

**Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Hidup Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia
Di Kabupaten Enrekang**

SKRIPSI



Oleh:

Nur Indah Fatma Dillah

201710230311085

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2023

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

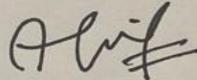
Nur Indah Fatma Dillah

Nim : 201710230311085

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 05 Desember 2023
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

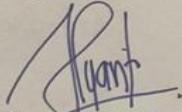
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



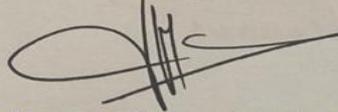
Alifah Nabilah Masturah, S.Psi.,M.A

Anggota I



Tri Muji Ingarianti, S.Psi.,M.Psi

Anggota II



May Lia Elfina, S.Psi.,M.Psi

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Indah Fatma Dillah
NIM : 201710230311085
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

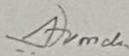
Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:
"Pengaruh Kepuasan Hidup Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Bank BRI Di Kabupaten Enrekang"

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan skripsi/karya ilmiah dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

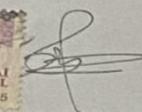
Malang, 6 November 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Sofa Amaliah, S.Psi., M.Si

Yang Menyatakan




Nur Indah Fatma Dillah

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis juga menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, akan sulit bagi penulis untuk dapat menjalani perkuliahan sampai akhirnya menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segenap hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Muhammad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, penjelasan, saran, dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
3. Dr. Diah Karmiyati, M.Si selaku dosen wali yang telah mendukung dan memberi pengarahan selama perkuliahan.
4. Seluruh jajaran dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh partisipan Bank BRI di Kabupaten Enrekang yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian.
6. Bapak dan Mama tercinta, Adik-adikku tersayang Syahratul Intan, Syaifullah, Asheeqa Athallah Izza B, serta keluarga besar penulis yang ada di Baraka dan desa DanteMalua yang senantiasa tanpa putus selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya sehingga penulis termotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Anak semata wayang penulis ananda Aiona Allisha Zalina B, terimakasih atas senyuman dan kabarmu yang selalu sehat selama bura tidak ada, terimakasih telah menjadi motivasi dan kekuatan bura.
8. Kakak, senior sekaligus guru Sri Ayu Ramadhani (kak Boon) yang menjadikan Malang seperti rumah, senantiasa mengarahkan peneliti selama berkuliah di UMM sampai pada saat ini.
9. Sahabat-sahabat lambek turah terkasih Ika, Riri, Enbe, Vita, Kina, Silfa R, Cuppa, Inggit, Wijun, Isna, Miran, Lia, Juli, Aan, Ido, yang selalu mencintai, memahami serta teman berbagi kebahagiaan dan berkeluh kesah, yang memberikan dukungan dan pengaruh positif bagi peneliti.
10. Rezky Zulfikar laki-laki baik hati yang selalu memberikan dukungan, pembelajaran serta bantuan terhadap penulis.
11. Teman-teman Malang Nisa CR, Ekky, Alda, Nunu, Candra, Rena, Fifa, Dila, Sain, Lady, yang selalu membantu dan memberikan motivasi pada penulis.
12. Konsumen-konsumen setia Toko Indah yang selalu menanti kehadiran penulis untuk dapat kembali ke kampung halaman.
13. Bapak kos dan mbak-mbak kos Az Zahra Khalifa yang senantiasa selalu memahami penulis selama kuliah di Malang.
14. Laboratorium Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dan belajar berorganisasi.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan

pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan semoga menjadi amal ibadah yang diterima oleh Allah SWT.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 26 November 2023

Penulis

Nur Indah Fatma Dillah



DAFTAR ISI

Contents

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
Kerangka Berpikir.....	7
Hipotesa.....	7
METODE PENELITIAN.....	8
Rancangan Penelitian.....	8
Subjek Penelitian.....	8
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	9
Prosedur dan Analisis Data Penelitian.....	10
HASIL PENELITIAN.....	11
DISKUSI.....	12
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	13
REFERENSI.....	15
LAMPIRAN.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian.....
Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Hidup dan Burnout.....
Tabel 3. Kategorisasi Hipotetik Kepuasan Hidup dan Burnout
Tabel 4. Deskripsi Uji Regresi Kepuasan Hidup Terhadap Burnout.....



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....
Lampiran 2. Analisis Data Demografi.....
Lampiran 3. Blue Print Skala
Lampiran 4. Data Kasar Responden.....
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian
Lampiran 6. Surat Verifikasi Data.....
Lampiran 7. Surat Plagiasi





KEPUASAN HIDUP TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) DI KABUPATEN ENREKANG

Nur Indah Fatma Dillah

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

nurindahfd@gmail.com

Karyawan Bank BRI yang setiap harinya melayani banyak nasabah dan pelanggan bank mendapat beberapa tuntutan pekerjaan yang harus di kerjakan semaksimal mungkin. *Burnout* digambarkan sebagai akibat dari kelelahan secara berlebihan dan mempengaruhi fungsi mental dan fisik yang cenderung dirasakan seseorang dalam mengerjakan pekerjaanya. Rendahnya emosional, depersonalisasi dan prestasi pribadi yang dirasakan berdampak terhadap kepuasan hidup seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan hidup terhadap *burnout* pada karyawan bank BRI di Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimen. Responden adalah 104 karyawan aktif bank BRI di Kabupaten Enrekang yang berusia 25-45 tahun. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dan *The Maslach Burnout Inventory* (MBI). Penelitian ini menggunakan analisa regresi sederhana. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh ($B = 1,141$; $p = 0,000$) antara kepuasan hidup terhadap *burnout* pada karyawan bank BRI. Kepuasan hidup di pengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu *burnout* sebanyak 20.9%.

Kata kunci : Karyawan bank BRI, Kepuasan hidup, kelelahan emosional dan fisik.

The BRI Bank employees who serve many clients and bank customers every day have several job demands that must be carried out as optimally as possible. Burnout is described as a result of excessive tiredness and affects the mental and physical functions that a person tends to feel when doing their work. Low emotionality, depersonalization and perceived personal achievement have an impact on a person's life satisfaction. The aim of this research is to determine the effect of life satisfaction on burnout among BRI bank employees in Enrekang Regency. This research uses a non-experimental quantitative approach. Respondents were 104 active BRI bank employees in Enrekang Regency aged 25-45 years. The research instruments used were The Satisfaction with Life Scale (SWLS) and The Maslach Burnout Inventory (MBI). This research uses simple regression analysis. The research results explain that there is an influence ($B = 1.141$; $p = 0.000$) between life satisfaction and burnout in BRI bank employees. Life satisfaction is influenced by the dependent variable namely which is 20.9%.

Keywords : life satisfaction, burnout, BRI bank employees

Salah satu industri dalam perbankan yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah BRI, BRI mendorong perekonomian Indonesia dengan memberikan layanan keuangan serta mempermudah dalam memperoleh dana yang masyarakat. BRI yang berpusat di Kabupaten Enrekang dengan 13 cabang unit bergerak dibidang industri perbankan beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 1, Juppandang, Kec. Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan 91711, Indonesia. Dalam UU Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 bank memiliki pengertian sebuah badan instansi milik negara yang menghimpun dan mengatur dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau bermacam bentuk lainnya dengan tujuan mempermudah masyarakat dalam meningkatkan kestabilan ekonominya serta ikut berperan aktif membangun ekonomi masyarakat (Bank Jateng, 2016).

Ketidaksanggupan individu dalam memenuhi keinginan dan tuntutan di dalam lingkungan pekerjaan akan menyebabkan sebuah tekanan secara emosional sampai pada tingkat stres dan depresi. Stress yang terjadi muncul ditandai dengan adanya keluhan, baik dari sisi fisik maupun emosional. Sehingga banyak individu berupaya menurunkan tingkat stres yang dialami, meskipun upaya yang dilakukan belum tentu berhasil. Individu yang tidak mampu menangani stres akan mengakibatkan melemahnya hingga memburuknya kondisi fisik maupun mentalnya (Haryokusumo, 2015).

