

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
AREA MAKASSAR UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

INDAH PUTRI UTAMI A
105720507914



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
AREA
MAKASSAR UTARA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Di susun dan diajukan oleh :

INDAH PUTRI UTAMI A

105720507914

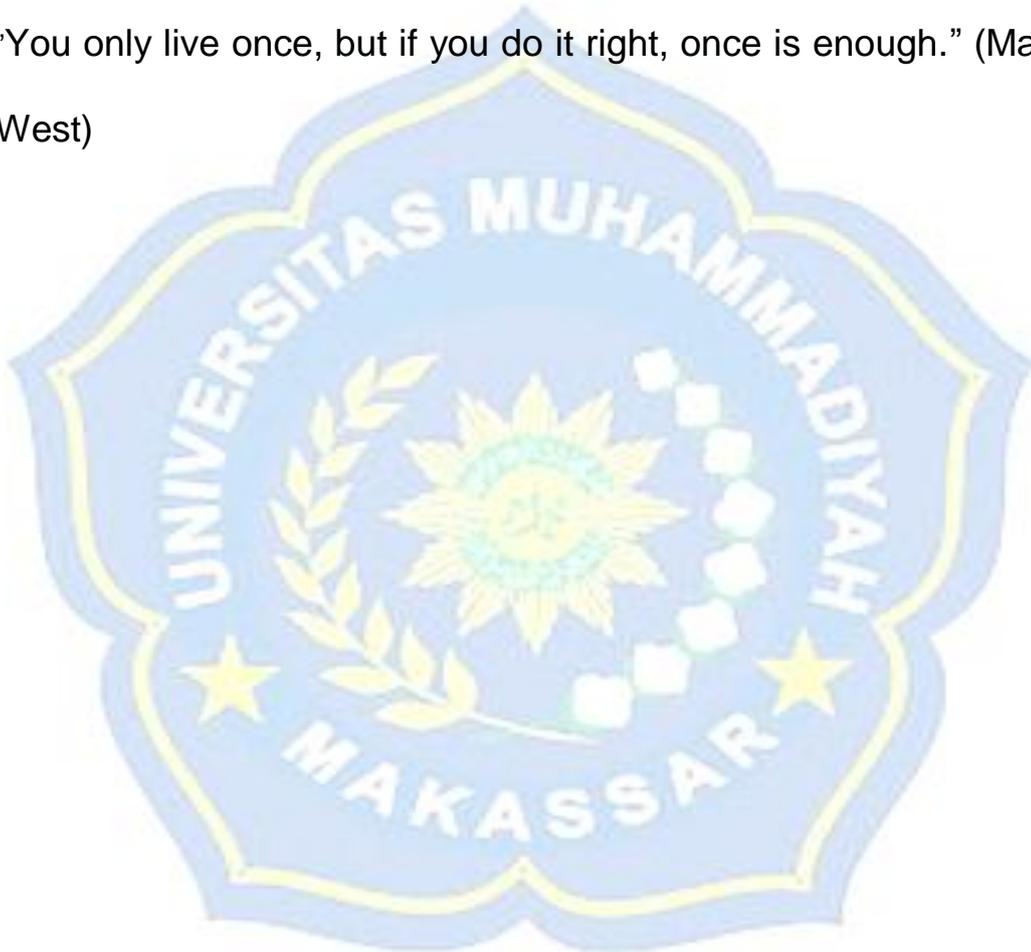
Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih kepada Tuhan yang Maha Esa, Bapak dan Ibu saya serta Sahabat saya.

"You only live once, but if you do it right, once is enough." (Mae West)





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Efisiensi Modal Kerja Terhadap Profitabilitas pada Koperasi Simpan Pinjam Satyadana Makassar

Nama Mahasiswa : Nila Nikmala

Stambuk/Nim : 105720509714

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Sabtu 11 Agustus 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NIDN: 0008056301

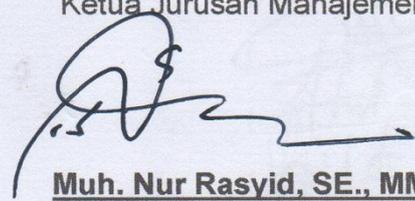

Syarthini Indrayani, SE., M.Si.
NIDN: 0901107605

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

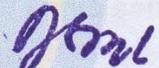
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nila Nikmala, NIM : 105720509714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2018 M, Tanggal 11 Agustus 2018 M/29 Dzulqa'dah 1439 H sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulqa'dah 1439 H
Makassar, _____
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

Pengawasan Ujian : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

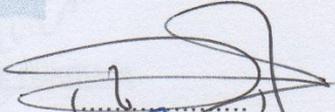
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

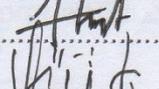
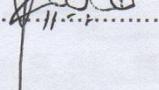
Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

2. Asri Jaya, SE., MM.

3. M. Hidayat, SE., MM.

4. Nasrullah, SE., MM.


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nila Nikmala
Stambuk : 105720509714
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : **"Pengaruh Efisiensi Modal Kerja Terhadap Profitabilitas pada Koperasi Simpan Pinjam Satyadana Makassar"**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 09 Agustus 2018



Membuat Pernyataan

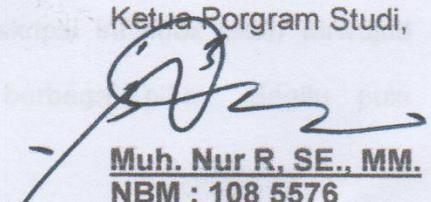
Nilia
Nilia Nikmala

Diketahui Oleh :

Dekan,


Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM : 903 078

Ketua Program Studi,


Muh. Nur R, SE., MM.
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas terucap selain ungkapan puji syukur kepada Allah SWT, karena limpahan rahmat dan hidayahnya_Nyalah sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini, dan tak lupa pula mengirimkan salawat dan tazlim kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Sembah sujud dan rasa terima kasih yang sedalam-dalam penulis hanturkan kepada ayahanda dan ibunda yang telah membesarkan, mendidik, memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tulus dengan merelakan segalanya demi gemerlapnya masa depan penulis semoga diberi pahala yang berlipat ganda dan tetap berada dalam lindungan_Nya Allah SWT, juga kepada saudara kesayaganku serta keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memberi dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak melibatkan berbagai pihak olehnya itu merupakan tanggung jawab yang besar untuk mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak **DR.H.Abd.Rahman Rahim, SE.,MM.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta.
2. Bapak **Ismail Rosulong, SE.,MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi kesempatan kepada penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE.,MM** selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu jalannya proses penelitian ini.

