



Pengaruh *Turnover Intentions*, *Burnout*, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Primkoppabri (Primer Koperasi Purnawirawan Abri) Kabupaten Blitar

Oleh

Verdy Febrian Cahyo Utomo *)

Afi Rachmad Slamet **)

Restu Millanintyas *)**

Email : verdy1402@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at the PRIMKOPPABRI Savings and Loan Cooperative (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Blitar District. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Turnover Intentions, Burnout, and Work-Life Balance on the Performance of Employees of the PRIMKOPPABRI Savings and Loan Cooperative (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) in Blitar Regency. The method used to determine sample is saturated sample, so the total sample used is 53 employees. Data collection methods by collecting primary and secondary data. Hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis using SPSS 16.0 for Windows software.

The results showed that there was a simultaneous influence of the variables Turnover Intentions, Burnout and Work-Life Balance on Employee Performance. In addition, the Turnover Intentions variable has a partially significant effect on the performance of employees of the PRIMKOPPABRI Cooperative Savings and Loans (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI), while the Burnout and Work-Life Balance variables do not have a significant effect partially on the performance of employees of the Savings and Loan Cooperative of PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Blitar Regency, while the Burnout and Work-Life Balance variables do not have a significant effect partially on the performance of employees) Blitar Regency.

Keywords: Turnover Intentions, Burnout, Work-Life Balance, and Employee Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Koperasi merupakan lembaga keuangan resmi yang diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Tujuan utama koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan khususnya bagi anggota dan

masyarakat pada umumnya. Untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan eksistensi usaha di era industri 4.0 saat ini, baik perusahaan milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta (BUMS) berpacu untuk mendapatkan profit yang maksimal. Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) adalah koperasi yang berdiri sejak tahun 2002 dan bergerak di bidang penyedia jasa simpan pinjam, serta beranggotakan masyarakat umum di wilayah Kabupaten Blitar.

Koperasi simpan pinjam PRIKOPPABRI merupakan badan usaha berbentuk koperasi, yang melakukan aktivitas usaha memberikan pinjaman berupa uang kepada anggota, serta menerima simpanan dari anggota. Koperasi merupakan lembaga keuangan resmi yang diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) harus bersaing dengan lembaga keuangan yang lain untuk menarik nasabah dan mendapat keuntungan. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu secara optimal dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia.

Masalah utama yang sering kali dihadapi oleh perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang buruk, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *Turnover Intentions*. Disisi lain bila mana tingkat *Turnover* tinggi pada suatu perusahaan, maka akan menambah biaya pengeluaran perusahaan untuk proses rekrutmen karyawan baru.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Burnout*. Dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan pasti menghadapi banyak permasalahan, terlepas dari tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Masalah yang timbul tersebut apabila tidak diatasi dan ditindak lanjuti dengan cepat, maka akan berakibat fatal pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Salah satu masalah yang sering dirasakan karyawan adalah mereka merasa menanggung beban untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan, istilah ini yang dikenal sebagai *Burnout*.

Burnout juga menjadi masalah yang sering muncul dikalangan dunia kerja saat ini, dan dapat berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yeni dan Niswati (2012:34), berpendapat bahwa *Burnout* seringkali menghambat perkembangan kinerja karyawan yang pada akhirnya berujung pada kerugian yang dialami perusahaan. *Burnout* sering muncul dalam dunia kerja yang disebabkan oleh rutinitas dan tekanan tinggi yang didapat oleh karyawan dalam menjalani proses kerjanya. Oleh karena itu *Burnout* perlu menjadi salah satu hal yang harus benar – benar diperhatikan serta di antisipasi oleh perusahaan dalam proses meningkatkan produktifitas kinerja karyawannya.

Hal lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Titik tumpu dari *work life-balance* adalah kemampuan seseorang menjalani kehidupannya dalam ruang lingkup kerja maupun keluarga secara

seimbang tanpa mengenyampingkan tugas serta tanggung jawabnya. Delecta (2011:186) berpendapat *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi pekerjaan, komitmen berkeluarga mereka, dan tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu saat ini mulai banyak perusahaan yang menerapkan program *Work-Life Balance* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara dunia kerja dan keluarga yang dialami oleh seorang karyawan akan menyebabkan berkurangnya fokus dari karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaannya dan berujung pada menurunnya produktifitas kinerja karyawan tersebut.

Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mengalami masalah terkait kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari data yang diperoleh dari Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI). Koperasi ini memiliki karyawan sebanyak 53 orang. Dari data absensi karyawan menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan karena alasan tertentu sebanyak 28 orang pada periode bulan Desember 2019 sampai bulan April 2020. Terdapat pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya izin atau mangkir dari pekerjaan pada bulan April sebanyak 1 kali.

Dari data tersebut memperlihatkan terdapat pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja dengan bermacam-macam alasan dalam setiap bulannya. Hal tersebut diprediksi adanya masalah *Burnout* dan *Work-Life Balance* yang dialami oleh karyawan.

Kemudian berdasarkan data keluar masuk karyawan diketahui bahwa tingkat *turnover* di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar mengalami peningkatan. Data *turnover* pada bulan Desember 2019 sebesar 1,75%, mengalami kenaikan pada bulan Maret 2020 sebesar 1,78%, dan pada bulan April 2020 mengalami peningkatan kembali sebesar 3,64%. Jumlah karyawan yang keluar di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar selama 5 bulan terdapat 4 karyawan yang keluar, jadi tingkat *turnover* perbulan sejumlah 0,8%. Dengan adanya peningkatan *turnover* tersebut, maka dapat memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH *TURNOVER INTENTIONS*, *BURNOUT*, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?

2. Apakah *Turnover Intentions* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui berpengaruhnya *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar secara simultan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui berpengaruhnya *Turnover Intentions* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar secara parsial.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui berpengaruhnya *Burnout* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar secara parsial.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui berpengaruhnya *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar secara parsial.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak yang berkepentingan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan penelitian pada khususnya dibidang perekonomian terutama mengenai kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Saina (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini bertujuan menguji serta menganalisis secara empiris antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan adalah *Work-Life Balance*, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Serta metode yang digunakan dalam analisisnya adalah kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Asmara (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Penelitian ini memiliki tujuan menguji serta menganalisis secara empiris antara *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan adalah *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan. Serta metode dalam analisisnya menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hayati dan Fitria (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Penelitian ini memiliki tujuan menguji serta menganalisis secara empiris antara *Burnout* dan Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan adalah *Burnout*, Kinerja Karyawan. Serta analisisnya menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dalam bekerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga salah satu bentuk upaya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing.

Turnover Intentions

Turnover intentions adalah tingkat keinginan seorang individu atau karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Terjadinya *Turnover Intention* didorong oleh berbagai alasan salah satu diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.

Burnout

Burnout adalah reaksi dari keadaan seorang individu saat mengalami stress kerja berkepanjangan. Hal itu timbul disebabkan oleh rasa ketidakpercayaan terhadap diri sendiri, kurangnya motivasi diri, emosional serta kelelahan fisik yang berlebihan yang dialami oleh seorang individu atau karyawan didalam menjalani pekerjaannya.

Work-Life Balance

Work Life-Balance merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya. Salah satu contohnya dimana seorang individu mampu tetap bertanggung jawab pada tugas kerjanya namun tetap mampu menjalankan kewajibannya dalam keluarga.