Berdasarkan hasil asesmen langsung terhadap empat karyawan BRI yang setiap harinya melayani banyak nasabah dan pelanggan bank mendapat beberapa tuntutan pekerjaan yang harus di kerjakan semaksimal mungkin, hal ini berdampak serta menimbulkan ketidaksesuaian jam kerja yang telah ditetapkan dalam hal ini dimana jam kerja aktif karyawan tidak sesuai dengan semestinya yang seharusnya 8 sampai 9 jam kerja terpaksa ditambah beberapa jam kerja sehingga menimbulkan efek kelelahan, waktu istirahat yang berkurang serta kurangnya waktu bersama keluarga. Dikutip pengakuan dari salah satu karyawan terkait dampak dari ketidaksesuaian jam kerja yang dialami menyatakan “ *Istirahat berkurang, kumpul dengan keluarga berkurang*”. Dampak inilah yang termasuk dalam aspek *burnout* dimana terjadi kelelahan secara emosional akibat tuntutan pekerjaan, mengurangi interaksi terhadap nasabah dan karyawan bank lainnya serta hanya berkomunikasi seperlunya terkait pekerjaan, munculnya rasa bersalah karena ketidakmampuan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

Burnout di era saat ini telah menjadi masalah yang perlu ditangani dan mampu menyerang berbagai profesi yang mana berhadapan langsung dengan orang disekitarnya. Melalui tiga dimensi munculnya *Burnout* pada individu yang mengalami stres kerja ditandai dengan indikasi kelelahan secara emosional serta kurang bersemangat dalam menghadapi pekerjaan, munculnya sikap negatif yang mempengaruhi proses kerja, adanya komplain dan ketidakpekaan dari tersedianya pelayanan yang telah diberikan kepada mereka, serta prestasi pribadi yang rendah dimana individu memiliki rasa putus asa dan kurang dukungan secara sosial di lingkungan kerjanya (Ozkan, 2013).

Memuat artikel “*Banking: The Human Crisis Job Losses and Restructuring Process in The Financial Sector*” karya tulis Lynn Mackenzie (2013) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja pada profesi keuangan lebih mendominasi mengalami tekanan atau masalah emosional dalam hidupnya yang akhirnya memunculkan stress hingga depresi. Penelitian ini dilakukan Uni Global Union yang terletak di Swiss, menemukan hasil yang cukup memprihatinkan dalam dunia perbankan dunia dimana tercatat terdapat lebih dari 80% perusahaan keuangan perbankan dan asuransi di 26 negara (16 negara di Eropa, 4 di Asia, 3 di Afrika dan 3 di Amerika Latin) yang memberitakan telah terjadi kondisi kesehatan mental maupun fisik yang buruk dialami karyawan bank dan asuransi dalam jangka waktu selama dua tahun terakhir, karyawan tersebut

berada dalam kondisi tertekan berat akibat tuntutan pekerjaan yang besar dan sulit dalam waktu yang cukup lama. Dalam hal ini menjelaskan bahwa stres sebagai masalah kesehatan fatal yang dialami karyawan perbankan dan asuransi, tekanan yang dialami karyawan dipengaruhi oleh kekhawatiran kehilangan pekerjaan yang akan digantikan oleh karyawan baru yang masih muda, kekhawatiran karyawan yang tidak bisa memenuhi pencapaian yang ditetapkan pada perusahaan, dan kekhawatiran atas ketidakmampuan menyesuaikan dan menyelesaikan kerja tim dengan karyawan lainnya.

Kebahagiaan, adanya keluarga, pekerjaan, kondisi kesehatan yang baik, kondisi keuangan yang stabil dan rasa memiliki kepercayaan pada orang lain merupakan bagian dari sebuah kepuasan hidup pada seseorang (Kang & Princy, 2013). Sehingga kepuasan hidup merupakan proses pemahaman diri terhadap rasa puas yang dimiliki seseorang. Secara pemahaman luas, kepuasan hidup mengacu sejauh mana individu merasa berpuas hati dengan apa yang ada pada dirinya serta apa yang telah diperolehnya pada saat ini yang aspeknya dapat diukur secara kognitif oleh individu terhadap dirinya sendiri (Linsiya, 2015).

Dalam dunia kerja, individu mendapatkan tugas pekerjaan sesuai dengan profesi dan keahliannya dalam organisasi dan perusahaan, sehingga akan ada beberapa tuntutan dari organisasi dan perusahaan untuk menciptakan hasil yang memuaskan serta adanya kepuasan dalam layanan yang dibentuk. Tak jarang tuntutan beban kerja yang didapatkan karyawan mengakibatkan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab profesinya mengalami beberapa konflik peran, dimana mereka mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan dan memenuhi tuntutan pekerjaan dengan tuntutan yang datang dari lingkungan luar. Saat karyawan BRI tidak dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di pekerjaan dan tanggung jawab di rumah maka mereka tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dan menunjukkan sikap ketidakpuasan terhadap hidup secara umum (Karatepe & Karadas, 2016). Dalam ranah penelitian ini, kualitas kehidupan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berat dan sulit, dan kualitas kehidupan di luar pekerjaan karyawan seperti memiliki waktu luang untuk bersama keluarga memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup seseorang.

Setiap masing-masing individu memiliki cara serta kriteria tersendiri yang berbeda-beda dalam mencapai tingkat kepuasan dalam hidupnya. Mereka akan membentuk dan mencari hal yang dapat memenuhi keinginan atas rasa puas yang ada pada seseorang. Sehingga kepuasan hidup merupakan sebuah penilaian individu secara umum terhadap kehidupannya. Pavot dan Diener (2009) berpandangan bahwa kepuasan hidup mengacu terhadap seberapa puas individu terhadap keadaan hidupnya yang saat ini dijalani dengan standar harapan yang ditentukan oleh dirinya sendiri, dalam hal ini menjelaskan bahwa seseorang yang telah merasa puas dengan hidupnya maka standar yang telah ditentukan sendiri telah sebanding atau terpenuhi.

Heryawati (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya penurunan kelelahan emosional dan perasaan prestasi pribadi dapat mempengaruhi kepuasan hidup individu. Dapat disimpulkan rendahnya emosional, depersonalisasi dan prestasi pribadi yang dirasakan berdampak terhadap kepuasan hidup seseorang. Dampak yang ditimbulkan dari kelelahan emosional dan menurunnya prestasi pribadi menurut Heryawati (2017) karyawan dapat mengalami *burnout* yang diakibatkan dari adanya indikasi stres kerja dan beban kerja yang dialami, sedangkan gejala khusus yang muncul pada karyawan yaitu terjadinya kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang buruk, ketidakpuasan, keabsahan, dan kesakitan dan penyakit.

Burnout yang muncul karena adanya ketidakmampuan seseorang mengelola emosional dan perilaku menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan munculnya kepuasan hidup pada

seseorang. Kepuasan hidup mengacu pada proses kognitif dalam mempertimbangkan suatu keputusan atas rasa puas serta menentukan dan menemukan reaksi rasa senang. Kepuasan hidup merupakan bagian psikologi yang dihasilkan dari pandangan seseorang mengenai kehidupannya, harapan mereka dari kehidupan dan kemampuan mereka untuk mewujudkan harapan tersebut yang kemudian mempengaruhi kehidupan lingkungan organisasi mereka (Tatmini et al, 2016).

Dari uraian latar belakang diatas yang telah dijelaskan, peneliti berkeinginan untuk meneliti kepuasan hidup dan *burnout*. Dengan menggunakan fenomena yang terjadi di kalangan karyawan bank BRI di Kabupaten Enrekang, maka tujuan dan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepuasan hidup terhadap *burnout* pada karyawan BRI di wilayah Kabupaten Enrekang. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terletak pada fenomena masalah yang diangkat peneliti mengenai masalah jam kerja yang tidak sesuai hingga masalah-masalah yang dapat ditimbulkan secara personal maupun kelompok yang bersangkutan, serta subjek penelitian yang sering digunakan sebelumnya adalah mahasiswa dan pelajar. Data yang diperoleh serta manfaat ataupun kontribusi dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan informasi yang bersifat positif bagi perkembangan perbankan terutama pada BRI di Indonesia, mampu memberikan kontribusi sumber acuan pada kajian psikologi positif yang masih berada pada tahap berkembang dalam ranah keilmuan psikologi. Dalam penelitian yang diangkat peneliti diharapkan mampu menggambarkan kondisi lapangan secara mendalam sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan dan tolak ukur untuk lebih mampu turut andil memperbaiki sistem kerja sehingga nantinya penelitian ini tidak hanya bersifat representasi tetapi mampu menjadi suatu langkah untuk perubahan yang lebih mendorong kemajuan dari BRI itu sendiri maupun kualitas karyawan yang ada di dalamnya serta untuk kemajuan Fakultas Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Kepuasan Hidup

Shin dan Johnson tahun 1978 yang telah mencetuskan istilah kepuasan hidup yang saat ini telah berkembang dan banyak digunakan dalam ilmu pengetahuan. Pendapat lain dari para ahli salah satunya menurut Diener (1995) Kepuasan hidup adalah sebuah proses penilaian kognitif pada diri seseorang secara menyeluruh yang bergantung pada perbandingan keadaan atau situasi dirinya dengan standar yang sesuai dengannya. Kepuasan hidup sendiri dapat diperoleh dengan memiliki pemahaman yang luas dan layak, kesehatan yang terjaga, dan gaya hidup yang sehat, serta aktif dalam keluarga dan lingkungan luar.

Menurut Diener dan Biswas (2008), tolak ukur kepuasan hidup terdiri dari beberapa aspek antara lain:

1. Keinginan untuk mengubah kehidupan.
Individu yang memiliki kepuasan hidup memiliki perasaan dan harapan untuk menjadikan hidupnya lebih baik, dimana terdapat perubahan-perubahan positif yang dilakukan dan diharapkan mampu memperbaiki dan mengubah kehidupannya menjadi lebih baik seperti menjaga kesehatan dengan pola hidup sehat.
2. Kepuasan terhadap hidup saat ini.
Individu merasa telah mampu memahami dan menikmati kehidupannya dengan cara yang baik.
3. Kepuasan hidup di masa lalu.
Individu telah merasa ikhlas dan menjadikan masa lalunya sebagai bentuk perubahan, pengalaman dan pembelajaran untuk menjadikan kehidupannya lebih berarti di masa kini.

4. Kepuasan terhadap kehidupan di masa depan.
Dimana individu memiliki optimisme yang tinggi terhadap kehidupan masa depannya. Banyak keinginan dan harapan yang telah direncanakan secara matang terkait kehidupannya di masa yang akan datang.
5. Penilaian orang lain terhadap kehidupan seseorang.
Dalam aspek ini, secara manusiawi penilaian terhadap orang lain tergantung pada sudut pandangan seseorang yang dimana dipengaruhi sebagai macam faktor dan kondisi kehidupan saat saat ini.

Burnout

Maslach et al (2001) mengemukakan *burnout* digambarkan sebagai akibat dari kelelahan secara berlebihan dan mempengaruhi fungsi mental dan fisik yang cenderung dirasakan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Maslach dan Jackson (1981) Terdapat tiga aspek pada *burnout*, yaitu :

1. (*Emotional Exhausted*) Kelelahan Emosi, kelelahan emosi mengacu pada menurunnya sumber daya emosional. Beberapa kondisi akibat kelelahan emosional seperti munculnya perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa, tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga mengakibatkan timbulnya rasa ketidakmampuan dalam memberikan pelayanan psikologis.
2. (*Depersonalization*) Depersonalisasi, munculnya sikap dan perasaan negatif yang ditunjukkan dengan munculnya sikap kasar, individu yang cenderung untuk membatasi interaksi dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan dan orang lain di sekitarnya. Sikap lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan orang sekitar, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, dan sukar untuk menolong orang lain.
3. (*Reduced Personal Accomplishment*) Penurunan Prestasi Pribadi, dalam hal ini berkaitan dengan adanya penurunan prestasi pribadi yang ditandai dengan menurunnya kemampuan diri, menurunnya motivasi kerja dan menurunnya produktivitas dalam bekerja yang disebabkan adanya rasa bersalah karena tujuan dan harapan pada tempat kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan rasa tidak percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Bektas (2013) *individual effort factor* dan *organizational effort factor* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Faktor *individual effort factor* di dalamnya termasuk a) Berfikir positif artinya aktivitas berpikir yang dilakukan individu dengan tujuan untuk membangun dan membangkitkan aspek positif pada dirinya seperti berupa semangat maupun keyakinan diri sehingga memunculkan perasaan dan perilaku yang baik, b) *Creative behavior* bagaimana individu mampu membangun perilaku dari suatu gagasan yang berdampak baik dan bermanfaat, c) *Determination* diartikan sebagai individu yang bertekad mencapai tujuannya sekalipun ada hambatan dan kesulitan, d) *Compliance* mengacu pada kewajiban individu untuk mematuhi semua peraturan yang sedang berlaku padanya baik di lingkungan kerja. Faktor *organizational effort factor* di dalamnya meliputi *support of workmates*, *managerial support* dan *organizational atmosphere*. Adapun salah satu Faktor yang mempengaruhi *Burnout* (Schaufeli and Buunk, 2003) Kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*), aktivitas regulasi diri memberi peran bagi individu dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Bagi pekerja aktivitas regulasi diri penting dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya, dimana pekerja terlibat dalam proses pembuatan keputusan terkait pekerjaannya, dan pekerja

mendapatkan keuntungan yang bersifat membangun atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sehingga apabila berkurangnya aktivitas regulasi diri pada individu pekerja dapat menyebabkan mengalami *burnout*.

Kepuasan Hidup dan *Burnout*

Seseorang dengan kepuasan hidup yang tinggi secara tidak langsung memiliki rasa puas terhadap apa yang didapatkannya saat ini sehingga yang terjadi seseorang tersebut memiliki penyesuaian diri dan kebahagiaan dalam hidupnya serta mampu mengontrol kendali atas emosional yang secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan hidupnya. Saat karyawan tidak mampu menyelaraskan antara kondisi lingkungan kerja dan kondisi lingkungan rumah maka individu tersebut tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga individu tersebut menunjukkan rasa ketidakpuasan terhadap hidupnya secara umum (Karatepe & Karadas, 2016). Karyawan secara tidak langsung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan harapan mereka (Mahendrawan dan Indrawati, 2015). Adanya tekanan emosional di lingkungan kerja dan menurunnya rasa tanggung jawab ditempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup individu (Serdar dkk, 2016). Sehingga yang terjadi pada karyawan ialah semakin rendah kelelahan emosional dan perasaan prestasi pribadi yang dialami maka semakin berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan.

Kondisi seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan tingkat kebosanan yang tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan hidupnya. Dalam hal ini semakin rendah kelelahan emosional, depersonalisasi dan kurangnya prestasi pribadi yang dirasakan seseorang, maka kepuasan hidup seseorang tersebut akan meningkat (Tatmini et al, 2016). Dengan demikian faktor individual maupun faktor organisasi diperlukan sebagai bentuk mengatasi terjadi *burnout* pada seseorang terlebih seseorang tersebut bekerja pada bagian yang memerlukan usaha yang besar dari Faktor *individual effort* didalamnya termasuk berpikir positif, *creative behavior*, *determination* dan *compliance*. Sedangkan faktor organisasi didalamnya meliputi *support of workmates*, *managerial support* dan *organizational atmosphere*.

Ahmadi (2013) *burnout* digambarkan sebagai kelainan yang dialami individu yang mempengaruhi tingkat emosional, depersonalisasi, dan kurangnya prestasi pribadi yang menimbulkan gejala stress di lingkungan pekerjaan di mana individu bekerja dengan orang lain. Kelelahan emosional dialami individu yang menguras emosional karena beberapa tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Akibat yang muncul sebab terkurasnya emosional pada seseorang yaitu mengalami perasaan frustrasi, merasa putus asa, sedih, merasa tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis dengan maksimal. Depersonalisasi merupakan *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Kemudian akibat dari terkurasnya emosional pada lingkungan pekerjaan menimbulkan beberapa dampak buruk seperti timbulnya perasaan negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauh dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. *Personal accomplishment* ditandai dengan kurangnya komunikasi terhadap orang lain disebabkan karena adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupannya, serta merasa bahwa dirinya tidak mampu memberikan manfaat terhadap lingkungannya.