4. Bapak **DR. Edi Jusriadi, SE.,MM** selaku Pembimbing I yang telah memberi banyak arahan dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak **Basri Basir MR. SE.,M.Ak** selaku pembimbing II yang sudah banyak meluangkan waktunya tanpa lelah memberi masukan dan menuntun penulis dalam merampungkan skripsi ini.
6. **Bapak dan Ibu Dosen** beserta seluruh **Staff** Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
7. Bapak selaku Direktur Utama beserta karyawan dan karyawan yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara.
8. Terima kasih Kepada Sahabatku tercinta Nila Nikmala dan Ayu Rahmawati yang selalu mendorong dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya angkatan 2014 kalian adalah teman terbaik.
10. Juga kepada seluruh pihak yang ikut serta membantu, penulis ucapkan banyak terima kasih , walau namanya tidak disebutkan diatas semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Suatu kewajaran apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis menyadari akan keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, dan financial, baik dalam penyediaan literatur maupun dalam pengolahan data.

Dengan kata ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberi yang terbaik namun kesalahan tak bisa terhindarkan karena penulis

dibatasi oleh ruang dan waktu. Menyadari akan kekurangan dan keterbatasan itu penulis mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini olehnya itu masukan dari berbagai pihak khususnya pembaca, baik berupa kritikan maupun saran senantiasa diharapkan dan akan diterima dengan senang hati.

Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini dengan iringan doa serta harapan bermanfaat bagi pembaca dan penulis utamanya.

Makassar, Juni 2018

Indah Putri Utami A

ABSTRAK

Indah Putri Utami A. 2018. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Edi Jusriadi. Pembimbing II Basri Basir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji t (uji parsial), uji f dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kehidupan kerja pegawai (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kehidupan kerja pegawai. sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0.609% atau sebesar 60.9% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependent dan sisanya sebanyak 80,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel.

Kata kunci: *Burnout*, Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai

ABSTRACT

Indah Putri Utami A. 2018. The Effect of Burnout on the Quality of Employee's Life at PT. PLN (Persero) North Makassar Area. Management Department of the Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of Makassar. Advisor I Edi Jusriadi. Supervisor II Basri Basir.

This research is to find out the effect of burnout on the quality of life of employees at PT. PLN (Persero) North Makassar Area.

The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) North Makassar Area which violates 50 people. The sample in this study were 50 people. The sampling technique is done by simple random sampling technique which contains the meaning that each element has the same sample. This study uses quantitative methods. The data used are tools, questionnaires, interviews and documentation. Data quality testing uses validity and reliability tests. The analytical method used is simple regression analysis, t test (partial test), f test and coefficient of determination.

The results of the study showed that the burnout variable was positive and significant for the employee quality of life variable (through F test). And from the partial test results (t test) shows that the burnout variable is positive and significant to the variable quality of work life of employees. Hypothesis status in this research is acceptable. The results of the coefficient of determination are obtained by R Square with a value of 0.609% or equal to 60.9%, indicating that a strong variable to determine the dependent variable and costs can reach 80.9%. Thus, the regression equation is used to find the form of relationships between variables.

Keywords: Burnout, Quality of Employee Life

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. <i>Burnout</i>	10
C. Kualitas Kehidupan Kerja	16
D. Tinjauan Empiris	22
E. Kerangka Konsep	26
F. Hipotesis	28

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Variabel	29
D. Pengukuran Variabel	32
E. Populasi dan Sampel	33
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Uji Instrumen	36
H. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Sejarah Singkat PT PLN (Persero) Makassar	40
B. Visi dan Misi Perusahaan	45
C. Struktur Oraganisasi PT PLN (Persero) Makassar	46
D. Hasil Penelitian	47
1. Analisis Deskriptif	47
2. Uji Validitas	50
3. Uji Reliabilitas	52
4. Hasil Regresi Sederhana	53
5. Pengujian Hipotesis	55
E. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konsep	26
2. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Makassar	46

DAFTAR TABEL

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	48
3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	50
5. Uji validitas variabel X <i>Burnout</i>	51
6. Uji validitas variabel Y Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai	52
7. Hasil Uji Reliability Alpha Cronbach's	53
8. Nilai Koefisien Regresi	54
9. Koefisien Determinasi (<i>Model Summary</i>)	57
10. Uji F (<i>annova</i>)	57
11. Uji T (<i>Coefficients</i>)	58

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar riwayat hidup	64
2. Kuesioner	65
3. Hasil Tabulasi Data Kuesioner	69
4. Corelation	71
5. Reliability	75
6. Regression	77
7. R tabel	79

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada hakikatnya bekerja merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tujuannya adalah untuk memperoleh imbalan yang sesuai dan berguna untuk mencukupi kebutuhannya. Rutinitas dalam pekerjaan membuat seorang terkadang mengalami *burnout*. Burnout bisa terjadi dimanapun termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan *burnout* dapat menurunkan motivasi kerja.

Burnout adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Hariyadi, 2006). *Burnout* merupakan sindrom berhubungan dengan kerja yang paling sering mempengaruhi *human-service professional* (profesional pelayanan publik) (Togia, 2005). Fakta-fakta empiris menunjukkan bahwa burnout yang dialami pekerja menimbulkan kerugian yang cukup signifikan terhadap organisasi dan pekerja itu sendiri. Dampak yang umum terjadi dari *burnout* adalah penurunan komitmen terhadap organisasi dan penurunan produktivitas (Togia, 2005)

Terdapat banyak aspek dari lingkungan kerja di PLN yang telah diidentifikasi sebagai sumber potensial *burnout* sehingga pegawai rentan terkena *burnout* karena cakupan pekerjaan yang dimilikinya, antara lain: Memeriksa dan mengevaluasi hasil survey lapangan untuk mengetahui jumlah permohonan pelanggan, Melakukan pemeliharaan jaringan listrik, Melakukan pemutusan pelanggan menunggak, Mendaftarkan pasang baru

perubahan daya , penerangan sementara, mendaftarkan pengaduan pelanggan ke petugas terkait, dan sebagainya.

Penelitian terhadap burnout sebgaiian besar difokuskan pada profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti perawat, dokter, guru dan pekerja pembeli layanan umum lainnya. Stress di tempat kerja dianggap memiliki hubungan yang erat dengan kondisi *burnout* dan stress kronik yang gagal ditangani dapat menyebabkan *burnout* (Naval Hospital, 2010).

Banyak aspek di lingkungan kerja PLN yang telah diidentifikasi sebagai sumber potensial dari stres yang mempunyai hubungan erat dengan *burnout*. Sumber stress dalam lingkungan kerja meliputi: beban pekerjaan yang berlebihan, kurangnya pengetahuan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan, tugas-tugas yang rutin dan berulang, interaksi dengan pelanggan dan rekan kerja, tidak adanya rasa hormat dan penghargaan dari atasan, tidak adanya umpan balik yang positif dari manajer, klien dan rekan kerja dan fakta bahwa kondisi nyata pekerjaan tidak mencukupi harapan pekerja (Togia, 2005). Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja *Quality Of Work Life* merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan (Umstot dalam Idrus, 2006).

