

**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life*
dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Ahmad Fauzan

30401800010

UNIVESITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

TAHUN 2025

SKRIPSI

**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life*
dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi**

Disusun Oleh :

Ahmad Fauzan

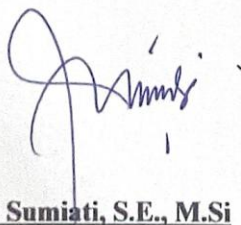
NIM : 30401800010

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Mei 2025

Pembimbing,



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si

NIDN : 0619036801

**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life*
dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi**

Disusun Oleh :

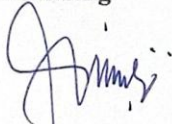
Ahmad Fauzan

30401800010

Pada tanggal 20 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si

NIDN : 0619036801

Reviewer



Prof. Dr. Mutamimah, S.E., M.S.i

NIDN : 0613106701

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Mengetahui,



Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Edhi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIDN : 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Fauzan

NIM : 30401800010

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “ **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life* dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 20 Mei 2025



Ahmad Fauzan
NIM. 30401800010

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Fauzan

NIM : 30401800010

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life* dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Mei 2025

Yang Memberi Pernyataan



AHMAD FAUZAN

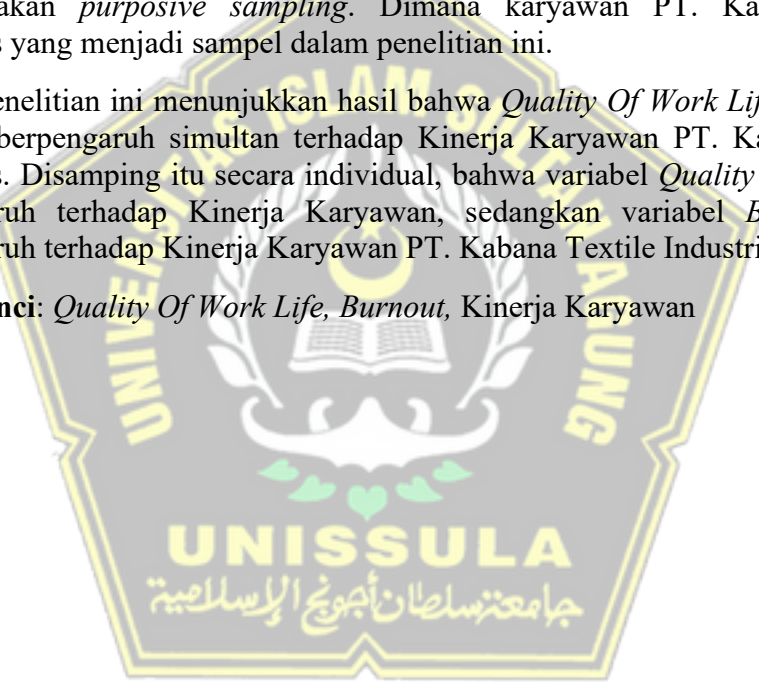
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life* dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara lebih dari satu variabel indeoenden terhadap variabel dependen penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 26 untuk menghasilkan persamaan model regresi, dengan besarnya determinasi serta nilai probabilitas pada uji T dan F guna menjawab hipotesis yang ditetapkan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Dimana karyawan PT. Kabana Textile Industries yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Quality Of Work Life* dengan *Job Burnout* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries. Disamping itu secara individual, bahwa variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries.

Kata Kunci: *Quality Of Work Life*, *Burnout*, Kinerja Karyawan



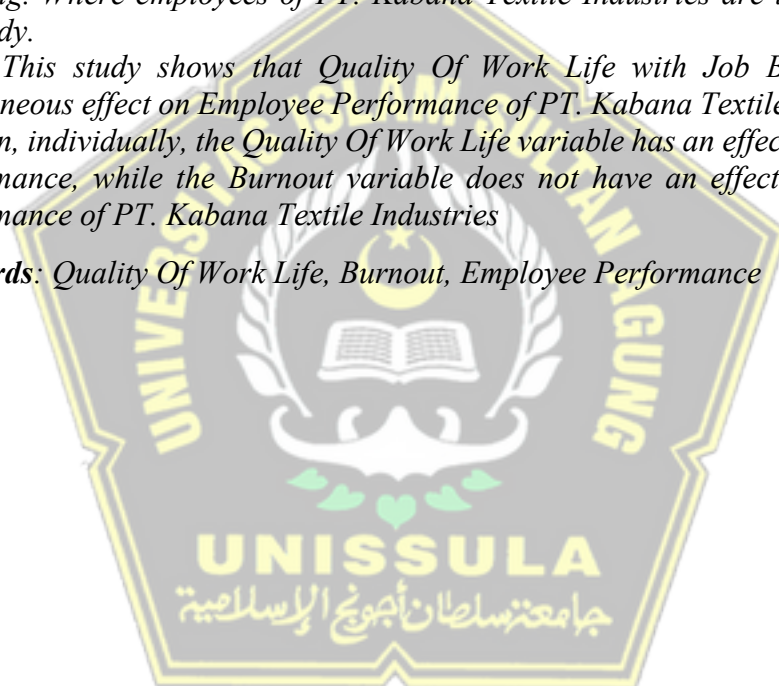
ABSTRACT

This study aims to determine the Improvement of Human Resource Performance Through Quality of Work Life with Job Burnout as a Mediating Variable.

This research is a type of quantitative research with the data analysis method used, namely multiple linear regression analysis. Multiple linear regression is used to determine the relationship between more than one independent variable and the dependent variable of the study. This research was conducted with the help of the SPSS 26 application to produce a regression model equation, with the magnitude of determination and probability values in the T and F tests to answer the established hypotheses. The sampling technique in this study used purposive sampling. Where employees of PT. Kabana Textile Industries are the samples in this study.

This study shows that Quality Of Work Life with Job Burnout has a simultaneous effect on Employee Performance of PT. Kabana Textile Industries. In addition, individually, the Quality Of Work Life variable has an effect on Employee Performance, while the Burnout variable does not have an effect on Employee Performance of PT. Kabana Textile Industries

Keywords: *Quality Of Work Life, Burnout, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, skripsi ini telah selesai. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Unissula yang telah membantu dalam memberikan saran dan perhatian kepada penulis selama penulis mengenyam pendidikan S-1
2. Ibu Dr. Siti Sumiati, SE,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar mengajarkan kata demi kata, meluangkan waktu, memberikan motivasi serta menjadi pembimbing yang hebat sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Pembimbing selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberikan saran, perhatian dan nasehat selama proses perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Unissula selaku tenaga pengajar yang telah memberikan berbagai ilmu kepada penulis yang bermanfaat sehingga penulis mendapat pengetahuan dan berbagai pengalaman.

5. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Ekonomi Unissula, terima kasih atas bantuan dan kerja sama memberikan kemudahan dalam pengurusan proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
6. Orang tuaku tercinta Bapak Kasno dan Ibu Mulyati terima kasih atas doa yang senantiasa kalian panjatkan untuk penulis dalam setiap langkah, ridho 4 kalian berharga, dukungan serta kasih sayangnya, kalian adalah sumber kekuatan penulis.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dengan dukungan dan do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi khususnya dalam bidang ekonomi sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 20 Mei 2025

Ahmad Fauzan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 Kerangka Berpikir	20
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	21
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	29
3.2 <i>Setting</i> Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Sumber Data Penelitian.....	32

3.5	Variabel Penelitian.....	32
3.6	Teknik Pengumpulan Data	35
3.7	Metode Analisis Data	36
DAFTAR PUSTAKA		64



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar PHK Massal Industri Tekstil.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3. 2 Skala Likert	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil sedang mengalami persaingan yang ketat dari kemerosotan yang menyimpannya pada awal 2022 setelah pandemi Covid-19 dan ketidakstabilan global. Kemerosotan industri tekstil terjadi karena China diduga melakukan *dumping* yang merusak pasar domestik. Peristiwa ini menyebabkan berbagai perusahaan tekstil mengalami kebangkrutan ataupun melakukan efisiensi ketat dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) demi mempertahankan keberlanjutan usaha perusahaan meskipun merugikan para pekerja, terutama perusahaan tekstil yang tidak memenuhi gaji dan pesangon para pekerja yang diputus hubungannya.

Badan Pusat Statistik mencatat nilai impor baju bekas meroket pada awal tahun Januari sampai dengan September 2022 sebesar 607% secara *year on year* (Pahlevi, 2022). Hal ini menandakan persaingan pasar yang ketat terjadi di industri tekstil dengan China maju lebih cepat karena keberhasilannya pulih dari pandemi Covid-19. Meskipun begitu impor tekstil yang lebih murah dari China hanya akan membuat industri dalam negeri mengalami kesulitan terutama ekonomi Indonesia yang ketinggalan dalam pemulihan ekonomi ketimbang China pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024.

Semakin ketatnya persaingan yang terjadi di industri tekstil juga terjadi saat ekonomi China mengalami pemulihan lebih cepat dan pembatasan dagang pihak Amerika dan Eropa terhadap pasar China yang mengharuskan China

mencari pasar lain sebagai tujuan ekspornya, salah satunya Indonesia. Hal itu menyebabkan barang murah produk tekstil China masuk ke Indonesia yang merusak pasar dan mendorong persaingan yang cukup sulit dihadapi oleh para pelaku usaha dalam negeri. Pasar tekstil yang semakin kompetitif inilah yang menyebabkan banyak usaha tekstil mengalami kebangkrutan ataupun PHK massal. Berikut merupakan daftar perusahaan yang mengalami kebangkrutan/pemutusan hubungan kerja secara massal.