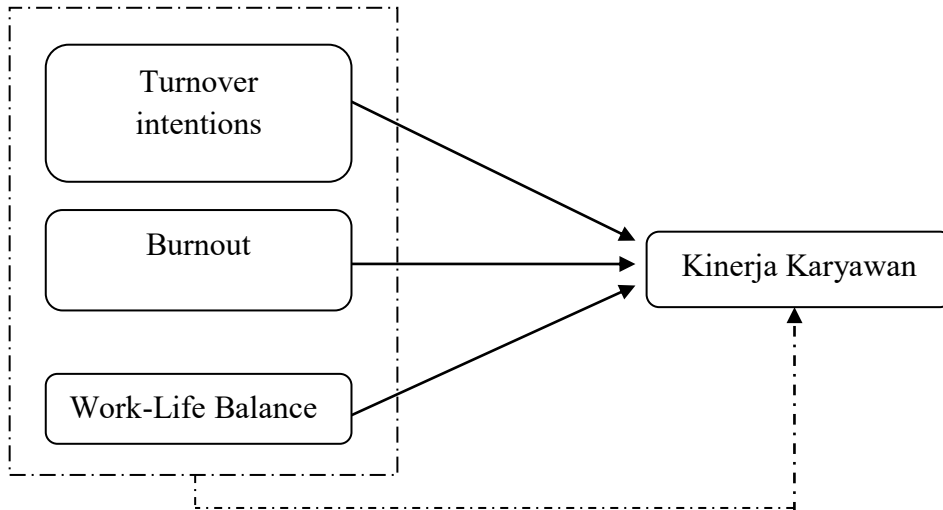


e-Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website: www.fe.unisma.ac.id email: e.jrm.feunisma@gmail.com

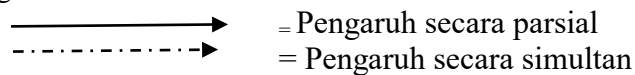
Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Sumber : dikembangkan oleh peneliti

Keterangan:



Hipotesis Penelitian

- H₁ : *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.
- H₂ : *Turnover Intentions* berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.
- H₃ : *Burnout* berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar.
- H₄ : *Work-Life Balance* berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar pada Koperasi Unit Desa Pakis.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan metode yang digunakan yaitu kuantitatif.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar. Yang beralamatkan di Jl. Bali, Desa Kuningan RT 03 RW 01 Kec. Kanigoro, Kab. Blitar.

Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai Juli 2020.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:116) “penentuan pengambilan sampling apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya menjadi penelitian populasi”. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 53 karyawan, karena jumlah karyawan yang dibawah 100 sehingga seluruh populasi akan diteliti. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dalam bekerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga salah satu bentuk upaya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing.

Indikator dari Kinerja Karyawan adalah :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu
4. Pengawasan berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Hubungan antar karyawan

Turnover Intentions

Turnover Intentions adalah tingkat keinginan seorang individu atau karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Terjadinya *Turnover Intention* didorong oleh berbagai alasan salah satu diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.

Indikator dari *Turnover Intention* adalah :

1. *Thinking of quitting*
2. *Intention to quit*

Burnout

Burnout adalah reaksi dari keadaan seorang individu saat mengalami stress kerja berkepanjangan. Hal itu timbul disebabkan oleh rasa ketidakpercayaan terhadap diri sendiri, kurangnya motivasi diri, emosional serta kelelahan fisik yang berlebihan yang dialami oleh seorang individu atau karyawan didalam menjalani pekerjaannya.

Indikator dari *Burnout* adalah :

1. *Exhaustion*
2. *Cynicism*
3. *Ineffectiveness*

Work-Life Balance

Work Life-Balance merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya. Salah satu contohnya dimana seorang individu mampu tetap bertanggung jawab pada tugas kerjanya namun tetap mampu menjalankan kewajibannya dalam keluarga.

Indikator dari *Work Life-Balance* adalah :

1. *Work Interference Personal Life*
2. *Personal life Interference Life*
3. *Personal Life Enhancement Of Work*
4. *Work Enhancement Of Personal*

Sumber Data

Sugiyono (2016:308) berpendapat bahwa Sumber primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI (Primer Koperasi Purnawirawan ABRI) Kabupaten Blitar. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan penyebaran kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan datanya. Sugiyono (2012:199) berpendapat metode kuesioner adalah upaya pengumpulan data dengan memberikan pernyataan maupun pernyataan untuk dijawab oleh responden.

Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis yang digunakan. Menurut Kusumah (2011:49) Analisis kuantitatif merupakan upaya menganalisis data yang berupa angka-angka dan diperoleh hasil sebagai media pengukuran dan pengambilan keputusan. Supaya data yang telah dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu agar nantinya dapat dijadikan dasar atau landasan dalam pengambilan keputusan.

Hasil dan Pembahasan Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	<i>Turnover Intentions</i>	0,735	Valid
2.	<i>Burnout</i>	0,767	Valid
3.	<i>Work-Life Balance</i>	0,624	Valid
4.	Kinerja Kerja-	0,838	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Melihat dari tabel 4.8 dapat disimpulkan jika nilai KMO diatas 0,5 maka setiap variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1.	<i>Turnover Intentions</i>	0,833	4	Reliabel
2.	<i>Burnout</i>	0,751	6	Reliabel
3.	<i>Work-Life Balance</i>	0,746	6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,897	6	Reliabel
Total			22	

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Melihat dari tabel 4.9 dapat disimpulkan jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 maka setiap variabel dikatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Hasil regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.267	4.142		.000
	Turnover Intentions	.794	.134	.648	.000
	Burnout	-.018	.116	-.017	.875
	Work-Life Balance	-.129	.118	-.118	.283
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

$$Y = 16.267 + (0.794X_1) + (-0.018X_2) + (-0.129X_3) + e$$

Dapat disimpulkan bahwa

- Nilai Konstanta menunjukkan bahwa jika Turnover Intentions (X₁), dan Burnout (X₂), Work-Life Balance (X₃) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sejumlah nilai konstanta.
- Dari nilai koefisien regresi yang positif (+) variable Turnover Intentions (X₁) mengalami kenaikan, sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Dari nilai koefisien regresi yang negatif (-) variabel Burnout (X₂) mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Dari nilai koefisien regresi yang negatif (-) variabel Work-Life Balance (X₃) mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03270550
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.092
	Negative	-.128
Test Statistic		.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348
a. Test distribution is Normal.		

Sumber :data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa variable *Turnover Intentions* (X1), *Burnout* (X2), *Work-life Balance* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,348 > 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi Uji Heteroskedastisitas normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations							
			Turnover Intentions	Burnout	Work-Life Balance	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Turnover Intentions	Correlation Coefficient	1.000	.182	-.087		.030
		Sig. (2-tailed)		.192	.535		.829
		N	53	53	53		53
	Burnout	Correlation Coefficient	.182	1.000	.172		.054
		Sig. (2-tailed)	.192		.217		.703
		N	53	53	53		53
	Work-Life Balance	Correlation Coefficient	-.087	.172	1.000		.024
		Sig. (2-tailed)	.535	.217			.866
		N	53	53	53		53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.030	.054	.024		1.000
		Sig. (2-tailed)	.829	.703	.866		
		N	53	53	53		53

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Pada tabel 4.13 Nilai signifikan berdasarkan variabel *Turnover Intentions* (X1) 0,829, *Burnout* (X2) 0,703 dan *Work-Life Balance* (X3) 0,920. Tingkat signifikan diatas 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	16.267	4.142		3.927	.000	
	Turnover Intentions	.794	.134	.648	5.931	.000	.934 .071
	Burnout	-.018	.116	-.017	-.158	.875	.940 .063
	Work-Life Balance	-.129	.118	-.118	-1.086	.283	.947 .055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) variabel *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* kurang dari 10 serta nilai toleransinya lebih dari 0,1. Menurut dari hasil tersebut tidak adanya multikolonieritas dengan variabel bebas.

UJI F

Tabel 4.14
Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.269	3	132.756	13.602	.000 ^a
	Residual	478.260	49	9.760		
	Total	876.528	52			
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Burnout, Turnover Intentions						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang berarti kurang dari 0,05, hal ini memberikan pengertian bahwa, secara simultan adanya pengaruh antara *Turnover Intentions*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar.