Chandranshu Sinha (2012) terdapat dua belas faktor penting dari Kualitas Kehidupan Kerja untuk pengembangan karyawan seperti komunikasi, pengembangan karir dan pertumbuhan, komitmen organisasi, dukungan pengawasan emosional, pengaturan kerja yang fleksibel, buday respon

keluarga, motivasi karyawan, iklim organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, penghargaan dan manfaat dan kompensasi.

Kualitas kehidupan kerja tidak hanya berdampak kepada kepuasan kerja saja akan tetapi berkaitan dengan kepuasan kehidupan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan bersosial, keuangan dan sebagainya. Cascio (2006:24) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Menurut Harsono (2005) Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja, diantaranya yaitu:

1. Terjadi peningkatan kepuasan
2. Terjadi peningkatan motivasi
3. Terjadi peningkatan moral kerja, berkurangnya stress dan turn over
4. Terjadi peningkatan produktivitas
5. Terjadi peningkatan kebanggaan kerja
6. Terjadi peningkatan kompetensi
7. Terjadi peningkatan komitmen

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrument

penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrument yang paling penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT. PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Pegawai PLN harus merespon setiap kebutuhan masyarakat dan lingkungan, terpenuhi atau tidaknya kebutuhan masyarakat akan penyediaan tenaga listrik merupakan tolak ukur keberhasilan PT. PLN (Persero). Dalam melaksanakan pengabdianya, pekerja tidak hanya berinteraksi dengan masyarakat saja, tetapi juga dengan rekan kerjanya.

Lingkungan kerja yang mengharuskan selalu berhadapan dengan masyarakat, serta tuntutan kerja yang terlalu banyak cenderung menyebabkan munculnya emosi yang tidak dikehendaki seperti takut, muak, dan marah yang pada akhirnya akan menimbulkan stress, dari stress yang berkepanjangan ini akan mudah berkembang menjadi *burnout* yang akan berpengaruh pada *quality of worklife*.

Bertitik tolak pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul “**Pengaruh *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah “Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan pemahaman yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen SDM dan psikologi, khususnya mengenai pengaruh burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pada pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman untuk mengintegrasikan pengetahuan yang ada dengan melihat fenomena yang terjadi pada pegawai PLN, mengenai pengaruh burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pada pegawai PLN Area Makassar Utara
- b. Bagi Pegawai, Untuk memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan juga mengantisipasi burnout.

- c. Bagi pimpinan perusahaan, dapat memberikan masukan dan gambaran bagi pimpinan untuk dapat mengurangi burnout pegawai melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja.
- d. Bagi penelitian kedepannya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dan bahan pertimbangan dalam melanjutkan penelitian dengan topik yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;10) ialah "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) yaitu "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;21) ialah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif Pines & Maslach dalam Efa (2011). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Menurut Setyawati dalam Widanti (2010), bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat

mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Menurut Pines dan Aronson dalam Efa (2011), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Schaufelli dalam Efa (2011), mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja.

Riggio dalam Kusumastuti (2015), menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

2. Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter burnout mempunyai tiga dimensi yaitu (dalam Rizka, 2013):

a. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional merupakan dimensi pokok dari *burnout*.

Kelelahan emosional secara umum ialah perasaan keletihan secara

emosional, di mana seorang individu telah merasa menggunakan segala sumber daya yang ia miliki, sehingga berakibat pada penurunan emosi. Gejala umum pada kelelahan emosional adalah takut untuk kembali bekerja, peningkatan ketidakhadiran, dan akhirnya keluar dari profesi dan organisasi.

b. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Sikap depersonalisasi ditunjukkan dengan sikap memandang rendah orang lain, menjauh dari lingkungan sosial dan tidak peduli dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Depersonalisasi dapat dilihat pada pekerja yang tidak mau terlibat urusan dengan rekan kerjanya. Pekerja yang mengalami depersonalisasi cenderung bersikap sinis kepada orang lain, dan tidak menghormati orang lain.

c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*)

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri merupakan perasaan tidak mampu dalam pencapaian dan produktivitas kerja. Pekerja yang mengalami dimensi ini akan selalu merasa tidak berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu memberikan evaluasi negatif terhadap dirinya sendiri. Dampak dari rendahnya penghargaan seseorang terhadap apa yang sudah ia hasilkan membuatnya tidak ingin meningkatkan kapasitas, merasa diri tidak berguna dan pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya motivasi dan komitmen kerja.

3. Faktor-faktor Penyebab Burnout

1) Eksternal (lingkungan kerja)

a. Berhadapan dengan public

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan public akan sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak energi untuk bersabar dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul saat melayani pelanggan. Dalam melayani publik seorang pekerja juga harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik yang tidak jelas, serta harus menunjukkan keahlian social yang sesuai tanpa menghiraukan perasaan dirinya sendiri.

b. Konflik peran

Ada dua tipe konflik peran yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Yang pertama konflik antara individu dengan pekerjaan, yaitu ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya. Kedua konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan.

c. Peran yang ambigu

Ambiguitas peran dapat didefinisikan sebagai ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab. Ambiguitas peran telah diidentifikasi sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap kelelahan.

d. Beban kerja yang berlebihan

Terlalu lamanya jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus diterima, terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan

telah diidentifikasi menjadi penyebab terjadinya *burnout*. Stress akan meningkat ketika seseorang gelisah dengan tenggat waktu pekerjaannya. Stress yang terus meningkat dan dibiarkan akan memicu timbulnya *burnout*.

2) Internal (pribadi)

a. Perfeksionis

Seorang yang perfeksionis selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna. Namun, kebutuhan untuk selalu sempurna membuat seseorang memikirkan ekspektasi yang tidak realistis. Hal tersebut akan menghasilkan frustrasi yang akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

b. Kurangnya dukungan

Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang. Seseorang yang menarik dirinya dari kehidupan sosial akan cenderung mengalami *burnout*. Sebaliknya seseorang yang memiliki banyak sumber dukungan sosial, akan mempunyai banyak kesempatan untuk mendapatkan dukungan dari sekelilingnya, sehingga akan mengurangi kemungkinan munculnya *burnout*.

3) Faktor demografis

a. Jenis kelamin

Peran gender umumnya menjadi faktor penentu stress dalam pekerjaan. Ketika laki-laki maupun perempuan bekerja dalam profesi yang dianggap bersifat feminin atau maskulin,

pekerja dapat mengalami tekanan untuk menyesuaikan diri. Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Hal tersebut terjadi karena pria dan wanita dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk bertindak tegas dan berani sedangkan wanita diajarkan untuk selalu penuh kelembutan dan kasih sayang. Tuntutan pekerjaan yang harus memaksa mereka untuk menyesuaikan diri untuk bersifat maskulin atau feminin menyebabkan mereka mengalami tekanan. Pekerja yang tidak bisa mengatasi tekanan tersebut rentan terkena *burnout*.

b. Usia

Orang yang berusia muda memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih besar daripada orang yang berusia lebih tua. Lamanya seseorang bekerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kemungkinan munculnya *burnout*. Seseorang yang memiliki sedikit pengalaman kerja lebih rentan terhadap burnout, tetapi usia seseorang menjadi faktor yang lebih penting dibandingkan dengan senioritas di tempat kerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa pengalaman hidup yang banyak akan membuat seseorang memiliki kemampuan yang lebih untuk mengatasi tekanan-tekanan yang menyebabkan *burnout*.

c. Pendidikan

Seseorang dengan empat tahun kuliah (sarjana) merupakan yang paling beresiko untuk *burnout*. Mereka yang

berpendidikan di bawah sarjana memiliki resiko terkena *burnout* lebih sedikit.

4. Dampak Burnout

Adapun dampak dari *burnout* menurut Leiter & Maslach (2005) adalah:

a. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami *burnout* akan merasa *stress*, *overwhelmed*, dan *exhausted*. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi keinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

b. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreativitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

c. *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2013).

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu alasan terkait kinerja, absensi, stress, keluarnya karyawan dari organisasi, efektifitas organisasional dan komitmen organisasi (Penny & Joanne, 2013). Kualitas kehidupan kerja juga merupakan hal penting dalam kinerja organisasi dan motivasi kerja karyawan (Gupta & Sharma, 2011).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan karyawan secara umum (Sununta, 2009).

Keberhasilan penciptaan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan memberi pengaruh terhadap beberapa hal yang spesifik dalam diri karyawan, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan menunjukkan prosentasi yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi dalam Daulay, 2012 Ada tiga indikator kualitas kehidupan diantaranya:

- a. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini

sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

- c. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Semua karyawan menginginkan harkat dan martabatnya mendapatkan pengakuan, artinya manajemen harus memberikan perhatian yang serius dalam berbagai aspek sosiopsikologis pekerjaan dan tidak hanya terbatas pada aspek materi dalam berbagai bentuk imbalan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan, peningkatan kualitas kehidupan pekerja harus melibatkan para pegawai dari berbagai aspek pendekatan. Di samping itu perlu dilakukannya perbaikan kerja dengan dibantu lingkungan kerja yang kondusif dan pola komunikasi yang efektif. Sedangkan peningkatan kualitas kehidupan kerja yang dapat dilakukan dalam bentuk:

- a. Sistem komunikasi kepegawaian
 - b. Keterlibatan pegawai
 - c. Pemerdayaan pekerjaan
 - d. Lingkungan kerja yang kondusif
3. Kriteria Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana

pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan kriteria, yaitu:

a. Kompensasi yang mencukupi dan adil

Gaji yang diterima oleh individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang-orang lain dalam posisi yang sama.

b. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang di pertanggungjawabkan kepada mereka.

c. Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia

Pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.

d. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan

promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e. Rasa memiliki terhadap organisasi

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f. Hak-hak karyawan.

Hak peribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

g. Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan

Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.

h. Tanggung jawab sosial organisasi

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka.

D. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Berikut penelitian terdahulu terkait dengan penelitian *burnout* dan kualitas kehidupan kerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nanjundes Waras Wamy Swamy D R, 2013, Quality of Worklife Employes in Private Technical institutions	Untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap QWL di institusi teknis.	-Uji Chi-Square -Analisis korelasi	Tes chi square menegaskan bahwa semua faktor demografis seperti jenis kelamin, dan gaji, tidak bergantung pada kualitas kehidupan kerja karyawan di institusi teknis swasta.

No	Nama, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Ahmed Hassan Hemdan Mohamed, 2015, Burnout and Work Stress Among Disability Centers Staff in Oman	Untuk mengeksplorasi kelelahan staf yang bekerja di pusat-pusat disabilitas di Oman	Analisis post-hoc menggunakan uji Mann-Whitney	staf pusat disabilitas memiliki tingkat moderat dalam kelelahan emosional dan pencapaian pribadi sementara mereka memiliki tingkat depersonalisasi yang tinggi
3	Moch Satriyo & Survival, 2014, Stress Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada kinerja	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap burnout dan pengaruh burnout terhadap kinerja.	-Uji Validitas dan Uji Reliabilitas -Analisis statistik inferensial	Terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Burnout Dosen

No	Nama, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Helwan Andriyansah & Alimatus Sahrah, 2014, Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan	Untuk mengetahui hubungan antara bullying dengan burnout yang dialami karyawan	Korelasi <i>Product</i> <i>Moment</i>	Ada hubungan positif antara bullying yang dialami dengan burnout pada karyawan. bullying menyebabkan seorang karyawan merasa tidak berharga, stres dan pada akhirnya memicu munculnya perasaan tidak nyaman dalam bekerja, bahkan keinginan untuk keluar atau berhenti bekerja.

No	Nama, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Mayang Kirana Jannatin & Dr. Cholichul Hadi, Msi.,psi., 2012, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivita s Karyawan Produksi	untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi	Analisis regresi linear sederhana	kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian packaging

Sumber:

1. International Journal for Quality Research 7(3) 3–14 ISSN 1800-6450
2. International Journal of Special Education vol 30, no: 1, 2015 1
3. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, No. 2

4. Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No. 2, 2014
5. Jurnal Psikolgi Industri dan Organisasi Vol.1, 2012

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah terletak pada variabelnya dengan menggunakan uji regresi linear sederhana sedangkan ke empat penelitian terdahulu berdasarkan tabel diatas ada yang menggunakan uji Chi Square, Analisis Post Hoc, Analisis statistic inferensial dan Korelasi product moment.

Persamaan penelitian Moch Satriyo dan Survival 2014 tentang dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah meneliti tentang Stress Kerja terhadap *burnout* serta Implikasinya pada kinerja adalah terletak pada uji validas den reliabilitasnya. Akan tetapi Variabel bebas penelitian Moch Satriyo yaitu *stress* kerja dan vairabel terikatnya *burnout* sedangkan variabel bebas peneliti ialah *burnout* dan variabel terikatnya kualitas kehidupan kerja.

Keistimewaan dari tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kualitas kehidupan kerja yang dimana masih sangat kurang penelitian sejenis. Keistimewaan lain dari penelitian ini ialah terletak pada objek penelitiannya yaitu pegawai PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara yang memang benar-benar mudah mengalami *burnout* karena sebagai salah satu pelayanan masyarakat serta banyaknya tuntutan kerja yang diberikan pada pegawai PLN.