Tabel 1. 1 Daftar PHK Massal Industri Tekstil

Perusahaan Bangkrut	Jumlah Karyawan Terdampak	Perusahaan yang PHK Massal	Jumlah Karyawan Terdampak
PT. Dupantex	700	PT. Sinar Pantja Djaja	2000
PT. Alenatex	700	PT. Bitratex	400
PT. Kusumahadi Santosa	500	PT. Djohartex	300
PT. Pamor Spinning Mills	700	PT. Pulomas	100
PT. Kusumaputra Santosa	400	-	-
PT. Sai Apparel	8.000	-	-

Sumber. BBC News Indonesia, 2024.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persaingan yang sangat ketat dan beracun di industri tekstil telah menyebabkan badai PHK yang dilakukan karena pabriknya bangkrut ataupun efisiensi dengan korban tertinggi terjadi pada sumber daya manusia PT. Sai Apparel dan PT. Sinar Pantja Djaja masing-masing sebesar 8.000 dan 2.000 karyawan. Dalam mengatasi kemerosotan ini maka pelaku usaha meminta pemerintah melakukan pembatasan impor dengan inisiatif aturan mengenai pengenaan bea masuk produk tekstil dari China guna

menyelamatkan pasar dalam negeri dan memulihkan distorsi pasar tekstil. Pemerintah juga akan mengenakan aturan anti *dumping* terhadap produk tekstil asal China sehingga membantu industri tekstil tanah air untuk dapat bersaing dengan produk tekstil murah asal China.

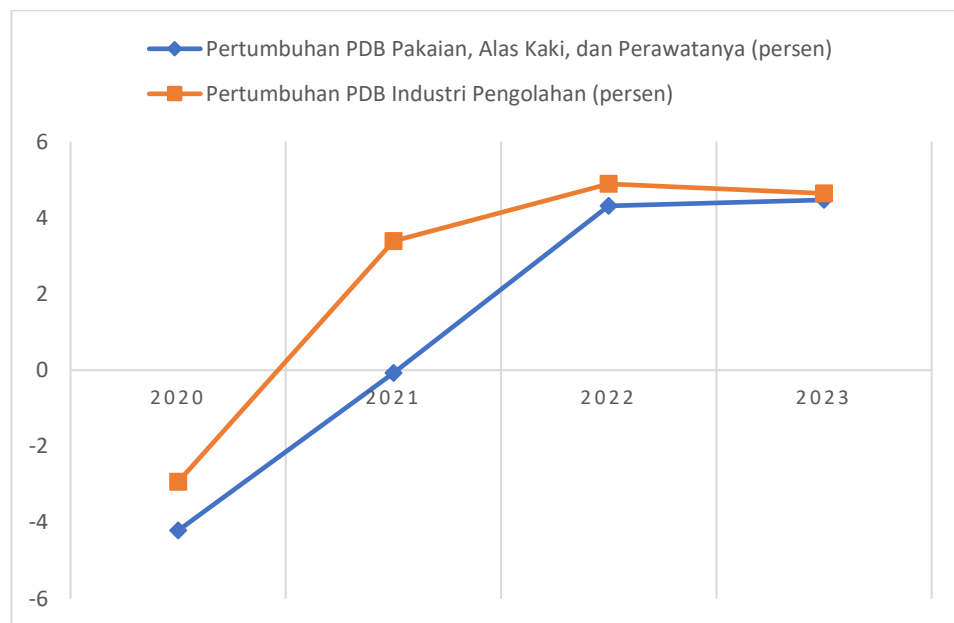
Salah satu cara yang harus dilakukan pemerintah yaitu dengan penambahan penerapan tarif (*tariff barriers*) dimana pemerintah dapat memberlakukan kebijakan bea masuk tindak pengamanan (BMTP) atau *safeguard* serta dengan memberlakukan bea masuk antidumping (BMAD). Dikarenakan penambahan lebih lanjut kebijakan tersebut masih dalam proses Komite Anti Dumping Indonesia Kementerian Perdagangan yang berisiko harus selaras dengan panduan World Trade Organization maka pemerintah dinilai perlu memperketat kebijakan hambatan nontarif atau *non tariff barriers* (NTB) terlebih dahulu dengan memberlakukan kembali syarat persetujuan teknis (pertek) untuk impor produk tekstil yang masuk ke pasar dalam negeri sebagai bentuk proteksi meskipun pemerintah sudah memasang tarif BMAD sejak 2010 (Technoz, 2024).

Menteri Perdagangan Zulkifli Hasan menurut laporan BBC menyatakan akan mengenakan tarif bea masuk pada impor China sebesar 200% sebagai upaya memproteksi pasar tekstil dalam negeri. Akan tetapi penyebab awalnya ialah ketika Kementerian Perdagangan merombak aturan Permendag-nya nomor 36 tahun 2023 mengenai aturan pertimbangan teknis (pertek) yang membuat aturan impor direlaksasi seperti tidak diperlukan lagi tata cara penerbitan Pertimbangan Teknis (Pertek) sebagai syarat untuk mendapatkan

Persetujuan Impor (PI) bagi para pengimpor umum untuk komoditas pakaian jadi hingga alas kaki. Padahal peraturan tersebut juga dapat diartikan sebagai proteksi untuk industri tetap bertahan menghadapi persaingan usaha. Sehingga hal ini membuat Menteri Perdagangan Zulkifli Hasan berdalih merevisi Permendag nomor 36 tahun 2023 menjadi Permendag nomor 8 tahun 2024 termasuk dengan adanya penumpukan barang impor di Indonesia (Kamal dan Arni, 2024).

Meskipun persaingan sangat ketat akan tetapi industri tekstil tahun 2024 ini mulai mengalami perkembangan yang lebih baik daripada sebelumnya pada awal tahun 2022 baik dengan adanya dukungan aturan pemerintah, insentif, ataupun kondisi pasar yang membaik. Sehingga mulai pulihnya industri tekstil ini dapat dilihat dari perkembangan produk domestik bruto grafik 1 di bawah ini. Produk Domestik Bruto (PDB) berdasarkan pengeluaran untuk pakaian, alas kaki, dan perawatannya menunjukkan pertumbuhan yang membaik sejak kemerosotan terjadi pada tahun 2020. Begitupun dengan industri pengolahan yang mencakup industri tekstilnya yang mengalami kenaikan PDB lapangan usaha dari tahun 2020 sampai dengan 2023. Hal ini menunjukkan pertumbuhan yang dialami oleh industri tekstil dalam negeri semakin bagus baik dari sisi konsumsi pakaian, alas kaki, dan perawatannya sampai penciptaan produksi dalam industri tekstil. Berikut merupakan grafik 1 tersebut.

Grafik 1. Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Berdasarkan Pengeluaran
Konsumsi Rumah Tangga (biru) dan Berdasarkan Lapangan Usaha (oranye)
Berkaitan Dengan Industri Tekstil



Sumber. Badan Pusat Statistik, 2024.

Pemulihan industri tekstil ini juga dapat dilihat dari press release Kementerian Perdagangan (2024) yang merujuk laporan Bank Indonesia (BI) atas peningkatan kinerja triwulan pertama tahun 2024 pada Prompt Manufacturing Index BI (PMI-BI) dimana industri tekstil dan pakaian jadi meningkat serta dikategorikan dalam fase ekspansi dengan indeks 57,40 persen. Pemulihan industri tekstil ini menjadi katalis positif bagi pemerintah dan masyarakat karena dapat dijadikan sebagai spirit untuk memajukan industri dalam negeri serta mendorong kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya pemulihan industri tekstil maka perusahaan dan para pekerja harus saling mengerti dan menunaikan hak serta kewajibanya masing-masing untuk menciptakan keharmonisan industri guna menciptakan produktivitas yang sehat

sehingga mampu bersaing dan berkembang terhadap tantangan produk asal China ataupun pasar lainya yang menyebabkan persaingan industri tekstil baik di dalam ataupun luar negeri.

Tekanan kinerja para karyawan perusahaan tekstil meningkat untuk mendorong pertumbuhan perusahaan yang persainganya ketat untuk dapat mengikuti momentum katalis positif pasar tekstil yang sedang dalam fase eskpansi. Untuk mendukung ekspansi industri tekstil maka para karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dimana kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan kuantitas, kualitas, dan waktu pengerjaan untuk menghasilkan output yang mampu bersaing di pasaran (Hafizh dan Hariastuti, 2021).

Pencapaian output yang berkualitas mengharuskan perusahaan memperhatikan lingkungan kualitas kerja para karyawannya untuk mendorong secara maksimal kinerja mereka sehingga mampu memenuhi target-target tertentu yang ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan kepada karyawanya untuk menjaga kinerjanya dapat dilakukan melalui *quality of work life* dan sisi *burnout* para karyawan. Kedua faktor ini diharapkan dapat mendorong segi kualitas dalam diri karyawan dan lingkunganya yang dapat berdampak positif bagi pencapaian target perusahaan untuk bersaing dan mampu bertahan di pasar tekstil yang ketat.

Quality of work life atau WQL menurut Alfani (2018) merupakan pendekatan manajemen perusahaan untuk menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas bagi karyawanya dari aspek lingkungan kerja, pengembangan karir hingga kesehatan kerja. Faktor ini dijadikan variabel penelitian untuk

mengetahui bagaimana faktor kualitas hidup kerja para karyawan yang dinilai dari berbagai aspek tersebut dapat mendorong performa mereka dalam bekerja di perusahaan tekstil di tengah persaingan industri tekstil yang semakin ketat karena adanya barang murah yang berasal dari pasar China.

Burnout menurut Soelton et al. (2020) merupakan sindrom kelelahan secara emosional, rasa kemunduran dan depersonalisasi yang dirasakan di tempat kerja. Faktor ini penting untuk diperhatikan karena ekspansi produksi perusahaan tekstil pastilah akan menekan para karyawannya sehingga penting memperhatikan faktor kelelahan mental dan fisik mereka untuk diketahui pengaruhnya secara langsung terhadap pencapaian target perusahaan tekstil. Maka faktor ini layak untuk dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Salah satu hal yang menjadikan dasar latar belakang penelitian ini adanya fenomena *gap* yang terjadi pada kinerja sumber daya manusia di PT. Kabana Textile Industries. Hasil pra survei terhadap sumber daya manusia PT. Kabana Textile Industries menunjukkan beberapa poin yaitu para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan *jobdesc* yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mampu mengubah suasana menjadi lebih fleksibel dalam adaptasi kerja, dan memiliki komitmen individu terhadap perusahaan sehingga dapat dinyatakan tingkat *turnover* yang rendah (Ni'am, 2023). Adapun penelitian yang dilakukan Maulida (2022) menunjukkan skill sumber daya manusia yang belum begitu menguasai dalam bekerja. Misalnya, karyawan kurang mengetahui yang dilakukannya tidak selaras dengan aturan SOP perusahaan seperti drum cacat

yang tetap digunakan dalam proses produksi tekstil sehingga mengakibatkan kecacatan.

Maulana et al. (2023) dalam penelitiannya menunjukan perilaku sumber daya manusia PT. Kabana Textile Industries yang seringkali lalai sehingga perilaku karyawan tersebut dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang merugikan diri sendiri, selain daripada merugikan perusahaan. Hal ini karena bekerja di pabrik produksi tekstil tidak lantas tanpa adanya risiko keselamatan kerja dimana potensi bahaya paling tinggi yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja saat berada pada area *carding* dan *drawing finisher*.

Latar belakang penelitian ini juga didasarkan dengan adanya perbedaan penelitian atau *gap research* yang dihasilkan oleh para peneliti sebelumnya mengenai hubungan variabel *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. *Gap* yang pertama terjadi pada pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dimana penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2021) menemukan bukti bahwa *quality of work life* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penemuan berbeda oleh Hafizh et al. (2021) menyatakan *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gap research selanjutnya dapat diketahui mengenai hubungan kedua antara variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syabani dan Huda (2019) menghasilkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan

oleh Wallen (2023) menunjukkan sebaliknya yaitu variabel penelitian *burnout* tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Quality Of Work Life* dengan *Job Burnout* Sebagai Variabel Mediasi**”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diformulasikan masalah yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *quality of work life* dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Kabana Textile Industries?
2. Bagaimana *burnout* dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Kabana Textile Industries?
3. Bagaimana *quality of work life* dan *burnout* dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Kabana Textile Industries?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk menjelaskan pengaruh *quality of work life* pada kinerja karyawan PT. Kabana Textile Industries?
2. Untuk menjelaskan pengaruh *burnout* pada kinerja karyawan PT. Kabana Textile Industries?

3. Untuk menjelaskan pengaruh *quality of work life* dan *burnout* pada kinerja karyawan PT. Kabana Textile Industries?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada pembaca, khususnya para akademisi untuk mengetahui bagaimana indikator kinerja para karyawan juga penting untuk diketahui dari segi tingkat *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan *burnout* (kelelahan emosional, fisik, dan mental) di tempat mereka bekerja. Sehingga kedepannya para akademisi dapat memperluas cakupan penelitian mengenai performa para karyawan dengan menambah indikator ataupun variabel penelitian baru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat secara praktiknya dalam dunia kerja dimana peneliti mengharapkan hasil yang ada dapat digunakan oleh para pemangku kepentingan sebagai bahan pertimbangan meningkatkan kinerja karyawan yang sehat. Sehingga hal ini dapat mendorong kualitas perusahaan menjadi lebih baik. Selain itu, perusahaan dapat bertahan dan berkelanjutan dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang sudah semakin modern yang melibatkan generasi baru. Sehingga pemangku kepentingan lebih memperhatikan bagaimana

karyawanya dalam hak-hak di tempat kerja sehingga mendapatkan kualitas kehidupan kerja dan tingkat mentalitas yang sebaik-baiknya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Demand Resources Theory*

Job demand resources theory atau disingkat JD-R Theory merupakan teori yang digunakan dalam suatu penelitian yang berkaitan dengan stress pekerjaan yang berpengaruh serta berdampak pada bidang pekerjaan serta psikologi terkait kesejahteraan karyawan (Obrenovic et al., 2020). Teori JD-R berfungsi guna mengetahui dampak kondisi kerja terhadap para karyawan ataupun bagaimana dampak yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan. Sesuai dengan teori JD-R dimana kesejahteraan maupun perilaku akan saling memengaruhi pada tingkat organisasi, tim, bahkan individu.

Bakker dan Demerouti (2018) menyatakan bahwasanya tingkat kesejahteraan karyawan akan memicu untuk mempengaruhi sumber daya pekerjaan mereka. Teori JD-R dalam hal ini menguraikan bagaimana proses kesehatan, kesejahteraan, perilaku organisasi, serta kinerja pekerjaan. Kondisi seperti pemicu stres kerja dapat diidentifikasi terjadi dengan kondisi atau persepsi yang dialami masing-masing karyawan. Ketika manajemen perusahaan mengetahui tugas dan masalah yang membutuhkan perhatian lebih maka langkah-langkah strategis dan struktural disampaikan untuk optimalisasi proses dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

Teori JD-R ini digunakan dalam penelitian karena bertujuan dalam mendukung tema permasalahan mengenai faktor *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang mempelajari lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan hingga pengembangan karir para karyawan kemudian faktor *burnout* (tingkat kelelahan fisik dan mental) berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh para karyawan tekstil PT. Kabana Textile Industries di tengah persaingan ketat industri tekstil dalam masa ekspansi produksi akibat adanya impor pakaian murah dari China.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Indrian et al. (2023) menyatakan bahwasanya kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang saat bekerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankannya untuk mencapai suatu target tertentu (Irmayanthi dan Surya, 2020). Kinerja karyawan menjadi aspek yang penting dalam suatu perusahaan untuk terus menjalankan bisnisnya karena tanpa adanya pekerja yang berkualitas dengan menunjukkan kinerja yang benar maka suatu perusahaan dapat mengalami *collapse*. Kinerja karyawan juga dapat dijadikan sebagai bentuk pengukuran performa perusahaan dalam menghasilkan produk karena setiap produksi bergantung pada para karyawannya maka memastikan karyawan bekerja dengan benar harus menjadi prioritas manajemen perusahaan dengan tanpa melupakan hak dan kewajiban mereka dalam memanusiakan para karyawannya.

Kasbuntoro et al. (2020) mengatakan bahwa kondisi lingkungan dalam suatu pekerjaan sangatlah memegang peran penting dalam

menciptakan bagus atau tidaknya kualitas output kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Dimana hal ini dapat dikatakan jika lingkungan kerja berjalan baik serta adanya komunikasi yang cukup lancar dalam pengorganisasian antar sesama karyawan maka tentu kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan juga akan maksimal. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan tidak berjalan baik dan buruknya komunikasi menjamur dalam budaya kerja mereka maka output yang dihasilkan karyawan dalam pekerjaan tersebut tidak menghasilkan sesuatu yang baik sehingga cenderung mengalami kekalahan dalam bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki produktivitas kinerja yang baik dan sehat.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai indikator atas keberhasilan usaha para karyawan dalam mencapai target tertentu yang ditetapkan PT. Kabana Textile Industries sehingga kinerja karyawan sangat penting sebagai aset sumber daya manusia PT. Kabana Textile Industries apabila perusahaan ingin kompetitif dapat terus bertahan, bersaing dengan perusahaan lain dan terus beroperasi. Sehingga dalam melakukan penjualan ke pasar maka produknya tetap diterima oleh masyarakat yang menjadikan perusahaan tersebut dapat mempertahankan keberlanjutan usaha di kemudian hari. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk dijadikan sebagai variabel dependen penelitian supaya mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi aset sumber daya modal perusahaan tersebut. Adapun indikator kinerja karyawan yang

disampaikan oleh Hafizh dan Hariastuti (2021) yang juga dijadikan sebagai indikator ukur variabel dependen dalam penelitian adalah berikut ini.

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu

2.1.3 *Quality of Work Life*

Alfani (2018) menyatakan bahwasanya *Quality of work life* merupakan pendekatan manajemen perusahaan untuk menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas bagi karyawannya dari aspek lingkungan kerja, pengembangan karir hingga kesehatan kerja. Pendekatan QWL ini mencakup beberapa elemen dalam menciptakan suasana kerja kondusif maupun produktif sehingga perusahaan harus berfokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Hal ini karena lingkungan kerja yang sehat dan mendukung ini tentu akan berdampak dalam meningkatkan produktivitas serta bermanfaat juga dalam meningkatkan motivasi maupun kepuasan karyawan untuk tetap menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Arumningtyas dan Trisafidaningsih, 2021).

Selain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pendekatan kualitas kehidupan kerja ini juga melibatkan pengembangan karir sebagai bagian integral yang tak terlupakan dari strategi perusahaan (Irmayanthi dan Surya, 2020). Dimana dengan adanya pengembangan karir ini akan mendorong peningkatan keterampilan hingga memberikan peluang

berkembang dalam karir profesional para karyawan. Adanya kesempatan ini dapat mendorong karyawan guna mengembangkan diri serta mencapai potensi paling maksimalnya maka suatu perusahaan bukan saja menarik karyawan berkualitas akan tetapi secara beriringan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Hal ini karena tanpa adanya pengembangan karir yang jelas maka para karyawan merasa karirnya tidak dihargai sehingga kurang loyal dan termotivasi dalam berkontribusi bagi perusahaan (Wicaksono dan Brahmasari, 2021).

Unsur penting lainnya dalam kualitas kehidupan kerja karyawan yang harus diperhatikan perusahaan adalah kesehatan kerja. Perusahaan harus memastikan setiap karyawan mendapatkan layanan kesehatan yang memadai maupun dengan adanya program kesejahteraan kesehatan mental dan fisik mereka. Hal ini penting karena unsur kesehatan karyawan merupakan hal yang penting karena memiliki hubungan langsung terhadap produktivitas dan kualitas kinerja mereka (Setiawati dan Dewi, 2023).

Quality of work life dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai upaya PT. Kabana Textile Industries dalam menyeimbangkan kehidupan pekerja yang berkualitas dengan memberikan kenyamanan lingkungan, keselamatan, dan jenjang karir yang bisa menjadikan karyawan merasa diperhatikan dan mampu melakukan proses produksi dengan lebih baik. Jika PT. Kabana Textile Industries memperhatikan hal-hal ini maka perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan tetapi turut serta mendorong para karyawannya dalam mencapai

keseimbangan yang sehat baik itu antara kehidupan pribadi maupun secara professional sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Berikut merupakan indikator yang terdapat pada *quality of work life* menurut (Hafizh dan Hariastuti, 2021).

- Partisipasi Karyawan Terhadap Organisasi
- Penyelesaian Konflik
- Pengembangan Karir
- Komunikasi
- Kesehatan Kerja
- Keselamatan Kerja
- Kesehatan Lingkungan Kerja
- Kebanggaan Organisasi
- Kebanggaan Organisasi
- Upah/Kompensasi yang Layak

2.1.4 *Burnout*

Arumningtyas dan Trisafidaningsih (2021) menjelaskan bahwa konsep burnout dilakukan awal kali oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 yang merupakan stress berkepanjangan karena pengalaman psikologis yang negatif. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan secara emosional, rasa kemunduran dan depersonalisasi yang dirasakan di tempat kerja (Soelton et al., 2020). *Burnout* ini dapat diketahui ketika seorang karyawan sudah berada dalam kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan kelelahan emosional yang mendalam, kehilangan motivasi, serta merasa keterasingan

yang dialaminya di tempat dia bekerja. Oleh karena itu, sindrom ini dapat dilihat apabila terdapat adanya tekanan ataupun tuntutan pekerjaan yang dirasa terlalu berat baginya sehingga dapat menyebabkan individu tersebut merasa kewalahan dan tidak mampu dalam mencapai ekspektasi atas target yang ditetapkan sebelumnya.

Hafizh dan Hariastuti (2021) menyatakan bahwasanya *burnout* juga dapat diketahui dengan adanya muncul sebuah perasaan atas penurunan prestasi pada diri mereka sendiri serta munculnya sikap depersonalisasi yang berarti seorang karyawan akan mulai merasa dirinya terpisah dari pekerjaan ataupun rekan kerja mereka. Kondisi seperti ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena karyawan tersebut akan mengurangi keterlibatan mereka secara perlahan sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yang berujung pada kesejahteraan mental dan fisik mereka dalam bekerja (Rahmadani et al., 2023).

Burnout dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai kelelahan emosional dan kemunduruan psikologis para karyawan PT. Kabana Textile Industries dalam melakukan pekerjaan mereka yang dapat menyebabkan dampak negatif bagi lingkungan kerja maupun produktivitas mereka sendiri sehingga pada akhirnya dapat merugikan produksi perusahaan. *Burnout* harus diperhatikan bagi perusahaan jika ingin karyawan mereka dapat senantiasa memiliki performa yang bagus sehingga dapat mencerminkan keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Berikut

merupakan indikator *burnout* yang dikemukakan dalam penelitian Hafizh dan Hariastuti (2021) seperti di bawah ini.

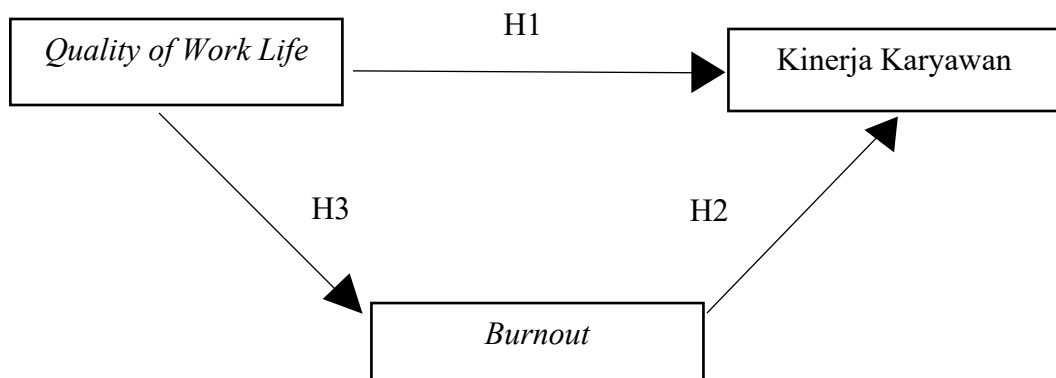
- Kelelahan Fisik
- Kelelahan Mental
- Kelelahan Emosional
- Penghargaan Diri yang Rendah



2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini dapat diketahui melalui gambar di bawah ini yang akan menjelaskan arah penelitian mengenai hubungan variabel *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Kabana Textile Industries. Bagan bagan di bawah akan menjelaskan arah hubungan yang dibentuk untuk menjawab rumusan masalah mengenai tema penelitian yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia PT. Kabana Textile Industries berdasarkan faktor yang disebutkan sebelumnya. Faktor pertama yang dijadikan variabel independen pertama atau X1 yaitu *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang akan diujikan pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga akan menguji faktor kedua yaitu *burnout* sebagai X2 terhadap kinerja para karyawan PT. Kabana Textile Industries.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kabana Textile Industries

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini yang pertama jadi rujukan hipotesis adalah penelitian yang dilakukan oleh Hafizh dan Hariastuti (2021) yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV . XYZ). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini kesamaan menggunakan variabel *quality of work life* dan *Burnout* sebagai variabel independen penelitian sedangkan perbedaanya terdapat variabel moderasi yaitu kepuasan Kerja padahal penelitian yang dilakukan peneliti hanya menggunakan variabel independen dan dependen.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wallen (2023) dengan judul Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Burnout* sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Job Burnout* terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja pegawai, (3) *job burnout* mampu memoderasi pengaruh *quality*

of work life terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Kesamaan penelitian ini menggunakan variabel *quality of work life* sebagai variabel independen. Perbedaan pada penelitian ini variabel *burnout* sebagai variabel moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti *burnout* sebagai variabel independen.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisa Setiawati (2023) dengan judul Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan riset menunjukkan bahwa *quality of work life* memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. *Quality of work life* memengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan, komitmen organisasional memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan *quality of work life* mampu dimediasi oleh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel *quality of work life* sebagai variabel independen dan perbedaan penelitian ini menambah variabel moderasi yaitu komitmen organisasional sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti tidak menggunakan variabel moderasi apapun.

Variabel independen pertama penelitian ini *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan), hal ini merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai. Loehr dalam (Megaster et al., 2021) menggambarkan bahwa *work life balance* ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan

kerja disatu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi disisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi disisi yang lain dan bisa membuat keduanya saling seimbang. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2021) menjelaskan bahwa *quality of work life* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,045 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin tinggi *quality of work life*, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indra (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Hafizh et al., (2021) menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t statistik 1,329. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gea Puspita (2023) juga menghasilkan bahwa variabel *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memelihara *quality of work life* dan membimbing karyawannya agar bersedia memberikan kontribusi secara optimal demi terwujudnya tujuan perusahaan. *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan terhadap pengalaman dan suasana pekerja pada tempat kerja dan respon efektif yang diberikan atas kebutuhannya dalam mengembangkan mekanisme agar mampu terlibat sepenuhnya pada proses

pembuatan keputusan yang menentukan kehidupan mereka di tempat kerja. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan pada bagian penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Quality of work life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kabana Textile Industries

2.2.2 Pengaruh *Burnout* (X2) Pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kabana Textile Industries

Penelitian terdahulu pada pengembangan hipotesis kedua penelitian ini didasarkan pada berbagai studi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang pertama yaitu Fadillah dan Isfandayani (2023) yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Bank Syariah berdasar *Quality Of Work Life* dan *Burnout*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian variabel yang memiliki pengaruh terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan adalah *quality of work life*. Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan variabel *quality of work life* dan *Burnout* sebagai variabel independen. Perbedaananya objek dalam penelitian ini yaitu karyawan bank syariah sedangkan objek dari penelitian peneliti yaitu karyawan industri tekstil.

Penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh Supriadi dan Setiadi (2023) yang berjudul Peran Mediasi *Quality Of Work Life* yang dipengaruhi *Burnout* Terhadap *Employee Engagement*. Hasil menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*. Variabel *quality of work*

life berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. *Burnout*, terhadap *quality of work life* memiliki pengaruh yang positif. Sedangkan peran mediasi *work life balance* yang dipengaruhi *bornout* terhadap *employee engagement* sebesar t-statistics 1,926 dengan P value 0,054 artinya mediasinya sangat rendah. Penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel *burnout* sebagai variabel independenya sedangkan perbedaanya terletak pada penggunaan variabel moderasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan hanya variabel independen dan dependen.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syabani dan Huda (2019) yang berjudul Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Efek Mediasi *Burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel *Burnout* secara signifikan. Variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui timbulnya variabel *Burnout* karyawan secara signifikan. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel *Burnout* sebagai variabel moderasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti *Burnout* sebagai variabel independen.