Kerangka Berpikir

Ketidakpuasan Hidup

- Mengabaikan waktu makan, istirahat dan olahraga .
- Sering lembur dan terlambat pulang kerja.
- Mengeluhkan pekerjaannya.
- Melewatkan waktu bersama keluarga karena pekerjaan yang belum terselesaikan.
- Prestasi yang menurun dalam pekerjaan.
- Sering mendapatkan teguran dalam pekerjaan.
- Adanya keluhan dari Keluarga, rekan kerja, atasan dan teman-teman.
- Jarang mengikuti kegiatan atau *event* di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja.

Burnout

- (*Emotional Exhaustion*) kelelahan emosional, dimana inividu merasa kelelahan, emosional, frustasi.
- (*Depersonalization*) dipersonalisasi, individu menunjukkan sikap kasar, sikap negatif, sensitive hingga menjaga jarak dengan orang baik dilingkungan sekitar maupun kerja.
- (*Personal Accomplishment*) prestasi pribadi, dimana menurunnya *self-efficacy*, kurangnya dukungan sosial, memiliki rasa putus asa.

Hipotesa

Ada pengaruh kepuasan hidup terhadap *burnout* pada karyawan BRI.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif non eksperimen untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel dalam kondisi apa adanya, serta bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana keterkaitan variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian kuantitatif menekankan data-data berupa numerik atau angka pada analisisnya yang kemudian diolah dengan bantuan metode statistika. Keunggulan penelitian kuantitatif Menurut Sukandarrumidi (2012) adalah data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk nilai absolut serta hasilnya bersifat objektif.

Subjek Penelitian

Sebanyak 104 karyawan aktif BRI Kabupaten Enrekang merupakan subjek penelitian yang digunakan. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *cluster sampling* bisa lebih representatif merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan membagi populasi menjadi beberapa kelompok untuk penelitian. Peneliti lebih dahulu menganalisis sampel yang terdiri dari beberapa parameter sampel seperti demografi, kebiasaan, latar belakang atau atribut populasi lainnya yang mungkin menjadi fokus penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2014). Parameter yang ditentukan yaitu karyawan atau pegawai di kantor BRI Kabupaten Enrekang dengan usia 25 hingga 45 tahun. Linsiya (2015) mengungkapkan seseorang yang berada pada usia dibawah 24 tahun dan diatas 44 tahun lebih puas dibandingkan dengan seseorang yang berada pada tahap dewasa madya.

Sampel penelitian diperoleh dengan mengambil 10% dari populasi, menurut pendapat Arikunto jika jumlah kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semuanya dan jika lebih dari 100 maka sampelnya diambil 10% dari jumlah populasi. Dari 140 karyawan BRI kabupaten Enrekang didapatkan dari 1 cabang dan 6 unit BRI yang tersebar di Kabupaten Enrekang diantaranya, Unit Banti 14 Karyawan , Unit Baraka 14 Karyawan, Unit Enrekang 20 Karyawan, cabang Enrekang 50 Karyawan, Unit Maroangin 14 Karyawan, Unit Belajen 14 Karyawan, Unit Kalosi 14 Karyawan. Total dari keseluruhan karyawan sebanyak 140 karyawan, umur diatas 45 tahun terdapat 17 karyawan sedangkan umur dibawah 25 tahun terdapat 19 karyawan. Jadi total karyawan BRI yang menjadi subjek sebanyak 104 dengan rentang usia 25 hingga 45 tahun.

Tabel 1. Responden Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
25-30 tahun	61	58,7%
31-35 tahun	34	32,7%
36-42 tahun	9	8,7%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	50	48,1%
Perempuan	54	51,9%
Jabatan		
<i>Account Officer</i>	17	16,3%
<i>Customer Service</i>	28	26,9%
<i>Staff Back Office</i>	19	18,3%
<i>Teller</i>	40	38,5%

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan BRI di Kabupaten Enrekang. Data dengan kategori umur 25-30 tahun sebanyak 61 orang (58,7%), kemudian sebanyak 34 orang (32,7%) berada di kategori umur 31-35 tahun, dan sebanyak 9 orang (8,7%) berada di kategori umur 36-42 tahun. Pada data jenis kelamin ada 50 orang (48,1%) berjenis kelamin laki-laki dan 54 orang (51,9%) memiliki jenis kelamin perempuan. Sedangkan untuk data jabatan sebanyak 17 orang (16,2%) memiliki jabatan *Account Officer*, sebanyak 28 orang (26,9%) memiliki jabatan *Customer Service*, sebanyak 19 orang (18,3%) memiliki Jabatan *Staff Back Office*, dan ada 40 orang (38,5%) memiliki jabatan sebagai *Teller*.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Kepuasan hidup atau variabel bebas (X) dan *burnout* atau variabel terikat (Y) merupakan dua variabel yang digunakan peneliti. Kepuasan hidup merupakan penilaian subjektif untuk mengetahui seberapa puas seseorang menjalani kehidupan dengan melakukan perbandingan keadaannya saat ini dengan standar yang sesuai dengan harapannya. Sedangkan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami individu yang bekerja pada situasi dimana individu melayani kebutuhan orang banyak.

Instrumen yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah menggunakan model pengukuran dengan skala likert. Pengukuran variabel bebas kepuasan hidup menggunakan skala *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS). Dalam pengukuran unidimensional, item-item yang digunakan bersifat umum. *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dari Diener et al (1985) dan di terjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019) yang menampilkan ukuran kepuasan hidup individu secara general. Terdapat lima komponen kepuasan hidup dalam *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang mewakili lima item pernyataan diantaranya: a.) Secara

keseluruhan, kehidupan saya hampir seperti dengan apa yang saya harapkan. b.) Kondisi kehidupan saya telah sangat baik. c.) Saya puas dengan kehidupan saya. d.) Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup. e.) Seandainya saya dapat mengulang hidup saya, hampir tidak ada yang ingin saya ubah. Reliabilitas skala diukur dengan metode Alpha cronbach, skor indeks reliabilitas pada skala *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) sebesar 0,828 dengan skor indeks validitas berkisar antara 0,61 hingga 0,81.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout* yang akan diukur dengan mengadaptasi alat ukur *The Maslach Burnout Inventory* (MBI) dari Maslach (1981) yang terdiri dari 19 item. Pada skala *The Maslach Burnout Inventory* (MBI) menggunakan dua jenis pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 19 item. Instrument variabel Y pada penelitian ini diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) yang berjumlah 19 item pernyataan (dalam Andarini, 2018). Cara memberi skor pada alat ukur adalah dengan memberikan empat pilihan jawaban dengan skala intensi yaitu sangat setuju (SS) dengan skor 4 sampai sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Pada skala *The Maslach Burnout Inventory* (MBI) skor indeks reliabilitas sebesar 0,897 dengan skor indeks validitas berkisar antara 0,353 hingga 0,784.

Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Hidup dan *Burnout*

Alat Ukur	Jumlah Item	Indeks Validasi	Koefisien Reliabilitas
Kepuasan Hidup	5	0,192 – 0,810	0,964
<i>Burnout</i>	19	0,192 – 0,784	0,872

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Hal yang pertama dilakukan peneliti terlebih dahulu yaitu menentukan masalah yang menjadi perumusan fenomena pada lingkup karyawan BRI. Kemudian melakukan pencatatan atas identifikasi masalah yang telah di temukan dan merangkumnya dalam latar belakang, selanjutnya menyusun kerangka teori, serta pengujian hipotesis. Langkah berikutnya yaitu mengadaptasi skala yang sesuai dengan kedua variabel penelitian. Untuk skala mengukur variabel kepuasan hidup peneliti memilih *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang terdiri atas 5 item dikembangkan oleh Diener et al (1985) dan di terjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019) yang menampilkan ukuran kepuasan hidup individu secara general, serta variabel *burnout* yang diukur menggunakan *The Maslach Burnout Inventory* (MBI) dari Maslach (1981) yang terdiri dari 19 item yang merupakan skala yang telah di adaptasi dari Savira Elmalia Kharisma (2020) yang terlebih dahulu telah disempurnakan.

Dalam penelitian ini terdapat 5 item skala kepuasan hidup yang valid yang digunakan dan terdapat 19 item skala *burnout* yang valid dan digunakan. Setelah menentukan item yang akan digunakan, peneliti kemudian membuat kuesioner penelitian yang nantinya diisi dan dipilih responden, selanjutnya peneliti menyebarkan skala melalui online kepada karyawan BRI di Kabupaten Enrekang yang terdiri atas 7 unit dan cabang BRI sebagai responden atau sampel penelitian untuk pengumpulan data. Penyebaran skala dilakukan peneliti secara online dengan pengisian *google form* yang telah disusun peneliti pada 31 Agustus sampai 14 September tahun 2013 kepada responden yang telah memenuhi kriteria pada penelitian ini.

Selanjutnya adalah peneliti melakukan analisa data untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam proses melakukan analisa data, peneliti menggunakan linear sederhana dengan bantuan SPSS 26. Adapun regresi linear sederhana adalah suatu metode penelitian untuk mengkaji serta menguji akibat dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (kepuasan hidup) dan variabel terikat (*burnout*) dengan menggunakan prinsip-prinsip regresi (Dermawan, 2013). Pada tahap akhir setelah diketahui hasil nilai perhitungan dari kedua variabel, selanjutnya peneliti mengambil dan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian dengan bantuan statistik menunjukkan bahwa nilai rata-rata (Maen) dan nilai *standard deviation* (SD) pada masing-masing variabel yang diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Kategorisasi Hipotetik Kepuasan Hidup dan *Burnout*

	Kategori	Kriteria	frekuensi	Persentase	Mean	SD
Kepuasan Hidup	Tinggi	$15 \geq X$	77	56,73 %	13,42	1,617
	Sedang	$13 \leq X <$	18	21,15 %		
	Rendah	$15 \leq X < 13$	9	22,11 %		
<i>Burnout</i>	Tinggi	$35 \geq X$	59	74,03 %	46,92	4,020
	Sedang	$21 \leq X <$	22	17,30 %		
	Rendah	$35 \leq X < 20$	23	8,65 %		

Berdasarkan tabel 3 diatas, Kepuasan Hidup memiliki variasi subjek sebesar 1,617 dan nilai mean sebesar 13,42 dimana dengan skor tersebut dapat dikatakan bahwa subjek mengalami Kepuasan Hidup di dalam pekerjaannya. Selanjutnya, pada *burnout* variasi subjek yang didapat sebesar 4,040 dengan mean sebesar 46,92 dimana dengan skor tersebut individu berada di tingkat *burnout* tinggi dan harus segera diatasi. *Burnout* yang dialami responden berpotensi terus meningkat seiring waktu sehingga memerlukan penanganan yang cepat untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan.

Hasil yang didapatkan pada tabel diatas telah di kategorisasikan menggunakan skor hipotetik, terlihat bahwa skor Kepuasan Hidup lebih besar tergolong kategori tinggi dari pada kategori rendah, sebesar 56,73%, begitupun pada skor *Burnout* lebih besar pada kategori tinggi, yaitu 74,03%. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Hidup terhadap perilaku *Burnout*, peneliti selanjutnya melakukan analisis regresi. Berikut hasil pengukuran yang didapat.

Tabel 4. Deskripsi Uji Regresi Kepuasan Hidup Terhadap *Burnout*

R	R ²	p	B	Kesimpulan
0,457	0,209	0,000	1,141	Signifikan

Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis pengujian regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan Hidup terhadap *Burnout* pada Karyawan BRI Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansinya yaitu 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari

taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($p < 0,05 = 0,000 < 0,05$). Dari hasil penelitian tersebut peneliti menemukan adanya pengaruh ($B = 1,141$) antara Kepuasan Hidup. Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,209 atau 20,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan hidup di pengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu *burnout* sebanyak 20,9%, sedangkan 79,1% *Burnout* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti di terima dengan kesimpulan yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan hidup dan *burnout* pada karyawan BRI. Dapat disimpulkan rendahnya emosional, depersonalisasi dan prestasi pribadi yang dirasakan berdampak terhadap kepuasan hidup seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heryawati (2017) yang mengemukakan bahwa penurunan kelelahan emosional dan perasaan prestasi pribadi dapat mempengaruhi kepuasan hidup individu. Sehingga yang terjadi pada karyawan ialah semakin rendahnya kelelahan emosional dan perasaan prestasi pribadi yang dialami maka semakin berpengaruh terhadap kepuasan hidup karyawan. Dampak yang ditimbulkan menurut Heryawati (2017) diantaranya secara umum karyawan yang sering mengalami *burnout* tanpa adanya penanganan yang cepat akibat beban kerja yang tidak dapat diatasi menimbulkan stres berkepanjangan, sedangkan gejala khusus yang dialami pegawai pada *burnout* yaitu kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang buruk, ketidakpuasan, keabsahan, dan kesakitan dan penyakit.

Penelitian yang telah dilakukan peneliti berdasarkan data-data yang telah diolah dan diuji, menunjukkan tingkat kepuasan hidup dengan nilai rata-rata 13,42 dari standar deviasi sebesar 1,617 tergolong tinggi, sehingga dapat diartikan karyawan BRI di Kabupaten Enrekang memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Begitu pula dengan tingkat *burnout* pada karyawan BRI di Kabupaten Enrekang menunjukkan nilai rata-rata 46,92 dari standar deviasi sebesar 4,020 tergolong tinggi, sehingga dapat diartikan karyawan BRI di Kabupaten Enrekang memiliki *burnout* yang tinggi. Dari hasil uji regresi didapatkan kesimpulan nilai yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan hidup di pengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu *burnout* sebanyak 20,9%, sedangkan 79,1% *Burnout* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Muhdiyanto (2018), dalam penelitiannya menyebutkan konflik yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan serta adanya konflik antar peran yang semakin tinggi menjadikan seorang karyawan memiliki potensi untuk mengalami tingkat stres yang terbilang tinggi serta berdampak pada stress yang berkepanjangan dengan kata lain mengalami *burnout*. Konflik yang terjadi dalam pekerjaan maupun dalam keluarga mengakibatkan munculnya kelelahan baik secara mental maupun secara fisik, tentunya hal ini menjadi penyebab seseorang memiliki rasa cenderung rendah diri dan merasa kaku hingga depresi sehingga menarik diri dari lingkungan kerja maupun lingkungan sekitar. Mc Gregor, et al (2016) menyatakan Seseorang yang mengalami kelelahan secara mental dan fisik terjadi diakibatkan kurangnya peranan penanganan yang melibatkan kontribusi dan peranan organisasi dalam pengelolaan masalah-masalah atau konflik yang dialami oleh karyawan ditempat kerja. Karyawan yang terlibat konflik peran di dunia pekerjaan berkaitan erat dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berat, sehingga terciptanya

kondisi presenteeism pada karyawan. Ketika karyawan mengalami ketidakmampuan dalam mengelola permasalahan yang dihadapi, maka dapat mengakibatkan *burnout* yang berdampak pada munculnya keputusan-keputusan seperti adanya tindak *resign* dan menciptakan hasil yang buruk dalam pekerjaan. Ketika *burnout* yang dialami karyawan memiliki tingkat yang tinggi maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang akhirnya menimbulkan kerugian terhadap organisasi ataupun perusahaan.

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin sesuai kemampuan dan pemahaman peneliti sendiri, begitu pula dengan hasil yang telah didapatkan. Meskipun demikian terdapat hal-hal yang menjadi keterbatasan peneliti dalam penelitian ini. Pengisian data demografi yang kurang jelas menjadi salah satu kelemahan dalam penelitian ini sehingga peneliti melakukan konfirmasi ulang terhadap instansi terkait pada proses pengambilan data agar data yang diperoleh telah sesuai dengan penelitian yang sedang diteliti. Adapun keterbatasan lainnya terhadap penelitian ini yaitu peran peneliti pada berlangsungnya proses responden atau subjek dalam pengisian alat ukur yang tidak dapat mendampingi secara langsung dikarenakan kesibukan subjek dan peneliti. Sehingga dalam hal ini memungkinkan terjadinya tindak kecurangan dan tindak seenaknya saat proses pengisian kuesioner dan alat ukur. Selanjutnya untuk penelitian terkait perlu mempertimbangkan mengenai populasi subjek serta data demografi subjek seperti rentang tingkat pendapatan, jam kerja dalam sehari atau seminggu, dan tingkat pendidikan karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengajuan hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh kepuasan hidup terhadap *burnout* pada karyawan BRI di Kabupaten Enrekang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan hidup yang dimiliki karyawan BRI maka semakin rendah pula *burnout* yang dialaminya. Sebaliknya, apabila kepuasan hidup yang dimiliki rendah maka *burnout* pada karyawan BRI akan semakin tinggi.

Implikasi dari penelitian ini adalah karyawan BRI di Kabupaten Enrekang diharapkan mampu menjaga dan mempertahankan tingkat kepuasan hidup karyawan BRI di Kabupaten Enrekang dengan menerapkan pola hidup sehat dimana menjaga kebugaran tubuh dengan berolahraga teratur, meluangkan waktu bersama keluarga di akhir pekan serta ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di tempat kerja. Kemudian implikasi untuk instansi terkait pada penelitian ini dapat dijadikan sumber acuan untuk meningkatkan kemajuan BRI salah satunya dengan instansi dapat mengadakan program-program pada setiap unit seperti acara *event* dan perlombaan di akhir bulan sebagai bentuk menjaga keharmonisan dan kekompakan serta membangun hubungan positif antar karyawan. Dan implikasi lainnya dari penelitian ini yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan dalam ilmu pengetahuan psikologi di bidang industri dan organisasi terutama pada variabel kepuasan hidup dan variabel *burnout*. Adapun beberapa cara lainnya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan serta mempertahankan kepuasan hidup adalah dengan berhenti memikirkan hal-hal yang negatif, menanamkan rasa yakin pada kemampuan diri sendiri, merasa diri anda berharga dan patut menerima serta memberikan cinta pada orang-orang terkasih. Kemudian bagi peneliti khususnya, lebih mampu mempertimbangkan dan memperhatikan data demografi subjek agar memperoleh data penelitian yang sesuai dan meminimalkan adanya masalah-masalah lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan variabel

kepuasan hidup dan variabel *burnout* dapat melakukan penelitian pada karyawan bank atau subjek lainnya. Dan apabila peneliti selanjutnya tertarik dengan subjek yang sama dengan penelitian ini dapat meneliti lanjutan tentang kehidupan dan sistem kerja karyawan BRI dilihat dari beberapa hal seperti berdasarkan konteks lingkungan atau budaya tertentu, pangkat atau jabatan, penghasilan, dan seperti apa kehidupan sosial karyawan BRI. Serta rekomendasi kepada peneliti selanjutnya adalah bisa lebih mengkaji terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup dan *burnout* agar terdapat variasi penelitian.



REFERENSI

- Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk *Subjective Well-Being*. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 29-40
- Andriani, C., & Helmayunita, N. (2019). Burn Out Pada Agen Asuransi Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Pada Pt Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Padang. *Unes Journal Of Social And Economics Research*, Volume 4,(Issue 1), 34–41.
- Bank Jateng. (2016). bankjateng. Retrieved from bankjateng: <http://bankjateng.co.id>.
- Counselling, P., & Departmant, G. (2015). Predicatives of the Workers' Burnout Level : Life Satisfaction and Social Support, 1801–1806.
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, (4), 653-663.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). The subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In S.J. Lopez & C.R. Synder (Eds), *The oxford Handbook of positive psychology* (2nd ed., pp 63-73).
- Diener, & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth*. Singapore: Blackwell Publishing.
- Gita, M.F. (2017). Pengaruh Optimisme Terhadap Kepuasan Hidup Pada Wanita Karir. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343-360.
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect Of Workplace Sprituality Dimensions On Organizational Commitment With Perceived Organizational Support As a Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6, 187-202.
- Heryawati, S. (2017). Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Hidup Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Herzberg, F. (2010). *Membangun Psikologi Kerja dan Aplikasi Etika Profesi*.
- Huebner, E.S., Drane, J.W., & Valois, R.F. (2000). Levels and demographic correlates of adolescent life satisfaction report. *School Psychology International*, 21, (3), 281-292.
- Hurlock, E.B. (2009). Psikologi perkembangan, suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (edisi kelima). (Terj. Istiwidayanti & Soedjarwo). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kang &Princy, T. (2013). Life Satisfaction Correlate Of Death Anxiety Among Elderly. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 121-124.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work

- engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554–566.
<https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>
- Linsiya, R. W. (2015). Perbedaan Kepuasan Hidup antara Mahasiswa Strata I (S1) dan Strata 2 (S2). *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*, 284. UMM.
- Mahendrawan, I. G. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, pp. 3936-3961
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M. . (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Measurement Of Experienced Burnout*. 2, 99–113.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*.
- Ningsih, D. A. (2013). Subjective Well-Being Ditinjau dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*, 01.
- Özkan, A. & Özdevecioğlu, M. (2013). The effects of occupational stress on burnout and life satisfaction: a study in accountants. *Quality&Quantity Journal*. 47, 2785–2798. doi: 10.1007/s11135-012-9688-1
- Pavot, W., & Diener, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. *Social Indicators Research Series*, 39, (3), 101-117.
- Sahrah, A. (2018). Burnout perawat perempuan ditinjau dari iklim organisasi. *Psycho Idea*, 15(2), 88-97.
- Savira, E.K. (2020). *Work-Family Conflict Dan Burnout Pada Guru Wanita*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sousa, L, & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worrell (Ed). *Encyclopedia of Woman and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender* (pp. 667-676). San Diego: Academic Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi penelitian: petunjuk praktis untuk peneliti pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tanissa, S. E. (2018). *Optimisme dan burnout dimediasi oleh kepribadian hardiness pada karyawan* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Tatmini, Y., Mesleki, Ü., & Etkisinin, T. (2016). Determining the Effect of Job Burnout on Life Satisfaction : An Empirical Research for Turkey, 83–94.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C., & Bunting, B. (Eds), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11-48). Netherlands: Eotvos University Press.
- Wanita karier indonesia terbanyak keenam di dunia. (2016, 8 Maret). CNN Indonesia. Diakses pada tanggal 24 Januari 2017 dari <http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karierindonesia-terbanyak-keenam-di>

dunia/.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

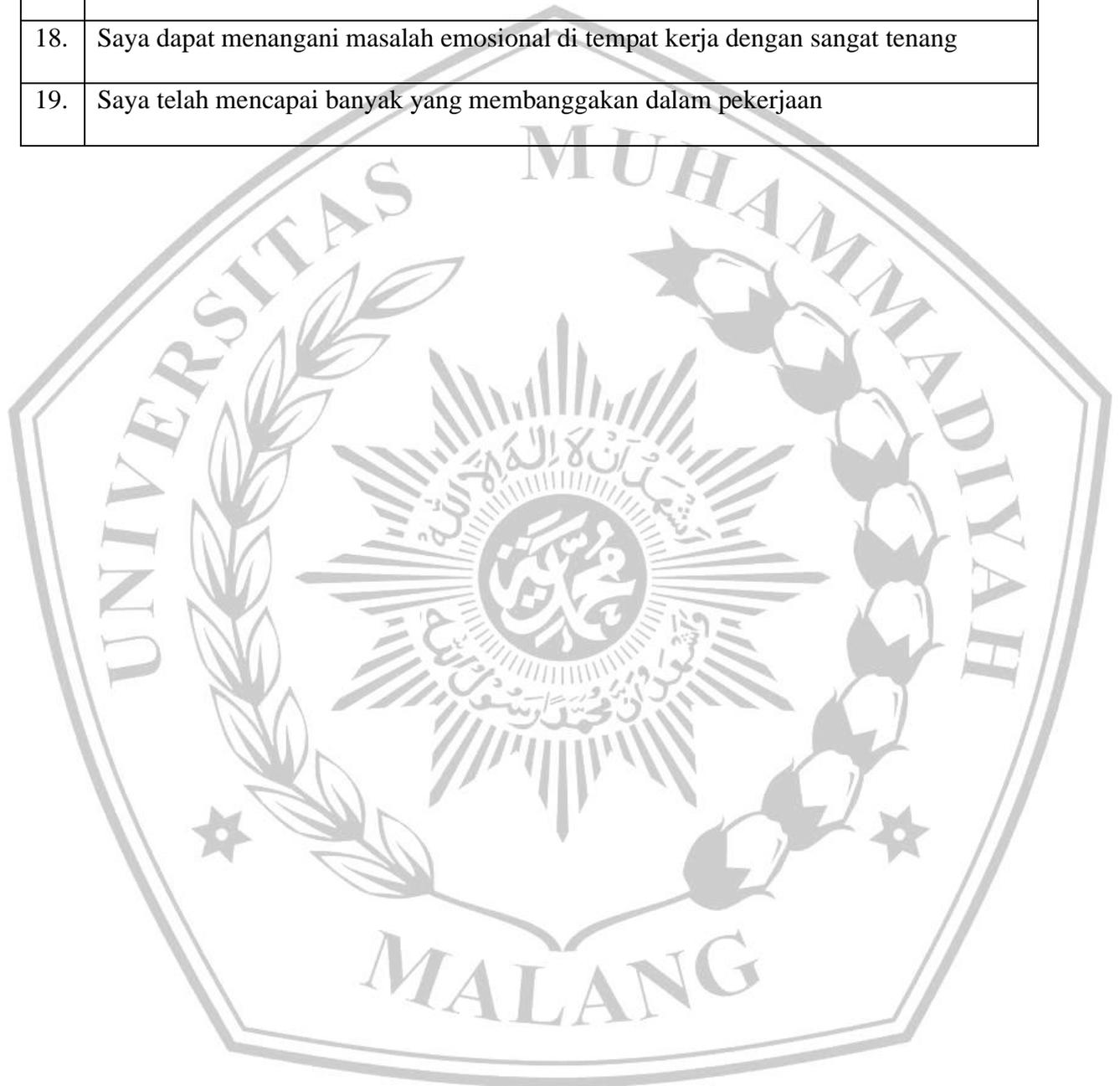
Skala *The Satisfaction with Life Scale (SWLS)*