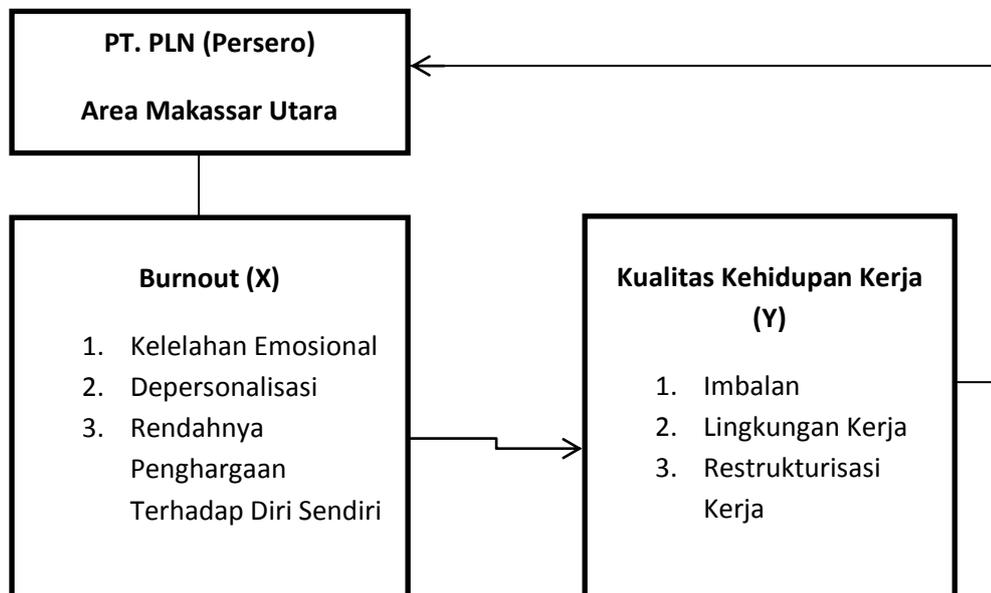
E. Kerangka Konsep

Keberhasilan didalam suatu organisasi tidak lepas dari keberhasilan karyawannya. Tuntutan kerja yang terlalu banyak yang dikenakan dalam waktu yang singkat menyebabkan seseorang mengalami tekanan emosi dan

perpisahan emosi. Kondisi ini pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya *burnout* dan akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai.

Riggio dalam Kusumastuti (2015), menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh burnout terhadap *quality of worklife*. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *burnout* sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja. Indikator dari variabel (X) ialah; kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Indikator dari variabel (Y) ialah: imbalan, lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Adapun bagan kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka konsep

F. Hipotesis

Berdasarkan Rumusan Masalah yang diangkat, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “*Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Quality Of Worklife* pegawai pada PT. PLN (persero) Area Makassar Utara”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2002). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh antara variabel *burnout* (sebagai variabel bebas, X) dengan kualitas kehidupan kerja (sebagai variabel terikat, Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama dua bulan mulai dari bulan April hingga Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pelekatan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif,

kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif Pines & Maslach dalam Efa (2011). Adapun dimensi burnout antara lain

a. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional merupakan dimensi pokok dari *burnout*. Kelelahan emosional secara umum ialah perasaan keletihan secara emosional, di mana seorang individu telah merasa menggunakan segala sumber daya yang ia miliki, sehingga berakibat pada penurunan emosi. Gejala umum pada kelelahan emosional adalah takut untuk kembali bekerja, peningkatan ketidakhadiran, dan akhirnya keluar dari profesi dan organisasi.

b. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Sikap depersonalisasi ditunjukkan dengan sikap memandang rendah orang lain, menjauh dari lingkungan sosial dan tidak peduli dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Depersonalisasi dapat dilihat pada pekerja yang tidak mau terlibat urusan dengan rekan kerjanya. Pekerja yang mengalami depersonalisasi cenderung bersikap sinis kepada orang lain, dan tidak menghormati orang lain.

c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*)

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri merupakan perasaan tidak mampu dalam pencapaian dan produktivitas kerja. Pekerja yang mengalami dimensi ini akan selalu merasa tidak berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu memberikan evaluasi negatif terhadap dirinya sendiri. Dampak dari rendahnya penghargaan seseorang terhadap apa yang sudah ia hasilkan

membuatnya tidak ingin meningkatkan kapasitas, merasa diri tidak berguna dan pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya motivasi dan komitmen kerja.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan karyawan secara umum (Sununta, 2009).

Keberhasilan penciptaan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan memberi pengaruh terhadap beberapa hal yang spesifik dalam diri karyawan, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan menunjukkan prosentasi yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Ada tiga indikator kualitas kehidupan diantaranya:

- a. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan

yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

- c. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

D. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala likert..

Menurut Sugiyono (2004) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagaivariabel penelitian, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam hal ini peneliti menggunakan pernyataan yang terdiri dari 5 kategori, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Normal (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Table 3.1
Skor Skala Likert

Jawaban	Skor <i>Favourable</i>	Skor <i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung, memihak atau menunjukkan ciri-ciri adanya atribut yang diukur. Pernyataan *Unfavourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang negative yakni tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri-ciri atribut yang diukur.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Azwar (2010) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Jadi, yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek atau

subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan tidak tetap pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara yang berjumlah lebih dari 50 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel juga dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja sebagai *official* di PLN Area Makassar Utara, tidak termasuk *security* dan *Office Boy* (OB).

Syarat utama sampel adalah ialah harus diwakili dalam populasi. Oleh karena itu, semua ciri-ciri populasi harus diwakili dalam sampel. Arikunto dalam kasiran (2008: 233) menegaskan, apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya sehingga merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, jika subjek terlalu besar maka sampel bisa diambil antara 10 % - 15 % hingga 20 % - 25 % atau lebih tergantung dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah lebih dari 50 orang pegawai pada PLN Area Makassar Utara dengan menggunakan teknik *purpose sampling*

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain:

a. Metode Observasi

Observasi berasal dari bahasa latin yang berarti memperhatikan dan mengikuti, memperhatikan dan mengikuti dalam arti mengamati dengan teliti dan sistematis sasaran perilaku yang dituju. Menurut Moh.Nazir (2014) Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.

b. Kuesioner

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai penulis adalah Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2013: 137) Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk yang sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai.

kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan data atau bahan yang nantinya akan diolah.

kuesioner yang akan digunakan adalah 2 macam angket, yaitu:

- a. Angket yang mengukur tentang *burnout*
- b. Angket yang mengukur tentang *quality of worklife*

c. Dokumentasi

Menurut Moleong (2014:160), "analisis dokumentasi digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong serta dokumentasi bersifat alamiah sesuai dengan konteks lahiriyah tersebut. Metode dokumentasi ini dipergunakan untuk mencari data kehadiran pegawai PLN Area Makassar Utara dan catatan lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian

G. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, instrument atau alat ukur untuk pengumpulan data mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Benar tidaknya data bergantung pada baik atau tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua syarat penting, yakni valid dan realible.

a. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument (alat ukur). Instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi

rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Anshori dan Iswati, 2009 : 83).

b. Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk sebagai alat pengumpul dat (juga mengukur variabel) karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data (ukuran) yang sama.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri *knowledge management* (X) dan pengembangan sumber daya manusia (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknis analisis ini yaitu :

- a) Membuat tabel distribusi jawaban angket X dan Y.
- b) Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah diterapkan.
- c) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- d) Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif presentase (%)

n : jumlah nilai yang diperoleh

N : jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- (a) Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- (b) Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- (c) Untuk jawaban kurang setuju responden diberi skor 3
- (d) Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- (e) Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Sederhana. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : *Burnout*

Y : Kualitas Kehidupan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Yaitu terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent. (Ghozali, 2006)

b. Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. (Ghozali, 2006)

c. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2006)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dan sekitarnya sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda di Indonesia. Saat itu penyediaan tenaga listrik dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen. Konon pembangkit listrik di Kota Makassar yang pertama kali terpasang yaitu sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang berlokasi di Pelabuhan Makassar. Sejalan dengan pertumbuhan kota yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga listrik, pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-pandang, Sungguminasa. PLTU tersebut berkapasitas 2000 KW. Sejarah mencatat bahwa PLTU Pandang-pandang Sungguminasa ini hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957. Selanjutnya pada tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala. Kedua pembangkit listrik tersebut yaitu PLTU Pandang-pandang, Sungguminasa dan PLTD Bontoala dikelola oleh N.V. Nederlands Indische Gas Electriciet Maatschappij (N.V. NIGEM). Pada tahun 1949 seluruh pengelolaannya ini dialihkan kepada N.V. Ovesseese Gas dan Electriciet Maatschappij (N.V. OGEM).

Menindaklanjuti momentum Proklamasi Kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945, sebagai dampak perkembangan politik pemerintahan Negara Kesatuan RI, pada pertengahan tahun 1957 perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi. Perusahaan ketenagalistrikan selanjutnya

di serahkan kepada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar. PLN Makassar inilah yang kita kenal dewasa ini. PLN Makassar memiliki wilayah operasi perusahaan terbatas hanya di kota Makassar. Adapun di daerah-daerah di luar kota Makassar antara lain kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitannya ditangani oleh PLN Cabang Luar Kota sedangkan pendistribusiannya dilaksanakan oleh PT. Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat (PT. MPS).

Pada tahun 1961 PLN Pusat di Jakarta membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Dengan dikeluarkannya Surat Edaran PLN Pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi Kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN Cabang Luar Kota tidak dapat dimasukkan klasifikasi dalam organisasi sebagai Cabang. Oleh karena itu berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VI/1968. Tanggal 08 Januari 1986 PLN Cabang Luar Kota dibubarkan.

Serentak dengan itu pengaturan segala sesuatunya di serahkan dan ditangani PLN Eksploitasi VI. Dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLTD juga membawahi unit PLN Cabang Makassar dan PLTU Makassar yang diresmikan pada tahun 1971 oleh Presiden Soeharto. Sementara PLN Cabang Makassar membawahi unit-unit kerja antara lain PLN Ranting Sengkang, Watansoppeng, Kendari serta unit perusahaan pembangkit yaitu PLTD Bontoala. Tahun 1972 Pemerintah RI mengeluarkan PP. 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang mempunyai arti penting bagi PLN karena merupakan dasar hukum perubahan status dari Perusahaan Negara menjadi Perusahaan Umum.

Pada tanggal 21 Maret 1973 berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, PLN Exploitasi VI berubah namanya menjadi PLN Exploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri tersebut, Direksi PLN mengeluarkan SK.No.050/DIR/1973 tanggal 20 Oktober 1973 tentang Struktur Organisasi dan Tugas-tugas Pokok Perum Listrik Negara Exploitasi VIII yang di dalamnya terdapat unit pelaksana yaitu Sektor Tello dan Cabang Ujung Pandang.

Tahun 1975 Menteri PUTL mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1973 yang menyebutkan bahwa Perusahaan mempunyai unsur pelaksana ialah PLN Proyek dan PLN Wilayah. Unit PLN Proyek adalah unsur pelaksana yang bertugas melaksanakan tugas perusahaan dalam bidang pembangunan yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri atas usul Direksi dengan biaya APBN atau Anggaran Perusahaan. Sementara unit PLN Wilayah adalah unsur pelaksana di wilayah kerja yang bersangkutan yang mempunyai tugas selain menyelenggarakan pembangkitan, penyaluran dan pendistribusian juga perusahaan tenaga listrik. Direksi Perum Listrik Negara menerbitkan Surat Keputusan No. 010/DIR/1967 sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri di atas yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII dengan wilayah kerja meliputi propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. Dengan berubahnya status PLN menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka PLN Wilayah VIII juga berubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan status ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

PT. PLN (Persero) SULSELRABAR (selanjutnya disebut PLN SULSELRABAR) memiliki daerah kerja yang mencakup 2 wilayah propinsi yaitu Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. Jumlah penduduk kedua propinsi tersebut hampir mencapai 10 juta jiwa dengan areal kawasan seluas 62 ribu km² lebih. Melihat kondisi geografis dan potensi sumber daya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Berdasarkan kajian yang dilakukan, saat ini jenis pusat listrik yang dimiliki PLN SULSELRABAR meliputi Pusat Listrik Tenaga Air (PLTA termasuk Minihidro), Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dan Pusat Listrik Tenaga Gas (PLTG). Sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN SULSELRABAR membawahi 8 unit Cabang (Makassar, Pare-pare, Watampone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari dan Bau-bau), 2 unit Sektor (Tello dan Bakaru) serta 1 Unit Pengatur Beban.

Dalam menjalankan fungsinya, PLN SULSELRABAR bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan dan Tenggara. Dengan areal kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai 1,2 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan yang sangat berat bagi PLN. Betapa tidak! Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan

berkembang. Dengan total aset sebesar Rp. 12 trilyun, dilihat dari segi aset maka PLN merupakan perusahaan terbesar di Indonesia.

Bayangkan dari kota hingga pelosok desa, kita akan senantiasa menjumpai aset PLN tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kehadiran PLN memiliki fungsi strategi karena melibatkan pelayanan bagi pelanggan yang beragam dengan berbagai tingkat kehidupan sosial ekonomi yang beragam pula. Melihat hal tersebut serta mengingat pasal 33 UUD '45 , maka pemerintah berhak untuk campur tangan. Khususnya dalam hal penetapan tarif yang tentu saja dengan mempertimbangkan banyak aspek yang terdapat di kedua sisi antara pelanggan dan PLN. Apakah tarif yang ditetapkan oleh pemerintah akan mampu mencapai titik impas (break event point) terhadap biaya operasional yang dikeluarkan oleh PLN ? Untuk menjawabnya, cukup kita melihat pada kenyataan bahwa hingga saat ini PLN masih disubsidi oleh pemerintah.