Leats dan Stolar dalam (Megaster et al., 2021) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan mengalami

kelelahan fisik, emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berakibat turunnya kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syabani & Huda (2019) menghasilkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh yang terbentuk antara dua variabel tersebut adalah signifikan, hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2.3349. Nilai t hitung tersebut > 1.96 . Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika karyawan tidak mengalami *burnout* maka kinerjanya akan baik.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Wallen (2023) menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Supriadi & Setiadi (2023) variabel *Burnout* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *burnout* maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab karyawan mengalami *burnout* dikarenakan adanya beban pekerjaan yang tinggi, tidak adanya penghargaan, adanya konflik pada rekan kerja, adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal inilah yang akan membuat karyawan mengalami *burnout* kelelahan secara emosional dan mengakibatkan menurunnya motivasi sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan diperusahaan.

H2: *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kabana Textile Industries

2.2.3 Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) Terhadap *Burnout* (X2) di PT.

Kabana Textile Industries

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Setyaningrum (2023) dengan judul Pengaruh *Servant Leadership* dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Job Burnout* Pada J & T Express Di Wilayah Serang Baru. Penelitian ini menghasilkan bahwasannya *servant leadership* berdampak positif dan signifikan dengan *job satisfaction*. *Servant leadership* pengaruh signifikan dengan *job burnout*. *Job burnout* berdampak signifikan dengan *job satisfaction*. *Servant leadership* berdampak positif dan signifikan dengan *job satisfaction* meskipun demikian pada *job burnout* sebagai mediasi dapat mempengaruhi *servant leadership* dengan *job satisfaction*. Berdampak positif dan signifikan *quality of work life* terhadap *job satisfaction*. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel *quality of work life* sebagai variabel independen sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adanya penggunaan variabel *job burnout* sebagai variabel moderasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti *job burnout* sebagai variabel independen.

Quality of work life dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia sedangkan pada dasarnya *burnout* bukan merupakan gejala dari stress kerja, melainkan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi hal yang cukup serius. Artinya, *burnout* merupakan reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik. Penelitian yang

dilakukan oleh Rahmadani (2023). menghasilkan bahwa *quality of work life* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Provinsi Bengkulu. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2023) juga menghasilkan bahwa *quality of work life* dan *burnout* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prasetya Bunda di Tasikmalaya. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan pada bagian penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Burnout* di PT. Kabana Textile Industries



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan bermakna bahwa peneliti akan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data secara langsung baik itu melalui kuisisioner, wawancara, ataupun observasi. Keunggulan penelitian lapangan dapat menggambarkan bagaimana kondisi realita penelitian yang sesungguhnya sehingga menghasilkan data yang lebih otentik dalam menjabarkan dan menjawab pertanyaan yang dijadikan sebagai tema penelitian ini mengenai kinerja sumber daya manusia di PT. Kabana Textile Industries.

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berarti data yang dihasilkan oleh peneliti akan dilakukan pengolahan terlebih dahulu untuk bisa diinterpretasikan sehingga mudah dipahami oleh pembaca karena data yang dihasilkan dalam bentuk numerik (Fitriyani dan Wahyu, 2018). Penelitian kuantitatif penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Kabana Textile Industries.

3.2 Setting Penelitian

Setting penelitian ini terdapat dua macam, yaitu setting lokasi dan waktu penelitian. Yang pertama; (i) lokasi penelitian, lokasi yang ditentukan oleh peneliti sebagai lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah salah

satu pabrik tekstil terbesar di daerah Pekalongan, yaitu PT. Kabana Textile Industries. Lokasi ini dipilih karena perusahaan ini merupakan perusahaan tekstil yang masih bertahan sampai dengan sekarang dengan melewati badai kemerosotan industri tekstil di tengah persaingan dari produk China. Selain itu lokasi ini dipilih karena perusahaan memiliki brand tekstil yang terkenal di masyarakat yaitu sarung Gajah Duduk.

Setting yang kedua yaitu terkait dengan (ii) waktu penelitian, penelitian ini akan dilaksanakan dengan estimasi waktu mulai dari 1 Oktober 2024 sampai dengan 1 November 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

Maisarah et al. (2018) menjelaskan bahwa populasi merupakan generalisasi gabungan berbagai objek kelompok yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi penelitian dapat diartikan sebagai keseluruhan dari data yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian yang memiliki cakupan lebih luas. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Kabana Textile Industries yang berjumlah 500 orang.

Sampel menurut Awatara dan Hamdani (2019) merupakan representatif dari populasi. Sampel penelitian menggambarkan populasi yang dicerminkan tanpa melibatkan semua jumlah keseluruhan yang ada. Sampel penelitian digunakan dalam suatu penelitian untuk memudahkan para peneliti mendapatkan data terkait representatif gambaran populasi pada objek penelitian karena dengan menggunakan sampel maka peneliti cukup

mewakilkkan objek penelitian dengan beberapa data yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel ditentukan oleh peneliti dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang dijadikan sebagai preferensi penelitian. Berikut merupakan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

- a) Responden merupakan karyawan PT. Kabana Textile Industries
- b) Responden memiliki umur lebih dari 18 tahun

Adapun perumusan pengambilan sampel penelitian ini yaitu didasarkan pada rumus Slovin untuk merepresentasikan atas jumlah populasi yang tersedia. Berikut merupakan sampel sesuai dengan rumus Slovin (Harahap et al., 2023) (Azizah, 2022).

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$= \frac{500}{1 + 500 (0.1)^2}$$

$$= \frac{500}{6} = 83$$

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = nilai presisi yang diharapkan tidak menyimpang dari 10%

Sesuai dengan hasil dari rumus Slovin di atas maka dapat diktehaui bahwasanya sampel penelitian ini sebanyak 83 karyawan PT. Kabana Textile Industries.

3.4 Sumber Data Penelitian

Haninda et al. (2021) menyatakan terdapat dua sumber penelitian yaitu sumber primer dan sekunder. Sedangkan sumber data penelitian ini merupakan sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dalam penelitian melalui keterlibatan langsung peneliti menggunakan berbagai instrument yang ada seperti kuisisioner, observasi, dan wawancara. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan instrumen penelitian berupa kuisisioner yang dibagikan kepada para responden yaitu para karyawan yang bekerja di PT. Kabana Textile Industries yang memenuhi klasifikasi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya dalam penelitian.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang digunakan untuk menguji hubungan terhadap variabel yang terikatnya. Adapun variabel dependen merupakan variabel yang dijadikan untuk diketahui hubungannya atas pengaruh yang dihasilkan dari variabel lawanya. Dalam penelitian ini berikut merupakan yang dijadikan variabel penelitian.

- a) *Quality of work life* sebagai variabel independen (X1)
- b) *Burnuot* sebagai variabel independen (X2)
- c) Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Adapun operasional variabel yang berisi penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta dengan indikator penelitiannya yang merepresentasikan variabel tersebut untuk diteliti dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Quality of work life</i> dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai upaya PT. Kabana Textile Industries dalam menyeimbangkan kehidupan pekerja yang berkualitas dengan memberikan kenyamanan lingkungan, keselamatan, dan jenjang karir yang bisa menjadikan karyawan merasa diperhatikan dan mampu melakukan proses produksi dengan lebih baik.	- Pengembangan karir - Keselamatan kerja - Kompensasi /upah yang layak - Kesehatan lingkungan kerja (Hafizh dan Hariastuti, 2021)
2	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai kelelahan emosional dan kemunduruan psikologis para karyawan PT. Kabana Textile Industries dalam melakukan pekerjaan mereka yang dapat menyebabkan dampak negatif bagi lingkungan kerja maupun produktivitas mereka sendiri	- Kelelahan mental - Kelelahan fisik - Kelelahan emosional (Hafizh dan Hariastuti, 2021)

		sehingga pada akhirnya dapat merugikan produksi perusahaan.	
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai indikator atas keberhasilan usaha para karyawan dalam mencapai target tertentu yang ditetapkan PT. Kabana Textile Industries sehingga kinerja karyawan menjadi sangat penting sebagai aset sumber daya manusia perusahaan.	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu (Hafizh dan Hariastuti, 2021)



3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuisioner sebagai bentuk peneliti untuk mendapatkan data lapangan secara langsung. Kuisioner merupakan berbagai pertanyaan yang akan disebarakan kepada responden untuk mengisi angket berupa pertanyaan yang telah diberi berbagai pilihan jawaban yang telah ditentukan. Angket kuisioner ini akan diberikan kepada para responden yang bekerja di PT. Kabana Textile Industries untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung adanya angket kuisioner yaitu dengan menggunakan pengukuran skala Likert. Pengukuran Likert digunakan untuk menilai anggapan, opini, atau perilaku responden terhadap suatu fenomena tertentu yang dijadikan sebagai objek permasalahan dalam penelitian. Berikut merupakan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistic versi 23. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mendukung tema penelitian yang mempelajari terkait hubungan pengaruh yang terjadi pada lebih dari satu variabel independen yaitu variabel *quality of work life* sebagai X1 dan *burnout* sebagai X2 terhadap variabel dependen penelitian yaitu variabel kinerja karyawan sebagai Y.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini akan terbagi dalam beberapa pengujian yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda. Uji instrumen data akan terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan reliabilitas kemudian uji asumsi klasik akan terbagi menjadi empat yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Sedangkan uji regresi akan terbagi menjadi analisis terakhir untuk mengetahui persamaan model, uji hipotesis berupa uji t dan simultan, serta uji koefisien determinasi. Berikut merupakan penjabaran untuk masing-masing uji yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian telah memiliki kualitas yang memenuhi standar seperti tingkat kebenaran dan keandalanya. Oleh karena itu, uji kualitas data dalam penelitian ini akan dibagi menjadi dua macam yaitu

uji validitas dan uji reliabilitas (Arumningtyas dan Trisafidaningsih, 2021).

Uji validitas merupakan uji kualitas data yang digunakan melakukan analisis terhadap data penelitian apakah sudah memenuhi standat tingkat valid tertentu sehingga menjadikan hasil data yang akan digunakan memiliki kualitas data penelitian yang dapat dipercaya. Uji validitas dapat dikatakan memenuhi ketentuan apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 atau nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,3, begitupun sebaliknya.

Adapun uji reliabilitas merupakan uji kualitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan dapat diandalkan dalam setiap pengujian. Suatu data dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang dihasilkannya memiliki nilai di atas 0,6, begitupun sebaliknya jika dibawah 0,6 maka data tersebut dinyatakan tidak dapat diandalkan atau tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan uji penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi berbagai asumsi klasik yang ada seperti asumsi normalitas, multikolinearitas, dan lain sebagainya (Melati dan Nurcahya, 2022). Berikut merupakan penjelasan mengenai setiap tahapan uji asumsi klasik penelitian ini.

Yang pertama (i) Uji Normalitas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam data penelitian terdapat data yang distribusinya tidak normal. Suatu data penelitian akan dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas apabila nilai asym.sig nya di atas 0,05. Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov.

Yang kedua (ii) Uji Multikolinearitas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen data penelitian yang digunakan memiliki hubungan korelasi satu sama lain. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan VIF atau *Variance Inflation Factor* dengan ketentuan jika nilai yang muncul dibawah 10 maka data penelitian tersebut tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Yang ketiga yaitu (iii) Uji Heteroskedastisitas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan varian residual variabel. Salah satu cara yang digunakan peneliti dalam uji asumsi klasik ini ialah dengan menggunakan scatterplot dimana hal ini akan berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas apabila titik-titik yang muncul tersebar diantara 0%.

mengetahui adanya gejala autokorelasi atau tidak. Suatu data akan dinyatakan memiliki gejala autokorelasi apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$.

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dhaniswari dan Sudarnice (2024) menyatakan uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen penelitian. Uji regresi berganda penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang terjadi antara *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan persamaan model sebagai berikut ini.

$$Y = C + bX_1 + bX_2 + e$$

Model regresi penelitian ini akan menggambarkan bagaimana data yang dihasilkan akan mempengaruhi hubungannya dengan nilai variabel dependen penelitian setiap ada penambahan satu poin. Adapun arah hubungan dapat diketahui melalui apakah koefisien yang muncul bernilai positif atau negatif dimana penelitian dapat dinyatakan berhubungan searah jika koefisiennya positif serta penelitian memiliki arah berlawanan jika koefisiennya negatif. Adapun hasil pengaruh akan dijelaskan melalui uji hipotesis yang mencakup uji T untuk uji parsial dan F untuk uji simultan serta uji koefisien determinasi.

Uji Hipotesis yang pertama adalah (i) Uji t, dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan langsung antara satu variabel independen tertentu terhadap variabel dependen penelitian. uji t atau uji parsial ini dapat dinyatakan memiliki hubungan pengaruh apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 serta dapat diketahui melalui nilai t hitung jika nilainya di atas dari nilai t tabel.

Kemudian menurut Indra dan Rialmi (2022) uji hipotesis kedua *goodness of fit* yaitu (ii) Uji F, uji F atau dapat dikatakan sebagai simultan merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen apabila dilakukan pengujian secara bersamaan terhadap variabel dependen penelitian. Data akan dinyatakan memiliki pengaruh jika nilai signifikansi yang ada yaitu lebih kecil dari 0,05 atau dapat diketahui melalui t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

Setelah uji hipotesis kemudian pengujian selanjutnya yaitu (iii) Uji Koefisien Determinasi, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi hubungan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen penelitian seperti yang terdapat dalam penelitian Puspita et al., (2023) dan Rahmadani et al. (2023). Suatu data dapat dikatakan memiliki hubungan pengaruh yang kuat apabila nilainya semakin mendekat ke angka 1 dan sebaliknya pengaruhnya semakin melemah jika mendekat ke angka 0. Pengaruh yang dihasilkan kuat apabila nilainya di atas 0,75, kemudian dinyatakan sedang apabila nilainya 0,50 serta koefisien determinasi dinyatakan memiliki hubungan yang lemah jika nilainya dibawah 0,25.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden yang dipilih dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Kabana Textile Industrie yang telah memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya sehingga penelitian ini didapatkan responden sebanyak 83 orang menurut pertimbangan kriteria sampel. Berdasarkan jawaban responden yang telah dikumpulkan sebelumnya, maka responden tersebut dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, agama, asal daerah, apakah menjadi karyawan aktif PT. Kabana Textile Industrie dan apakah anda memiliki catatan kriminal di kepolisian. Berikut ini akan disajikan gambaran umum mengenai identifikasi responden:

Tabel 4.1 Identifikasi Responden

No	Identitas Responden	Dimensi	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41	49,4
		Perempuan	42	50,6
		Jumlah	83	100,0
2	Usia	18-20 th	7	8,4
		21-30 th	37	44,6
		31-40 th	27	32,5
		41-50 th	9	10,8
		51-60 th	3	3,6
		➤ 61 th	0	0
		Jumlah		100,0
3	Agama	Islam	61	73,5
		Kristen	16	19,3
		Hindu	4	4,8
		Lainnya	2	2,4
		Jumlah	83	100,0
4	Daerah Asal	Pekalongan	27	32,5

		Pemalang	27	32,5
		Batang	20	24,1
		Lainnya	9	10,8
		Jumlah	83	100,0
5	Karyawan Aktif	Ya	81	97,6
		Tidak	2	24
		Jumlah	83	100,0
6	Memiliki catatan criminal	Ya	0	0
		Tidak	83	100,0
		Jumlah	83	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Jenis kelamin seringkali menentukan jenis aktivitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dari deskripsi responden dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 42 responden (50,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 41 responden (49,4%). Hal ini mengidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yang bekerja di PT Kabana Textile Industrie didominasi oleh perempuan.

Dari deskripsi responden dapat diketahui bahwa karyawan PT Kabana Textile Industrie yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 44,6%, diikuti dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 27 responden (32,5%), selanjutnya responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 9 responden (10,8%), responden yang berusia 18,20 tahun sebanyak 7 responden (8,4%), dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 3 responden (3,6%). Hal ini mengidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 37 responden PT Kabana Textile Industrie.

Diketahui berdasarkan Agama yang dianut oleh karyawan PT Kabana Textile Industrie yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu diperoleh 61 responden (73,5%) dengan menganut agama Islam, responden yang beragama Kristen sebanyak 16 responden (19,3%), responden yang beragama Hindu sebanyak 4 responden (4,8%), dan terdapat 2 responden (2,4%) yang menganut agama lain. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang beragama Islam sebanyak 61 responden pada PT Kabana Textile Industrie.

Daerah asal menjadi salah satu identifikasi responden pada penelitian ini, diketahui bahwa domisili responden pada penelitian ini berasal dari pekalongan dan pemalang yang masing masing memperoleh 27 responden (32,5%), diikuti oleh responden yang berasal dari batang sebanyak 20 responden (24,1%), dan dari daerah lainnya sebanyak 9 responden (10,8%). Yang menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berasal dari pekalongan dan pemalang.

Selanjutnya berdasarkan karyawan aktif atau tidak pada PT Kabana Textile Industrie. Dimana menunjukkan bahwa karyawan aktif diperoleh sebanyak 81 responden (97,6%) dan karyawan tidak aktif sebanyak 2 responden (2,4%). Dan didominasi oleh responden yang masih aktif bekerja di PT Kabana Textile Industrie.

Dan selanjutnya menunjukkan bahwa memiliki catatan criminal atau tidak pada karyawan yang menjadi responden, dan pada penelitian ini

menunjukkan tidak adanya responden yang terlibat kegiatan kriminal sebanyak 83 responden (100%) pada PT Kabana Textile Industrie.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 respondne mengenai variabel *Qialitu of Work Life*, *Burnout* dan Kinerja Karyawan, maka dijelaskan tanggapan responden mengenai variabel tersebut menggunakan rentang skala.

4.2.1 *Quality of Work Life (X1)*

Indikator variabel *Quality of Work Life (X1)* terdiri dari 4 indikator yaitu : Pengembangan Karir (X1.1), Keselamatan Kerja (X1.2), Kompetensi Upah yang Layak (X1.3), dan Kesehatan Lingkungan Kerja (X1.4). Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan yang telah disediakan dikuesioner mengenai variabel *Quality of Work Life (X1)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel *Quality of Work Life*

No	Variabel Quality Of Work Life	Skala					Total
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	X1.1	2	3	10	48	20	83
		2,4	3,6	12,0	57,8	24,1	100
2	X1.2	3	2	15	40	23	83
		3,6	2,4	18,1	48,2	27,7	100
3	X1.3	0	0	14	30	39	83
		0	0	16,9	36,1	47,0	100
4	X1.4	0	4	16	29	34	83
		0	4,8	19,3	34,9	41,0	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan perolehan 48 responden (57,8%), pernyataan kedua menunjukkan jumlah responden sebanyak 40 responden (48,2%) menjawab setuju, pernyataan ketiga menunjukkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden (47,0%) dan pernyataan keempat menunjukkan jawaban responden didominasi oleh jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden (41,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang mereka miliki untuk dapat memberikan pengaruh yang baik kepada kinerjanya sebagai karyawan, dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

4.2.2 *Burnout* (X2)

Indikator variabel *Burnout* (X2) terdiri dari 3 indikator yaitu : Kelelahan Mental (X2.1), Kelelahan Fisik (X2.2) dan Kelelahan Emosional (X2.3). Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan yang telah disediakan dikuesioner mengenai variabel *Burnout* (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel *Burnout*

No	Variabel <i>Burnout</i>	Skala					Total
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	X2.1	0	8	24	29	22	83
		0	9,6	28,9	34,9	26,5	100
2	X2.2	0	3	17	29	34	83

		0	3,6	20,5	34,9	41,0	100
3	X2.3	0	5	19	36	23	83
		0	6,0	22,9	43,4	27,7	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan perolehan 29 responden (34,9%), pernyataan kedua menunjukkan jumlah responden sebanyak 34 responden (41,0%) menjawab sangat setuju, dan pernyataan ketiga menunjukkan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 36 responden (43,4%). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan menjadi faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan, dan disetiap item pernyataan menunjukkan jawaban setuju dan sangat setuju yang didominasi dimana perusahaan telah memberikan fasilitas yang terbaik bagi karyawannya dengan memberikan fasilitas yang berkaitan dengan kelelahan mental, fisik, dan emosional yang termasuk dalam burnout. Karena burnout dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan kedepannya.

4.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 3 indikator yaitu : Kualitas Kerja (Y1.1), Kuantitas Kerja (Y1.2) dan Ketetapan Waktu (Y1.3). Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan yang telah disediakan dikuesioner mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel Kinerja Karyawan	Skala					Total
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Y1.1	2	5	23	40	13	83
		2,4	6,0	27,7	48,2	15,7	100
2	Y1.2	2	4	23	41	13	83
		2,4	4,8	27,7	49,4	15,7	100
3	Y1.3	2	5	22	37	17	83
		2,4	6,0	26,5	44,6	20,5	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden dominan menjawab setuju dengan perolehan 40 responden (48,2%), pernyataan kedua menunjukkan jumlah responden sebanyak 41 responden (49,4%) menjawab setuju, dan pernyataan ketiga menunjukkan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 37 responden (49,4%). Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan, dimana kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketetapan waktu sangat berpengaruh. Sehingga perusahaan harus dapat memberikan apresiasi atau memfasilitasi karyawan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas Variabel

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jadi, semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin

tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel ($N-2$). Hasil uji validitas pada item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Uji Validitas			
	Indikator	R hitung	P value	keterangan
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	X1.1	0,767	0,000	Valid
	X1.2	0,821	0,000	Valid
	X1.3	0,581	0,000	Valid
	X1.4	0,368	0,000	Valid
<i>Burnout (X2)</i>	X2.1	0,697	0,000	Valid
	X2.2	0,747	0,000	Valid
	X2.3	0,721	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,901	0,000	Valid
	Y1.2	0,848	0,000	Valid
	Y1.3	0,859	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang dipakai dalam penelitian ini memiliki p value $< 0,05$. Sehingga semua item indikator tersebut sudah valid atau seluruh pernyataan bisa menjelaskan indikator dari variabel kuesioner tersebut.

4.3.2. Uji Reliabilitas Variabel

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kendalan kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden pada pertanyaan

dikuesioner tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas pada instrument penelitian dengan menghitung nilai *Cronback Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai $\alpha > 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronback Alpha</i>	Standarisasi	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	0,704	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,636	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,838	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari variabel *Quality of Work Life*, *Burnout* dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang dipakai di dalam penelitian ini sudah reliabel, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dapat berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov Smirnov*, dimana

berdistribusi normal apabila nilai signifikan (sig) > 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80015805
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,059
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,160 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai dan nilai signifikansinya > 0,05 pada tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,160 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	Kinerja Karyawan	0,961	4.040	Bebas Multikolinieritas
<i>Burnout</i>		0,851	2.040	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel < 10 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji *gletser* dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	Kinerja Karyawan	0,765	Tidak ada gejala Heterokedastisitas
<i>Burnout</i>		0,519	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,765 > 0,05$ dan variabel *Burnout* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,519 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel terikat	Variabel Bebas	Std. Error	Unstandardized Coefficients (β)	Sig
Kinerja Karyawan	<i>Quality of Work Life</i>	0,094	0,613	0,765
	<i>Burnout</i>	0,106	0,254	0,519

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,876 + 0,613X_1 + 0,254X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,613, hal ini menunjukkan semakin baik *Quality of Work Life* maka akan meningkat Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,106, hal ini menunjukkan jika *Burnout* meningkat atau menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedepannya.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial atau sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima/terbukti.
2. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas seara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima/tidak terbukti.

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Std.Eror	T hitung	Sig
<i>Quality Of Work Life</i>	Kinerja Karyawan	0,094	6,532	0,004
<i>Burnout</i>		0,106	2.394	0,519

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,004 dimana nilai signifikansinya kurang dari $\alpha = 0,05$ dan diperoleh nilai t hitung $6,532 > t \text{ tabel } 1,99006$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin baik tingkat *Quality Of Work Life*, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima.**

2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,519 dimana nilai signifikansinya $\alpha = 0,05$. Dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,394 > 1,99006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin meningkatnya *burnout*, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan penjelasan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **ditolak**.

4.6.2 Uji F

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	f hitung	Sig
<i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Burnout</i>	Kinerja Karyawan	28,381	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 28,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam model regresi. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,400	1,82252
a. Predictors: (Constant), Burnout, Quality Of Work Life				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada model regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 artinya 40,0% variabel terikat yaitu kinerja karyawan variasinya dapat dijelaskan oleh variabel bebas *Quality of Work Life* dan *Burnout*, sedangkan sisanya sebesar 60,0% dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

4.7 Pembahasan

4.7.1. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kabana Textile Industries

Hasil penelitian terbukti bahwa *Quality of Work Life* dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Kabana Textile Industries, hal ini berarti *Quality of Work Life* pada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan diperoleh nilai t hitung $6,532 > t$ tabel $1,99006$. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Wicaksono (2021) tentang *Quality of Work Life* pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur, hal tersebut menjadi penentu peningkatan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya restrukturisasi kerja merupakan suatu usaha untuk memperluas dan menambah kesempatan pengembangan profesionalisme para pekerja yang berfungsi sebagai landasan dalam memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan.

Quality of Work Life yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, artinya semakin tinggi *Quality of Work Life* yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah *Quality of Work Life* yang dirasakan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu *Quality of Work Life* menjadi hal yang penting agar dapat menciptakan kinerja yang baik pada karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir, maka dapat mendorong peningkatan keterampilan hingga memberi peluang berkembang dalam karir profesional para karyawan. Beberapa elemen *Quality of Work Life* dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif maupun produktif sehingga perusahaan harus berfokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan dukungan dari

lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada PT. Kabana Textile Industries.

4.7.2. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT.

Kabana Textile Industries

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Burnout* tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kabana Textile Industries, hal ini berarti apabila karyawan mengalami kelelahan emosional dan kemunduran psikologis para karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai signifikansi adalah 0,519 dimana lebih besar dari 0,05. Dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,394 > 1,99006. Karena adanya berbagai permasalahan yang termasuk burnout yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, dan penghargaan diri yang rendah. Berbagai hal tersebut berdampak pada lingkungan kerja maupun produktivitas karyawan sendiri sehingga dapat merugikan produksi perusahaan ataupun kinerja karyawan di PT. Kabana Textile Industries.

Burnout sebagai suatu keadaan yang dialami seseorang berupa kelelahan dan frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkan tidak tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* ialah faktor Lingkungan Kerja, meliputi hak otonomi pada profesinya, berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak

berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan dan adanya pemicu stress di lingkungan fisik tempat bekerja dan Faktor individual, meliputi idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, faktor demografi, gender, usia dan pekerjaan

Burnout adalah kejenuhan dalam bekerja, kelelahan secara fisik, emosional, dan mental akibat dari keterlibatan dalam bekerja dengan jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional yang menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian kinerja. Di dalam variabel penelitian burnout terdapat indikator, yaitu: 1.) indikator kelelahan emosional dengan pernyataan “hilangnya kepercayaan dan perhatian dari atasan” membuat pegawai Inspektorat tidak setuju dengan pernyataan tersebut; 2.) kelelahan fisik dilihat dari pernyataan “mengalami perubahan nafsu makan dan kekurangan energi dalam menyelesaikan pekerjaan”; 3.) kelelahan mental di mana menjelaskan bahwa “pegawai menerima konsekuensi dengan tugas yang diberikan”; 4.) kurangnya aktualisasi diri yang membuat kurang percaya diri saat menyelesaikan tugas yang diberikan; 5.) depersonalisasi yang juga membuat pegawai merasa kemampuan kinerjanya menurun; 6.) apatis atau bersifat tidak tanggap yang membuat pegawai tidak peduli terhadap orang sekitar; dan 7.) tertekan yang membuat pegawai merasa gelisah berlebihan saat pekerjaan tidak terselesaikan. Dimana hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan akan baik jika *burnout* karyawan

menurun dan begitu sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun maka hal tersebut dipengaruhi oleh *burnout* yang meningkat.

Burnout mengacu pada kinerja karyawan pada PT. Kabana Textile Industries. Dengan berbagai dampak yang muncul dari adanya *burnout* tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wallen (2023) yang menyatakan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat berbagai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik, dikarenakan adanya beban pekerjaan yang tinggi, tidak adanya penghargaan, adanya konflik antar rekan kerja, dan adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

4.7.3 Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kabana Textile Industries

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 96,790 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, amak dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antar seluruh variabel independen yaitu *Quality of Work Life* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Quality of work life dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Dan *burnout* dapat diartikan sebagai reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik. Penelitian ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2023) dengan menyatakan bahwa *quality of work life* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan pada variabel *quality of work life* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kabana Textile Industries.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Guna memenuhi tujuan penelitian, bab ini menyajikan kesimpulan penelitian. Selanjutnya, rekomendasi tentang berbagai masalah untuk dijadikan faktor dan dipertimbangkan dalam penelitian. Demikian pula, dibidang penelitian masa dengan telah disarankan dalam bab ini. Penelitian telah menyelidiki dampak *Quality of Work Life* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meningkatnya kualitas kehidupan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan dengan baik.
2. *Burnout* tidak memiliki pengaruh tidak positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal yang memberikan dampak negatif bagi karyawan, seperti kelelahan emosional dan kemunduran psikologis pada karyawan PT. Kabana Textile Industries.
3. *Quality of Work Life* dan *Burnout* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. *Quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja dan *burnout* dapat diartikan sebagai reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik.