Uji T

Tabel 4.15 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.267	4.142		3.927	.000
	Turnover Intentions	.794	.134	.648	5.931	.000
	Burnout	-.018	.116	-.017	-.158	.875
	Work-Life Balance	-.129	.118	-.118	-1.086	.283
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

- Berdasarkan nilai t-uji untuk variabel *Turnover Intentions* sebesar 5.931 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Turnover Intentions* berpengaruh

- signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar.
- b. Berdasarkan hasil t-uji untuk variabel *Burnout* sebesar $-0,158$ dengan nilai sig sebesar $0,875$ yang berarti diatas $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar.
 - c. Berdasarkan hasil t-uji untuk variabel *Work-Life Balance* sebesar $-1,086$ dengan nilai sig sebesar $0,283$ yang berarti diatas $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Turnover Intentions*, *Burnout* dan *Work-Life Balance* secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang berarti dibawah $0,05$, bahwa variabel *Turnover Intention*, *Burnout*, dan *Work-Life Balance* terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar. Disebabkan mayoritas karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan atau mencari pekerjaan yang lain, hal tersebut didukung oleh jawaban dari pernyataan kuesioner yang telah diisi oleh karyawan.

Pengaruh *Turnover Intentions* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Turnover Intentions* terdapat t hitung $5,931$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan *Turnover Intentions* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya karyawan koperasi simpan pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan berkeinginan mendapatkan pekerjaan yang baru. Makah hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Burnout* terdapat nilai t hitung sebesar $-0,158$ dan nilai signifikansi sebesar $0,875 > 0,05$. Sehingga dapat diartikan *Burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya karyawan koperasi simpan pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Makah hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Work-Life Balance* terdapat nilai t hitung sebesar -1,086 dan nilai signifikansi sebesar $0,283 > 0,05$. Sehingga dapat diartikan *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya karyawan koperasi simpan pinjam PRIMKOPPABRI Kabupaten Blitar merasa pekerjaannya membawa nilai positif terhadap kehidupan pribadinya. Maka hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dari variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Dari variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Saran

1. Kepada perusahaan
Berdasarkan penelitian yang dijelaskan tersebut bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan utama saat pemberian kompensasi untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dan juga sebagai tambahan informasi.
2. kepada peneliti
sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmara, A.P. 2017. Analisis Pengaruh Turnover Intention terhadap Work Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi di Rumah Sakit Bedah Surabaya). In *Script*. Surabaya: Universitas Airlangga. JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017.
- Delecta, P. 2011. "Work Life Balance. *International Journal of Current Research*" Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Ghozali, Imam. (2013) "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro".
- Gibson, JI, Ivancevich Jm, Donnely Jr. JH. (2003). *Organization. 8th ed*, Boston, Massachusetts : Irwin, Inc.
- Herlambang, (2019). PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Prehallindo, Jakarta.
- Hartono, R., Arifin, R., & Hufron, M. (2020). Pengaruh Strategi Promosi Sosial Media (Instagram) Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Kuliner Mbok taya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03).
- Indriantoro, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Isra Hayati & Suci Fitria 2018. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Javed M., Khan M. A., Yasir M., Aamir S., dan Ahmed K. 2014. *Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan*. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 4 (3): 125-133. Retrieved from Research Gate.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Khusnul Masruroh 2018. *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Tk. Iv Madiun. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*. Skripsi Fakultas Ekonomi.
- Kusumah, R. Z., & Indriani, F. (2011). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Restoran Waroeng Taman Singosari Di Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Leiter, M. P., dan Maslach, C. (2005). *Organizational intervention to alleviate Burnout and built engagement with work*. In . C. L. Cooper (Ed), *Handbook of Strees medicine and health 2nd ed. (171-189)*. CRC Press LLc, Boca Raton, FL



- Mobley, William, H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan pengendalian*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004 *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk prusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Saina, I.V., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Area Manado*. Vol. IV, No. III, 2-3. Jurnal Administrasi Bisnis. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Umartiwi, R. (2017). *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Yeni dan Idah Niswati, "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales", Vol. 5, No. 2, 2012, h. 34.

Verdy Febrian Cahyo Utomo *) Adalah Alumni FEB Unisma
Afi Rachmad Slamet **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Restu Millanintyas *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma