Kerja Karyawan". *Jurnal Psikologi*, University Diponegoro, 3(1) 2006.
- Jung, E. "Work Stress and Burnout: The Mediating Role of Mood Regulation among Information Technology Professionals". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28. 2013.
- Jewell, L. N. & Siegall, March. *Psikologi Industri /Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Edisi 2. Jakarta : Arcan. 1998.
- Kindangan P. E, Johan J, Adiansa T. T. "Hubungan Antara Kelelahan Kerja dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Bitung Tahun 2015". *E-journal Unsrat jurusan farmasi ISSN 2302 – 2493*. 2016.

- Lee, R.T dan B.E. Asforth. “*A Media Analytic Examination of The Correlates of The Three Dimention of Burnout*”. *Journal of Aplied Psychology* Vol.81 No.2. The American Psychology Ass.Inc. 1996.
- Luk, A. L., Bessie, P. S. C., Selwyne, W. C., & Stanley, K. K. K. “An Exploration of the Burnout Situation on Teachers in Two Schools in Macau”. *Soc Indic Res*, 95. 2010.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam (2001) “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life”. *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9 - 15
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior. Sixth Edition*. McGraw-Hill International Edition. Management Series. New York. 1995.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal of Occupational Behavior*, 2. 1981.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93. 2008.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. “Understanding Burnout: New Models”. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. 2017.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. “Making a Significant Difference With Burnout Interventions: Researcher and Practitioner Collaboration”. *Journal of Organizational Behavior*, 33. 2012.
- Marrow, A.J. D.G. Bowers and S.E. Seashore, 1976, *Management by Participation*, New York: Harper & Row, Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. Job burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52. 1982.
- Maslach, C. *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge. MA: Malor Books. 2003.
- Motazavi, S, Yazdi, A. M, Zaman, H.M, & Ramai M.I. The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and Organization Performance. *Interdiciplinary Journal of Contemporary Research In Bussiness*, 4 (2). 2012.
- Mayang Kirana Jannatin, Dr. Cholicul Hadi. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. 2012.



- Meita Santi Budiyani, Mita Aprilya Pandanintyas. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Loyalitas Karyawan pada PT.X*. Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. 2017.
- Nur Hasmalawati, Winda Putri Dyah Restya. *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara*. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia. 2017.
- Nurjayadi, D.R. "Burnout Pada Karyawan". *Pronesis*, 6(11). 2004.
- Pines, A. and Aronson, E. *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press, New York. 1988.
- Potter, B.A. *Symptoms of Burnout*.  
<http://www.docpotter.com/boclass2bosymptoms.html>. Diakses 19 September 2019.
- Ronen, S., & Ayala, M. R. "Gender Differences in Engineers' Burnout". *Equal Opportunities International*, 27(8). 2008.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. 2003.
- Santoso, Sastropetro. *Partisipasi, Komunikasi Dan Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni. 1998.
- Sutjipto. *Apakah Anda Mengalami Burnout*. Artikel ilmiah. <http://www.depdiknas.go.id>. 2001.
- Schaufeli, W. B, and Ennzmam D, (1993). *The Burnout Companion to Study and Research : a Critical Analysis*. London : Taylor and Francis.
- Surgevil, O., Okan, O. F., Sinem, G., Gulay, B. and Gonul, B. *A Research on Investigation of Levels of Emotional Attack Exposure and Burnout for Municipal Employees*. Balikesir University Journal of Social Science, 17(1). 2007.
- Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta. 2003.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara. 2004.
- Shintia Yunita Arini, Endang Dwiyaniti. Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Terjadinya Kelelahan Kerja Pada Pengumpul Tol di Perusahaan Pengembang Jalan Tol Surabaya. *E-Journal Universitas Airlangga Fakultas Kesehatan Masyarakat*. 2015.

- HM. Sonny Sumarsono. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu. 2004.
- Tantia Dila Rahmayuni, Ika Zenita Ratnaningsih. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan TV X Jakarta*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. 2018.
- Twigg, N. W., & Bomi, K. "The Effect of Leadership, Perceived Support, Idealism, and Self Esteem on Burnout". *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4. 2011.
- Umstot, D.D., *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company. 1988.
- Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Fourth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc. 2006.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo. 2009.
- Winurini, S. *Quality of Work Life Pegawai Negri Sipil di Sekretariat Jendral DPR RI*, 1 (2). 2010.
- Zin, R.M. Perception Of Professional Engineers Toward Quality Of Worklife And Organizational Commitment. *Gadjah Mada International Journal of Bussiness*. Vol 6. 2004.
- Zulkarnain, A. *Dampak Burnout terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja pada Pekerja Public Service*. Prosiding. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. diambil dari [http://www.researchgate.net/publication/237841444\\_dampak\\_burnout\\_terhadap\\_kualitas\\_kehidupan\\_bekerja\\_pada\\_pekerja\\_public\\_service](http://www.researchgate.net/publication/237841444_dampak_burnout_terhadap_kualitas_kehidupan_bekerja_pada_pekerja_public_service). 2011.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	18

reliabel karena nilai alfa 0,781 > 0,6

**NOTE:RELIABEL JIKA NILAI ALPA >0,6**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN1	46.73	28.282	.299	.775
PERTANYAAN2	45.20	27.698	.485	.763
PERTANYAAN4	45.82	28.174	.366	.770
PERTANYAAN5	46.24	28.461	.301	.775
PERTANYAAN7	46.88	29.560	.177	.782
PERTANYAAN8	45.54	28.279	.407	.768
PERTANYAAN9	46.34	27.706	.349	.772
PERTANYAAN11	46.16	28.549	.238	.781
PERTANYAAN12	45.76	27.693	.505	.762
PERTANYAAN13	46.31	27.395	.364	.771
PERTANYAAN14	45.55	28.004	.487	.764
PERTANYAAN15	46.93	28.804	.276	.776
PERTANYAAN16	45.73	28.036	.388	.769
PERTANYAAN17	46.55	29.346	.235	.778

PERTANYAAN18	45.72	27.138	.354	.772
PERTANYAAN20	45.69	27.203	.488	.761
PERTANYAAN22	45.59	27.806	.555	.760
PERTANYAAN24	45.42	28.247	.325	.773

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	26

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 1	80.15	90.868	.287	.865
PERTANYAAN 2	64.31	75.751	.395	.876
PERTANYAAN 3	63.45	74.853	.485	.874
PERTANYAAN 4	64.24	74.872	.455	.875
PERTANYAAN 5	63.31	75.258	.364	.877
PERTANYAAN 6	64.53	72.444	.478	.874
PERTANYAAN 7	63.35	76.861	.211	.881
PERTANYAAN 8	64.53	74.636	.403	.876
PERTANYAAN 9	63.34	77.076	.271	.879
PERTANYAAN 11	63.19	72.320	.614	.870
PERTANYAAN 12	64.12	73.012	.508	.873

PERTANYAAN 13	63.55	74.661	.431	.875
PERTANYAAN 15	63.46	75.704	.452	.875
PERTANYAAN 16	64.28	74.562	.430	.875
PERTANYAAN 17	63.32	71.345	.637	.869
PERTANYAAN 18	64.45	74.990	.415	.876
PERTANYAAN 19	63.72	75.685	.314	.878
PERTANYAAN 20	64.34	74.720	.493	.874
PERTANYAAN 22	64.38	72.649	.709	.869
PERTANYAAN 24	64.14	73.680	.409	.876
PERTANYAAN 25	63.46	74.635	.423	.875
PERTANYAAN 26	64.28	74.042	.511	.873
PERTANYAAN 28	63.95	71.696	.548	.872
PERTANYAAN 29	63.57	76.879	.181	.883
PERTANYAAN 30	64.14	72.392	.545	.872
PERTANYAAN 32	64.32	72.578	.496	.873

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.815	17
------	----

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN1	45.64	30.728	.239	.817
PERTANYAAN2	44.11	29.331	.537	.799
PERTANYAAN4	44.73	30.173	.362	.808
PERTANYAAN5	45.15	31.032	.221	.817
PERTANYAAN6	44.32	27.126	.722	.784
PERTANYAAN8	44.45	29.675	.502	.801
PERTANYAAN9	45.24	29.830	.329	.812
PERTANYAAN12	44.66	29.514	.527	.800
PERTANYAAN13	45.22	29.733	.318	.813
PERTANYAAN14	44.46	29.759	.523	.800
PERTANYAAN15	45.84	31.042	.241	.815
PERTANYAAN16	44.64	29.550	.455	.803
PERTANYAAN17	45.46	31.649	.189	.817
PERTANYAAN18	44.62	28.512	.419	.806
PERTANYAAN20	44.59	28.847	.530	.798
PERTANYAAN22	44.50	29.432	.617	.796
PERTANYAAN24	44.32	29.756	.389	.807

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	26

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN26	64.31	75.751	.395	.876
PERTANYAAN27	63.45	74.853	.485	.874
PERTANYAAN28	64.24	74.872	.455	.875
PERTANYAAN29	63.31	75.258	.364	.877
PERTANYAAN30	64.53	72.444	.478	.874
PERTANYAAN31	63.35	76.861	.211	.881
PERTANYAAN32	64.53	74.636	.403	.876
PERTANYAAN33	63.34	77.076	.271	.879
PERTANYAAN35	63.19	72.320	.614	.870
PERTANYAAN36	64.12	73.012	.508	.873
PERTANYAAN37	63.55	74.661	.431	.875
PERTANYAAN38	64.45	77.209	.337	.877
PERTANYAAN39	63.46	75.704	.452	.875
PERTANYAAN40	64.28	74.562	.430	.875
PERTANYAAN41	63.32	71.345	.637	.869

PERTANYAAN42	64.45	74.990	.415	.876
PERTANYAAN43	63.72	75.685	.314	.878
PERTANYAAN44	64.34	74.720	.493	.874
PERTANYAAN46	64.38	72.649	.709	.869
PERTANYAAN48	64.14	73.680	.409	.876
PERTANYAAN49	63.46	74.635	.423	.875
PERTANYAAN50	64.28	74.042	.511	.873
PERTANYAAN52	63.95	71.696	.548	.872
PERTANYAAN53	63.57	76.879	.181	.883
PERTANYAAN54	64.14	72.392	.545	.872
PERTANYAAN56	64.32	72.578	.496	.873

#### LAMPIRAN. UJI DESKRIPTIF

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja	68	43	104	69.59	11.132
Burnout	68	21	65	40.82	10.589
Valid N (listwise)	68				

Kualitas kehidupan kerja sebanyak 68 responden memiliki skor minimal 43 dan maksimal 104. Kemudian nilai rata-rata sebesar 69,59 dan standar deviasi 11,132. **Dst..**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**LAMPIRAN. UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kualitas Kehidupan Kerja	Burnout
N		68	68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69.59	40.82
	Std. Deviation	11.132	10.589
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.139
	Positive	.162	.110
	Negative	-.100	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.334	1.143
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.057</b>	<b>.146</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data normal karena nilai sig. >0,05

**CATATAN: NORMAL JIKA NILAI SIG. >0,05**

## LAMPIRAN. UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Kualitas Kehidupan Kerja	Between Groups	(Combined)	4339.849	28	154.995	1.906	.031
		Linearity	489.010	1	489.010	6.012	.019
		Deviation from Linearity	3850.839	27	142.624	1.754	.053
Within Groups		3172.033	39	81.334			
Total		7511.882	67				

Data linier karena nilai sig. 0,019 < 0,05

**CATATAN: LINIER JIKA NILAI SIG. < 0,05**

**LAMPIRAN. UJI KORELASI PEARSON**

**Correlations**

		Kualitas Kehidupan Kerja	Burnout
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	-.255 <sup>*</sup>
	Sig. (1-tailed)		.018
	N	68	68
Burnout	Pearson Correlation	-.255 <sup>*</sup>	1
	Sig. (1-tailed)	.018	
	N	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Ada hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap burnout karena nilai sig. 0,018 <0,05

**CATATAN: ADA HUBUNGAN JIKA NILAI SIG. <0,05**

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Membanting barang adalah cara yang paling efektif untuk meredakan frustrasi saya				
2	Saya semangat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
3	<u>Saya sengaja datang terlambat ketika bekerja</u>				
4	Saya dapat mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan				
5	Saya tiba tiba merasa kesal saat ada pelanggan yang banyak permintaan saat pelayanan				
6	Saya mencoba menjaga ketenangan dalam diri saya dalam menghadapi segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan				
7	<u>Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya saat ini</u>				
8	saya menikmati setiap detail pekerjaan yang saya lakukan				
9	Saya memilih tidak ikut rapat karena terasa membosankan				
10	Saya berusaha untuk mengikuti briefing sebelum bekerja				
11	<u>Saya tidak peduli dengan keaslahan yang dilakukan rekan kerja yang penting saya sudah melakukan pekerjaan yang sesuai prosedur</u>				
12	Saya mencoba mengoreksi teman saya jika sekiranya ada yang kurang benar saat melakukan pekerjaannya				
13	Saya curiga saat teman kerja saya mengadu yang macam-macam kepada atasan saya				
14	Saya berusaha berfikir positif terhadap rekan kerja saya				
15	Saya tidak senang melihat teman saya akrab dengan pelanggan				
16	Saya senang mendapat kritikan dari rekan kerja				
17	<u>Saya tidak yakin mampu memberikan pelayanan sesuai keinginan pelanggan</u>				

18	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menjadi terapis				
19	Saya tidak percaya diri saat saya bertemu pelanggan berlawanan jenis				
20	Saya yakin bulan ini akan mendapat bonus dari klinik berdasarkan kinerja yang saya capai				
21	Akhir akhir ini saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
22	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar mutu pelayanan				
23	<u>Saya merasa kurang maksimal memberikan yang terbaik kepada pelanggan</u>				
24	Saya merasa bangga dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				

#### SKALA TRYOUT

#### BAGIAN II (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA)

No	Pertanyaan				
1	Saya merasa klinik memperlakukan fair, dan supportif terhadap para pegawai				
2	Saya merasa klinik tidak memberikan saya kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan				
3	Klinik selalu memberi saya kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya				
4	Saya merasa kantor tidak memberikan perlakuan perlakuan yang adil kepada karyawan karyawannya				
5	Saya memilih berbincang dengan rekan kerja saat istirahat bekerja dengan topik diluar pekerjaan				
6	Saya tidak menjalin komunikasi dengan baik kepada rekan kerja saya di dalam maupun di luar pekerjaan				

7	Saya pergi makan siang dengan rekan kerja saat istirahat berlangsung				
8	Saya melihat kekurangan rekan kerja saya saat bekerja dan mengadu kepada atasan saya tentang rekan kerja saya				
9	Saya merasa senang ketika pekerjaan saya dikerjakan dengan baik, klinik memberikan penghargaan berupa fee bonus				
10	<u>Klinik tidak memberikan bonus apapun kepada saya, meskipun saya berkontribusi banyak untuk perusahaan</u>				
11	Atasan saya memberikan saya pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan baik dan hal itu membuat saya semakin semangat dalam bekerja				
12	Saya merasa tidak ada kemajuan finansial yang berarti selama saya bekerja di klinik				
13	Saya merasa nyaman ketika bekerja di klinik				
14	<u>Saya tidak merasa aman saat bekerja di klinik</u>				
15	Lingkungan kerja membuat saya semakin semangat bekerja				
16	Fasilitas di tempat kerja tidak memadai sehingga membuat saya merasa khawatir dalam bekerja				
17	Sebelum masuk kerja untuk pertama kalinya, saya diberikan training mengenai tahap tahap treatment facial hingga saya melakukannya dengan baik				
18	Saya tidak diberi bimbingan apapun ketika memulai bekerja pertama kali				
19	Saya mendapatkan feedback setiap bulan dari kantor mengenai pekerjaan saya yang dirasa kurang dan saya dibimbing agar dapat melakukan pekerjaan lebih baik lagi				
20	Saya tidak pernah mendapatkan feedback selama bekerja di klinik				
21	<u>Saya bangga menjadi terapis karena ini cita cita saya sejak dulu</u>				
22	Saya tidak pernah menanggapi kritikan dan saran dari				

	pelanggan				
23	Saya berusaha meningkatkan pelayanan sesuai kritik dan saran dari pelanggan				
24	Saya tidak peduli apakah saya melakukan pekerjaan dengan benar atau tidak yang penting saya sudah masuk kerja				
25	Perusahaan memberikan jenjang karir kepada para pegawainya				
26	Tidak ada pemberian tunjangan khusus untuk karyawan				
27	<u>Klinik memberikan kenaikan gaji pokok sesuai masa kerja masing masing karyawan</u>				
28	Sulit bagi karyawan untuk bersaing menjadi team leader di klinik				
29	Saya merasa Bahagia bisa mengaktualisasikan kemampuan saya di klinik				
30	Saya merasa beban kerja di klinik berlebihan				
31	<u>Saya merasa senang dengan suasana di klinik</u>				
32	Saya merasa tidak betah bekerja selama ini karena banyak tekanan kerja yang saya rasakan				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 012/LAC-HRD/SLO/III/2020

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Christina Atika Kristanti, SH.

Jabatan : HRD & GA Manager

Perusahaan : PT. Larissa Anugerah Sejahtera

Alamat : Jl. Kaliurang Km.07 No.29 B, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Divia Cita

NIM : 13710002

Prodi : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *BURNOUT* PADA *THERAPIST* PERUSAHAAN AERTHETIC "X" YOGYAKARTA sejak tanggal 20 Desember 2019 sampai dengan tanggal 2 Maret 2020, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Yogyakarta, 3 Maret 2020

Larissa Aesthetic Center



Christina Atika Kristanti, SH.  
HRD & GA Manager



## CURRICULUM VITAE

### BIODATA PRIBADI

1. Nama : Diviacita
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 30 September 1995
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Menikah
6. Agama : Islam
7. Alamat : Jln. Imogiri Barat Km 4,5 No 95 Bangunharjo, Sewon, Bantul
8. No. HP : 0818977789
9. Email : emailkhususcita@gmail.com

### PENDIDIKAN FORMAL

1. SD : SDN 01 Grogol Utara Patal Senayan
2. SLTP : SMPN 19 Jakarta
3. SMA : SMAS Madinatunnajah Kalimukti

### KEMAMPUAN PENDUKUNG

1. Menguasai Bahasa Inggris Pasif (Spoken/Written)
2. Menguasai Ilmu Modelling
3. Dapat mengemudikan mobil manual/matic dengan baik.

Demikian Curriculu Vitae saya buat dengan sebenar-benarnya, sekian dan terima kasih.

Hormat saya,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Diviacita