5.2 Implikasi Manajerial

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kedepannya dapat menyajikan penelitian yang lebih baik, berikut implikasi dengan adanya penelitian ini:

1. Implikasi Teoritis

- a. *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti kualitas kehidupan kerja yang baik mampu memberikan dampak positif dan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.
- b. *Burnout* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti meningkatnya kelelahan emosional dan kemunduran psikologis dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan kompetitor dari berbagai perusahaan lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini menyebabkan kurang sempurnanya pada simpulan yang ditarik. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada *Quality of Work Life* dan *Burnout*. Oleh karena itu tidak seluruh aspek terkait kinerja karyawan pada PT. Kabana Textile Industries diteliti.
2. Lokasi penelitian ini hanya berfokus pada PT. Kabana Textile Industries.

3. Pembagian kuesioner sesuai dengan sampel penelitian sehingga terbatas hanya 83 responden yang merupakan karyawan PT. Kabana Textile Industries.

5.4 Agensi Yang Akan Datang

1. Untuk penelitian mendatang disarankan objek penelitian dapat diperluas pada misalnya tidak hanya terkait dengan *Quality of Work Life* dan Burnout saja tetap lebih luas lagi dengan variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Kabana Textile Industries.
2. Diharapkan bagi penelitian mendatang yang akan melakukan penelitian terkait dengan penelitian ini untuk menambahkan variabel lain atau mengganti dengan variabel lain yang dirasa dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Baik itu digunakan sebagai variabel independen atau variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking And Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.Vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.Vol1(1).2039)
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Awatara, I. G. P. D., & Hamdani, A. (2019). Implementasi Investasi Hijau Dan Strategi Daya Saing Hijau Terhadap Green Banking Di Kota Surakarta. *Jurnal Presipitasi : Media Komunikasi Dan Pengembangan Teknik Lingkungan*, 16(2), 53. <https://doi.org/10.14710/presipitasi.V16i2.53-57>
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk Dan Pengetahuan Produk Terhadap Minat Beli Dengan Labelisasi Halal Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Konsumen Kosmetik Safi Salatiga). 66–77.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels In Job Demands–Resources Theory: Implications For Employee Well-Being And Performance. *Pediatric Neurosurgery*, 4(2), 95–105. <https://doi.org/10.1159/000119765>
- Dhanang Yogie Setya Wicaksono, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jemi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6, 1–18.
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar. *Asset : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 53–62.
- Fadillah, N. A., & Isfandayani. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Bank Syariah Berdasar Quality Of Work Life Dan Burnout. *At-Tamwil : Islamic Economic*

And Finance Journal, 02(01), 16–30.

Fitriyani, & Wahyu, D. R. (2018). Analisis Ketentuan Pemenuhan Modal Minimum (Capital Adequacy Ratio) Sebagai Salah Satu Indikator Kesehatan Bank (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011-2015). *Jurnal Banquesyar'i*, 4(1–14), 1–14.

Gea Puspita, Eeng Ahman, B. S. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnout. *Innovative: Journal Of Social Science Research* <https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative> Upaya, 3, 9420–9427.

Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021a). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : Cv . Xyz)*. 89–98.

Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021b). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : Cv . Xyz. *Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (Senastitan I)*, 1, 89–98.

Haninda, R. N., Mahsun, A., & ... (2021). Analisis Strategi Pemasaran Mobil Merk Daihatsu Siga Pada Pt. Armada International Motor Surabaya. *Yos Soedarso Economic ...*, 3(2), 49–60. <https://Ejurnal.Uniyos.Ac.Id/Index.Php/Ysej-Server/Article/View/275%0ahttps://Ejurnal.Uniyos.Ac.Id/Index.Php/Ysej-Server/Article/Download/275/254>

Harahap, H., Atika, & Jannah, N. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Hidup Syariah, Tingkat Bonus, Bebas Biaya Administrasi Dan Tingkat Keamanan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Produk Tabungan Easy Wadiah (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Medan Gajah Mada)*. 07(02), 1–14.

Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada

- Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat Rs Prasetya Bunda Di Tasikmalaya). *Journal Intelektual* 2023, 2(1), 27–37. <https://Ejournal.Stieppi.Ac.Id/Index.Php/Jin/27>
- Indriani, E. (2023). Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat Rs Prasetya Bunda Di Tasikmalaya). *Juornal Intelektual*, 2, 27–37.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(4), 1572–1593.
- Kamal, & Arni, N. (2024). *Produk China Membanjiri Indonesia, Puluhan Pabrik Tekstil Tutup Dan Badai Phk - “Kondisi Industri Tekstil Sudah Darurat.”* <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cmj2n2kxkgdo>
- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-Life Balance And Job Satisfaction: A Case Study Of Employees On Banking Companies In Jakarta. *Independent Journal Of Management & Production*, 11(3), 998–1017. <https://doi.org/10.14807/Ijmp.V11i3.1061>
- Lisa Setiawati, I. G. A. M. D. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 305–324.
- Maisarah, Zamzami, & P.A, E. D. (2018). *Analisis Rasio Keuangan Untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress Perbankan Syariah Di Indonesia (Studi Kasus Pada Bank Syariah Di Indonesia Periode 2011-2016)*. 4344(1), 3–8. <https://www.google.com/search?q=Pengaruh+Perilaku+Bullying+Terhad>

ap+Empati+Ditinjau+Dari+Tipe+Sekolah+Isnaini&Client=Firefox-B-D&Ei=Nhorybqvbjscsemp64ynuaam&Ved=0ahukewi6__T0pcr0ahuutmwghwtgazcq4dudca0&Oq=Pengaruh+Perilaku+Bullying+Terhadap+Empati+Ditinjau

Manurung, P. M., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Quality Of Work Life Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Job Burnout Pada J & T Express Di Wilayah Serang Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 812–820.

Maulana, J., Ristiawati, R., Mastuti, D. N. R., Tetuka Wijatnaka, B., & Akbar, H. (2023). Analisis Potensi Bahaya Dengan Menggunakan Metode (Jsa) Pada Pekerja Di Ruang Produksi Departemen Spining I Pt Kabana Textile Industries Kab Pekalongan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (Mppki)*, 6(4), 627–631. <https://doi.org/10.56338/Mppki.V6i4.3269>

Maulida, R. (2022). Analisis Pengendalian Kualitas Gulungan Benang Polyester 20s Pada Mesin Winding Dengan Metode Statistical Quality Control (Sqc) Dan Failure Mode And Effect Analysis (Fmea) (Studi Kasus : Pt . Kabana Textile Industries) Final Project Quality Control. In *Teknik Industri* (Vol. 1).

Megaster, T., Trisavinaningdiah, F. A. A., & Dosen. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–76.

Melati, I., & Nurcahya, Y. A. (2022). *Analisis Pengaruh Asuransi Syariah , Obligasi Syariah / Sukuk , Saham Syariah , Dan Reksadana Syariah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (2013-2020)*.

Muhammad, Nuromavita, I., & Hakim, M. (2024). Beban Kerja Dan Work Life Balance Pada Kinerja Karyawan Generasi Millennial. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 12(2), 750–760.

Ni'am, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Sebagai Prediktor Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Pt

- Kabana Textile Industries Pekalongan. In *Uin Walisongo Semarang: Vol. Viii* (Issue I).
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact On Psychological Safety And Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers In Psychology, 11*(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pahlevi, R. (2022). *Tren 'Thrifting' Yang Mengancam Industri Tekstil Nasional - Analisis Data Katadata*. <https://katadata.co.id/Analisisdata/63732042536a0/Tren-Thrifting-Yang-Mengancam-Industri-Tekstil-Nasional>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya, 1*.
- Perdagangan, K. (2024). *Industri Tekstil, Pakaian Jadi, Dan Alas Kaki Makin Ekspansif Di Triwulan Pertama 2024*. <https://kemenperin.go.id/artikel/24710/Industri-Tekstil,-Pakaian-Jadi,-Dan-Alas-Kaki-Makin-Ekspansif-Di-Triwulan-Pertama-2024>
- Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnoutdi Pt. X. *Copyright @ Gea Puspita, Eeng Ahman, Budi Santoso Innovative: Journal Of Social Science Research, 3*(3), 9420–9427.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan, 4*, 97–107.
- Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12*(3), 305. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/100091>
- Soelton, M., Hardianti, D., Kuncoro, S., & Jumadi, J. (2020). *Factors Affecting*

Burnout In Manufacturing Industries. 120(Icmeb 2019), 46–52.
<https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200205.010>

Supriadi, Y. N., & Setiadi, I. K. (2023). Peran Mediasi Quality Of Work Life Yang Dipengaruhi Burnout Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 285–300.

Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Eefek Mediasi Burnout. *Journal Of Economics And Business Aseanomics*, 4(2), 126–147.

Technoz, B. (2024). *Dumping Tekstil China Disebut Picu Tren Phk Ini Respon Kemendag*. <https://www.bloombergentechnoz.com/detail-news/40563/dumping-tekstil-china-disebut-picu-tren-phk-ini-respons-kemendag>

Wallen, I. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomika (Dinamika)*, 3(2), 190–198.

Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jem17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 1–18.
<https://doi.org/10.30996/Jem17.V6i2.5811>