1.	Secara keseluruhan, kehidupan saya hampir seperti dengan apa yang saya harapkan
2.	Kondisi kehidupan saya telah sangat baik
3.	Saya puas dengan kehidupan saya
4.	Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup
5.	Seandainya saya dapat mengulang hidup saya, hampir tidak ada yang ingin saya ubah

Skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)*

1.	Saya merasa memperlakukan beberapa orang seolah-olah sebagai objek yang tidak saya kenali
2.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain
3.	Saya mampu menciptakan suasana yang nyaman pada orang lain
4.	Saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saya
5.	Saya merasa frustrasi dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya
6.	Saya merasa sangat stres saat bekerja secara langsung dengan orang lain
7.	Saya benar-benar tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain
8.	Saya Khawatir menjadi orang yang lebih emosional karena pekerjaan ini
9.	Saya merasa kelelahan dengan pekerjaan saya
10.	Saya merasa disalahkan orang lain karena masalah mereka
11.	Saya merasakan lelah setelah bekerja setiap hari
12.	Saya menjadi lebih kejam terhadap orang lain sejak menjadi karyawan
13.	Saya sangat semangat dalam bekerja

14.	Saya merasa lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan di hari itu
15.	Bekerja menghadapi orang lain setiap hari membuat saya tertekan
16.	Pekeriaan ini membuat saya menjadi tidak bebas
17.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya
18.	Saya dapat menangani masalah emosional di tempat kerja dengan sangat tenang
19.	Saya telah mencapai banyak yang membanggakan dalam pekerjaan



Lampiran 2. Analisis Data Demografi

1. Usia Kepuasan Hidup

Descriptives								
Statistic								
	usia_range	Mean	95% Confidence Interval for Mean		Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
			Lower Bound	Upper Bound				
x	25 - 30 Th	13.31	12.84	13.78	13.00	1.831	10	18
	31 - 35 Th	13.53	13.06	14.00	14.00	1.354	11	16
	36 - 42 Th	13.78	13.14	14.42	14.00	.833	12	15

Descriptives								
Statistic								
	usia_range	Mean	95% Confidence Interval for Mean		Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
			Lower Bound	Upper Bound				
y	25 - 30 Th	46.77	45.68	47.86	46.00	4.264	36	58
	31 - 35 Th	46.76	45.51	48.02	46.00	3.610	41	57
	36 - 42 Th	48.56	45.41	51.70	50.00	4.096	41	52

Burnout

Frekuensi

		usia_range			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Th	61	58.7	58.7	58.7
	31 - 35 Th	34	32.7	32.7	91.3
	36 - 42 Th	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

No	Usia	N	Mean Kepuasan Hidup	Ket	Mean Burnout	Ket
1	25- 30 th	61	13.31	Rendah	46.77	Rendah
2	31-35 th	34	13.53	Rendah	46.76	Rendah
3	36 – 42 th	9	13.78	Tinggi	48.56	Tinggi
Total		104	13.54		47.36	

2. Jenis Kelamin Kepuasan Hidup

Descriptives

	Jenis Kelamin	Statistic						
		Mean	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
x	Laki-lak	13.30	12.80	13.80	13.00	1.764	10	18
	Perempuan	13.54	13.13	13.94	14.00	1.476	11	17

Burnout

Descriptives

	Jenis Kelamin	Statistic						
		Mean	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
y	Laki-lak	46.76	45.67	47.85	46.00	3.836	39	57
	Perempuan	47.07	45.91	48.23	46.50	4.251	36	58

Frekuensi Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	48.1	48.1	48.1
	Perempuan	54	51.9	51.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

No	Jenis Kelamin	N	Mean Kepuasan Hidup	Ket	Mean Burnout	Ket
1	Laki – Laki	50	13.30	Rendah	46.76	Tinggi
2	Perempuan	54	13.54	Tinggi	47.07	Tinggi
	Total	104	13.42		46.91	

3. Jabatan Kepuasan Hidup

Descriptives

	Jabatan	Statistic						
		Mean	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
x	Account	14.24	13.32	15.15	14.00	1.786	11	18
	Customer	12.96	12.42	13.51	13.00	1.401	10	16
	Staff Ba	13.58	12.89	14.27	14.00	1.427	11	17
	Teller	13.33	12.79	13.86	13.50	1.685	10	17

Burnout

Descriptives

Statistic		Mean	95% Confidence Interval for Mean		Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Jabatan	Lower Bound		Upper Bound					
y	Account	47.18	44.88	49.47	47.00	4.461	42	57
	Customer	45.57	44.10	47.04	46.00	3.785	36	52
	Staff Ba	47.37	45.83	48.90	47.00	3.183	42	52
	Teller	47.55	46.17	48.93	47.00	4.302	39	58

Frekuensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Account	17	16.3	16.3	16.3
	Customer	28	26.9	26.9	43.3
	Staff Back	19	18.3	18.3	61.5
	Teller	40	38.5	38.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

No	Jabatan	N	Mean Kepuasan Hidup	Ket	Mean Burnout	Ket
1	Account Officer	17	14.24	Tinggi	47.18	Tinggi
2	Costumer Service	28	12.96	Tinggi	45.57	Rendah
3	Staff Back Office	19	13.58	Tinggi	47.37	Tinggi
4	Teller	41	13.33	Rendah	47.55	Tinggi
	Total	104	13.52		46.91	

Lampiran 3. Blue Print Skala

Blue Print Skala Kepuasan Hidup

Dimensi	Favorable	Unfavorable
Kepuasan Hidup	<p>1 Secara keseluruhan, kehidupan saya hampir seperti dengan apa yang saya harapkan</p> <p>2 Kondisi kehidupan saya telah sangat baik</p> <p>3 Saya puas dengan kehidupan saya</p> <p>4 Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup</p> <p>5 Seandainya saya dapat mengulang hidup saya, hampir tidak ada yang ingin saya ubah</p>	

Blue Print Skala *Burnout*

Dimensi	Favorable	Unfavorable
<i>Emotional Exhaustion</i>	<p>4 Saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saya</p> <p>5 Saya merasa frustrasi dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya</p> <p>6 Saya merasa sangat stres saat bekerja secara langsung dengan orang lain.</p> <p>9 Saya merasa kelelahan dengan pekerjaan saya</p> <p>11 Saya merasakan lelah setelah bekerja setiap hari</p> <p>14 Saya merasa lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan di hari itu</p> <p>15 Bekerja menghadapi orang lain setiap hari membuat saya tertekan</p> <p>16 Pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak bebas</p> <p>17 Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya</p>	

<p><i>Depersonalization</i></p>	<p>1 Saya merasa memperlakukan beberapa orang seolah-olah sebagai objek yang tidak saya kenali</p> <p>7 Saya benar-benar tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain</p> <p>8 Saya Khawatir menjadi orang yang lebih emosional karena pekerjaan ini</p> <p>10 Saya merasa disalahkan orang lain karena masalah mereka</p> <p>12 Saya menjadi lebih kejam terhadap orang lain sejak menjadi karyawan</p>	
<p><i>Low Personal Accomplishment</i></p>		<p>2 Saya merasa pekerjaan saya memiliki pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain</p> <p>3 Saya mampu menciptakan suasana yang nyaman pada orang lain</p> <p>13 Saya sangat semangat dalam bekerja</p> <p>18 Saya dapat menangani masalah emosional di tempat kerja dengan sangat tenang</p> <p>19 Saya telah mencapai banyak yang membanggakan dalam pekerjaan</p>

Lampiran 4. Data Kasar Responden



nestamp	Apakah anda bersedia	Nama atau Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Sa
9/7/2023 14:51:57 Ya		Chairul anam		30 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/7/2023 14:55:19 Ya		Arif		32 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/7/2023 14:58:37 Ya		Rahma		25 Perempuan	Staff Back Office (BO)	
9/7/2023 15:02:20 Ya		Ma'ruf Azis		33 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/7/2023 15:04:23 Ya		Shelin		39 Perempuan	Staff Back Office (BO)	
9/8/2023 15:04:23 Ya		Arsil		33 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/8/2023 15:04:23 Ya		Asri		31 Perempuan	Account Officer (AO)	
9/7/2023 15:37:45 Ya		Mr.E		31 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/7/2023 15:53:36 Ya		Adiel yudistira		25 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/8/2023 18:15:09 Ya		Vita		32 Perempuan	Staff Back Office (BO)	
9/8/2023 18:25:14 Ya		Erna		25 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/8/2023 18:27:46 Ya		Widi		33 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/8/2023 18:43:22 Ya		Riri		25 Perempuan	Staff Back Office (BO)	
9/8/2023 19:04:10 Ya		Fitrah shara		27 Perempuan	Teller	
9/8/2023 20:10:42 Ya		Sulpa		25 Perempuan	Teller	
9/9/2023 15:18:13 Ya		A		29 Perempuan	Teller	
9/9/2023 15:42:24 Ya		Andri		25 Laki-laki	Teller	
9/9/2023 15:44:32 Ya		Isf		28 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/9/2023 15:46:33 Ya		Arif		30 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/9/2023 15:53:22 Ya		Abd. Khalil		26 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/9/2023 16:12:08 Ya		Dicky Alamsyah		26 Laki-laki	Teller	
9/9/2023 16:24:12 Ya		Kabul indrawan		30 Laki-laki	Teller	
9/10/2023 10:54:29 Ya		Sapril		31 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/11/2023 10:54:29 Ya		syarif		32 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/12/2023 10:54:29 Ya		Rezky Zulfikar		29 Laki-laki	Teller	
9/13/2023 10:54:29 Ya		Dzuhjah Alkayyis Rayis		26 Perempuan	Account Officer (AO)	
9/10/2023 20:27:07 Ya		Iin Lestari		29 Perempuan	Teller	
9/10/2023 20:30:37 Ya		RJR		25 Perempuan	Teller	
9/10/2023 20:37:06 Ya		Ihwan gunawan		28 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/10/2023 20:38:31 Ya		Rida itahi		25 Perempuan	Teller	
9/10/2023 20:42:18 Ya		Akwila Yorib		30 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/10/2023 20:47:53 Ya		Risaldi ismail		29 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/10/2023 20:48:14 Ya		Nunu		25 Perempuan	Teller	
9/10/2023 20:58:13 Ya		Saifuddin		34 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/11/2023 20:58:13 Ya		Halim		31 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/10/2023 21:05:29 Ya		Arifuddin		30 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/10/2023 21:06:29 Ya		Cr		39 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/10/2023 21:19:23 Ya		Junaedhy		27 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/10/2023 21:22:42 Ya		Hamdan		30 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/10/2023 21:33:05 Ya		Halulunsi		33 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/10/2023 21:33:14 Ya		Aqasi		27 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/10/2023 21:35:26 Ya		Puput sandra		28 Perempuan	Teller	
9/10/2023 22:04:31 Ya		Jamal		31 Laki-laki	Teller	
9/10/2023 22:08:49 Ya		Ahmad		27 Laki-laki	Teller	
9/10/2023 22:18:58 Ya		Rena		28 Perempuan	Teller	
9/10/2023 22:19:46 Ya		Ardani		27 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/10/2023 22:42:31 Ya		Dinda		34 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/11/2023 0:09:54 Ya		Yulls		25 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/11/2023 5:41:03 Ya		AL		25 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/11/2023 8:52:46 Ya		Arie		35 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/11/2023 9:25:14 Ya		Fitrah hamdan		34 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/11/2023 10:24:09 Ya		N		28 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/12/2023 10:24:09 Ya		Alfia Ningsi		36 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/13/2023 10:24:09 Ya		Sakti ranqqa nirwan		32 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/14/2023 10:24:09 Ya		Tari		28 Perempuan	Teller	
9/15/2023 10:24:09 Ya		Azizil		29 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/16/2023 10:24:09 Ya		D		33 Perempuan	Account Officer (AO)	
9/12/2023 20:25:26 Ya		Camellia K		28 Perempuan	Teller	
9/12/2023 20:50:05 Ya		AYU		29 Perempuan	Teller	
9/12/2023 20:53:18 Ya		Jaya		28 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/12/2023 21:06:17 Ya		ani		27 Perempuan	Teller	
9/12/2023 21:12:25 Ya		hida		28 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/12/2023 21:18:46 Ya		BI		28 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/12/2023 21:31:51 Ya		hd		30 Perempuan	Teller	
9/12/2023 22:07:01 Ya		ut		29 Perempuan	Teller	
9/12/2023 22:12:05 Ya		wqd		29 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/12/2023 22:19:11 Ya		Ida		30 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/12/2023 22:25:57 Ya		fausan		42 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/12/2023 22:36:08 Ya		Ais		28 Perempuan	Teller	
9/12/2023 23:41:02 Ya		HJ		32 Laki-laki	Account Officer (AO)	
9/12/2023 23:54:39 Ya		Rian		25 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/13/2023 0:07:46 Ya		Dafa		32 Laki-laki	Teller	
9/13/2023 0:11:50 Ya		Mardiah		32 Perempuan	Staff Back Office (BO)	
9/13/2023 0:16:20 Ya		IMRAN		32 Laki-laki	Staff Back Office (BO)	
9/13/2023 7:19:13 Ya		Sunardi		28 Laki-laki	Teller	
9/13/2023 7:34:38 Ya		Irwan		32 Laki-laki	Customer Service (CS)	
9/13/2023 7:47:47 Ya		M.saleh		29 Laki-laki	Teller	
9/13/2023 8:39:37 Ya		N		32 Perempuan	Customer Service (CS)	
9/13/2023 13:19:43 Ya		Oktavia		28 Perempuan	Teller	

Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS PSIKOLOGI

psikologi.umm.ac.id | psikologi@umm.ac.id

Nomor : E.5.d/1815/FPsi-UMM/XI./2023
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Kepala Cabang Bank BRI di Kabupaten
Enrekang, Jln Haji Oemar Said Cokroaminoto No.1, Juppadang, Kec.
Enrekang, Sulawesi Selatan – 91761.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan Ijin Penelitian Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :

Nama : Nur Indah Fatma Dillah
NIM : 201710230311085
No Hp : 082345311772
Alamat : Jalan Perintis Kemerdekaan, Kec Baraka, Kab
Enrekang, Sulawesi Selatan
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Hidup Terhadap *Burnout*
Pada Karyawan Bank BRI Di Kabupaten
Enrekang

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 3 November 2023



M. Saiful Yuniardi, M.Psi., Ph.D

109.0203.0368



Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sutami No 188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 149 (Hunting)
F: +62 341 582 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No 248 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/758/Lab-Psi/UMM/X/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nur Indah Fatma Dillah
NIM : 201710230311085
Dosen Pembimbing : 1) Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 27 Oktober 2023

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/833/Lab-Psi/UMM/XI/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nur Indah Fatma Dillah
NIM : 201710230311085
Dosen Pembimbing : 1) Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Hidup terhadap Burnout pada Karyawan Bank BRI di Kabupaten Enrekang	25%	25%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 16 November 2023

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si