Salah satu kendala yang dialami oleh PLN adalah dalam hal pemenuhan kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik yang semakin meningkat sehingga dirasakan perlu untuk mengundang pihak swasta dalam hal penyediaan tenaga listrik. Dan saat ini hal tersebut sudah terealisasi. Penyediaan tenaga listrik sudah bukan merupakan monopoli PLN lagi. Dengan adanya pesaing ini, mau tidak mau PLN harus membenahi diri agar dapat survive. PLN harus bekerja keras untuk mengupayakan rupaiah produksi per kWh yang semurah mungkin untuk meraih keuntungan secara maksimal namun tanpa mengabaikan mutu dan keandalan. Untuk transmisi dan pendistribusian hingga saat ini memang masih dikuasai oleh PLN. Hal ini semata-mata karena masih dirasakan memadai. Sementara swasta hanya bergerak di bidang pembangkitannya saja.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi Insani.

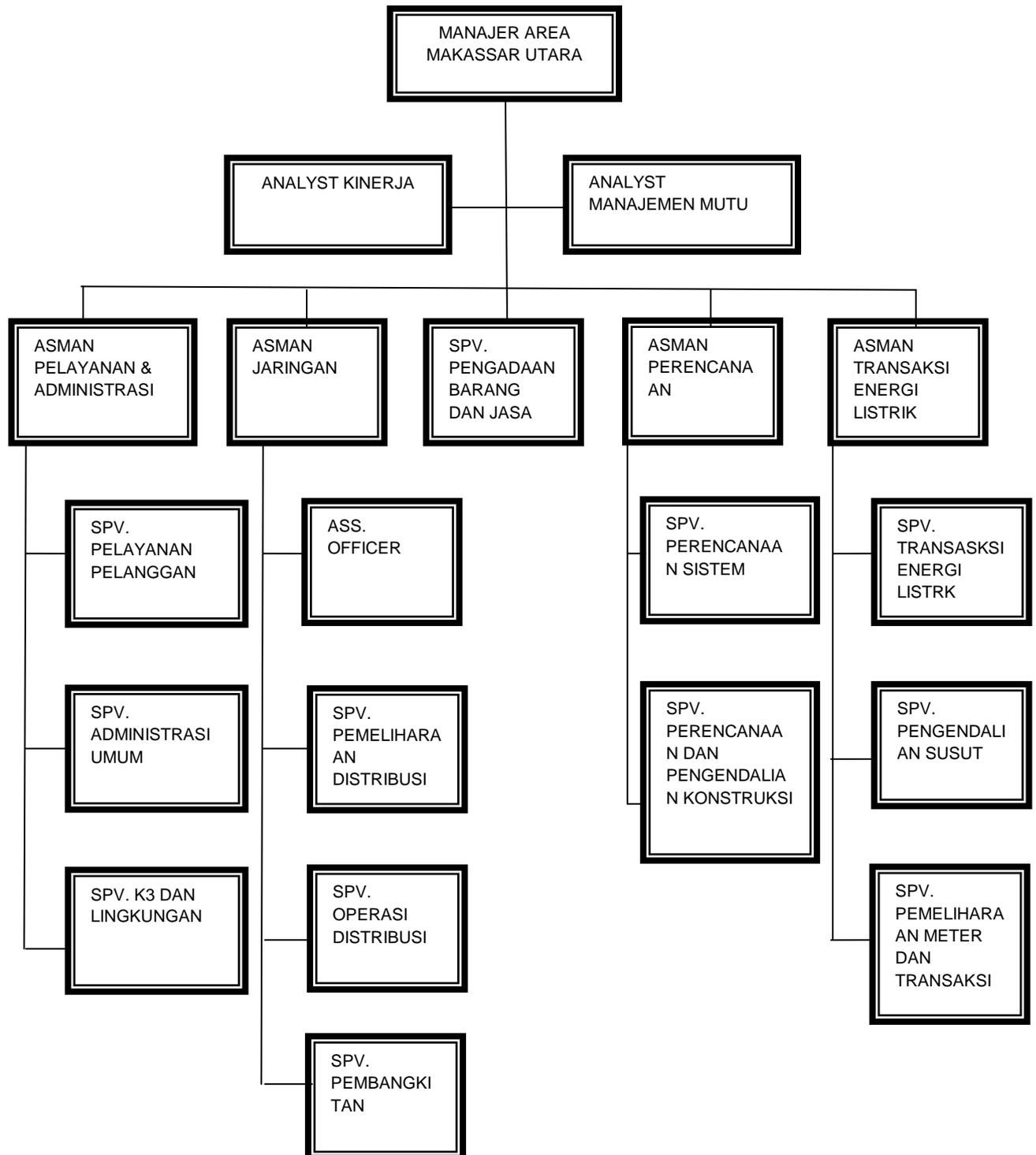
2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- c. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

C. Struktur Organisasi

1. Struktur Organisasi PT. PLN Area Makassar Utara adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 (Struktur Organisasi PLN Area Makassar Utara)



D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

a. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	30	60 %
2	Perempuan	20	40 %
Jumlah	Responden	50	100 %

Sumber : Data Primer 2018

Dilihat Tabel 4.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase 60 %, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase 40 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada kantor PT. PLN (Persero Area Makassar Utara volume pegawai laki-laki lebih banyak dari perempuan.

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	17 – 30 tahun	20	40 %
2	31 – 40 tahun	17	34 %
3	41 – 50 tahun	13	26 %
Jumlah Responden		50	100 %

Sumber : Data Primer 2018

Dari Tabel 4.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 17 – 30 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 40 %, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 34%, usia responden 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 26 %. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki semangat kerja yang baik sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout* dalam bekerja yang dimana dapat mengutungkan perusahaan dengan kualitas kehidupan kerja yang sesuai.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	< 11 bulan	5	10 %
2	1 – 10 tahun	25	50 %
3	11 – 20 tahun	8	24 %
4	21 – 30 tahun	12	16 %
Jumlah Responden		50	100 %

Sumber : Data Primer 2018

Dari Tabel 4.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 5 orang dengan presentase 10 %, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 50 %, masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 24 %, masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 16 %, sehingga dapat diartikan bahwa banyak responden yang memiliki masa kerja kurang lebih dari 10 tahun, oleh karena itu pegawai memiliki pengalaman skill dan kemampuan dalam bekerja sehingga *burnout* dapat terhindarkan dalam dunia kerja dengan semakin meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai

d. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden

berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	2	4 %
2	D3	15	30 %
3	S1	28	56 %
4	S2	5	10 %
Jumlah Responden		50	100 %

Sumber: Data Primer 2018

Dari Tabel 4.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan presentase 4 %, D3 sebanyak 15 orang dengan presentase 30 %, S1 sebanyak 28 orang dengan presentase 56 %, S2 sebanyak 5 orang dengan presentase 10 %, Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara adalah yang berpendidikan S1 sehingga dapat dikatakan memiliki bekal skill dan kompetensi yang baik untuk mengelola dan menyelesaikan setiap permasalahan kantor dengan baik tanpa adanya tekanan sehingga sifat *burnout* dapat terhindarkan.

2. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product moment pearson corelation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau

menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas Product Moment Pearson Corelation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid. Sedangkan,
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $N = 50$ pada signifikan 5 % yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0,273. Setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang di temukan melalui hasil SPSS release 16.

Tabel 4.6
Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS
Variabel Burnout (X)

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,306	0,273	Valid
2	0,387	0,273	Valid
3	0,378	0,273	Valid
4	0,780	0,273	Valid
5	0,481	0,273	Valid
6	0,641	0,273	Valid
7	0,367	0,273	Valid
8	0,498	0,273	Valid
9	0,401	0,273	Valid
10	0,417	0,273	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

Tabel 4.7
Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
11	0,446	0,273	Valid
12	0,466	0,273	Valid
13	0,529	0,273	Valid
14	0,429	0,273	Valid
15	0,480	0,273	Valid
16	0,484	0,273	Valid
17	0,534	0,273	Valid
18	0,275	0,273	Valid
19	0,722	0,273	Valid
20	0,565	0,273	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.6 variabel (X) Burnout sedangkan tabel 4.7 variabel (Y) kualitas kehidupan kerja, setelah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

3. Uji Reliabilitas dengan SPSS

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya

hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Reliabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliabel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	Cronbach alpha	r _{tabel}	Keterangan
1	X	0,629	0,60	Reliabel
2	Y	0,660	0,60	Reliabel

Sumber Data : SPSS release 16

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu burnout sebesar 0,629 dan variabel Y yaitu kualitas kehidupan kerja sebesar 0,660, kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan r tabel dengan nilai N = 50 dicari pada distribusi nilai t tabel signifikan 5 % diperoleh nilai t tabel sebesar 0,60.

Maka dapat disimpulkan nilai Alpha variabel X yaitu burnout sebesar 0,629 dan variabel Y yaitu kualitas kehidupan kerja sebesar 0,660 lebih besar dari nilai t tabel = 0,60 yang artinya item-item angket burnout dan kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan *reliabel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

4. Hasil Regresi Sederhana

Dari hasil analisis SPSS *release* 16 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan

untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu burnout terhadap variabel terikat (Y) yaitu kualitas kehidupan kerja dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.9
Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.512	3.516		3.274	.002
	TX	.745	.086	.780	8.645	.000

a. Dependent Variable: TY

Dari tabel 4.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai

X = Burnout

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.512 + 0,745$$

Dimana :

a = 11.512, angka tersebut menunjukkan kualitas kehidupan kerja pegawai apabila burnout tidak terjadi pada semua pegawai dalam perusahaan.

b = 0,745, artinya jika nilai burnout dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kualitas kehidupan kerja akan menurun.

Hasil penelitian regresi dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikan burnout adalah sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono, 2005 apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel $X = 0,000$ maka burnout berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kualitas kehidupan kerja.

5. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh burnout terhadap kualitas kehidupan kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga metode berdasarkan *koefisien determinasi*, uji F dan Uji T.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.601	1.892

a. Predictors: (Constant), TX

Dari tabel 4.10 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R pada tabel 4.10 adalah 0,780 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel burnout mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai sebesar 78 %.
- b) Nilai R *square* pada tabel 4.10 adalah 0,609 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kualitas kehidupan kerja dipengaruhi kuat oleh variabel X yaitu burnout sebesar 60,9 %

b. Uji F

Hasil uji F dapat dilihat dari output *anova* dari hasil regresi berganda berikut ini :

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.557	1	267.557	74.744	.000 ^a
	Residual	171.823	48	3.580		
	Total	439.380	49			

a. Predictors: (Constant), TX

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji F untuk hipotesis “diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap kualitas kehidupan kerja

pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara” memperoleh nilai 74.744 dan sign = 0,000. Karena nilai signifikan = 0,000 < 0,05, maka hipotesis “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara” dapat diterima. Maka dapat dikatakan bahwa burnout (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

c. Uji T

Hasil uji T dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.512	3.516		3.274	.002
	TX	.745	.086	.780	8.645	.000

a. Dependent Variable: TY

Dari tabel 4.11 tersebut dapat dilihat burnout memiliki arah yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis SPSS release 16 nilai signifikan burnout adalah 0,000. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai” menunjukkan nilai t sebesar 8.645, dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan secara signifikan antara burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

E. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu burnout dan satu variabel terikat kualitas kehidupan kerja pegawai. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif Pines & Maslach dalam Efa (2011). Adapun dimensi burnout antara lain :

a. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional merupakan dimensi pokok dari *burnout*. Kelelahan emosional secara umum ialah perasaan keletihan secara emosional, di mana seorang individu telah merasa menggunakan segala sumber daya yang ia miliki, sehingga berakibat pada penurunan emosi. Gejala umum pada kelelahan emosional adalah takut untuk kembali bekerja, peningkatan ketidakhadiran, dan akhirnya keluar dari profesi dan organisasi.

b. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Sikap depersonalisasi ditunjukkan dengan sikap memandang rendah orang lain, menjauh dari lingkungan sosial dan tidak peduli dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Depersonalisasi dapat dilihat pada pekerja yang tidak mau terlibat urusan dengan rekan kerjanya. Pekerja yang mengalami depersonalisasi cenderung bersikap sinis kepada orang lain, dan tidak menghormati orang lain.

c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*)

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri merupakan perasaan tidak mampu dalam pencapaian dan produktivitas kerja. Pekerja yang mengalami dimensi ini akan selalu merasa tidak berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu memberikan evaluasi negatif terhadap dirinya sendiri. Dampak dari rendahnya penghargaan seseorang terhadap apa yang sudah ia hasilkan membuatnya tidak ingin meningkatkan kapasitas, merasa diri tidak berguna dan pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya motivasi dan komitmen kerja.

Kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan karyawan secara umum (Sununta, 2009).

Keberhasilan penciptaan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan memberi pengaruh terhadap beberapa hal yang spesifik dalam diri karyawan, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan menunjukkan prosentasi yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Ada tiga indikator kualitas kehidupan diantaranya:

- a. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard

pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

- b. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- c. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu burnout dan variabel Y yaitu kualitas kehidupan kerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket burnout dan kualitas kehidupan kerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X burnout dan variabel Y yaitu kualitas kehidupan kerja pegawai dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} .

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 11.512 + 0,745$, dimana angka tersebut menunjukkan $a = 11.512$, angka tersebut menunjukkan kualitas kehidupan kerja pegawai apabila burnout tidak terjadi pada semua pegawai dalam perusahaan. $b = 0,745$, artinya jika nilai burnout dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kualitas kehidupan kerja akan menurun.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa burnout mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa burnout di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap penurunan kualitas kehidupan kerja pegawai dimana perusahaan akan merasakan dampaknya sehingga pegawai harus mencegah terjadinya burnout di dalam pekerjaan mereka masing-masing sehingga kualitas kehidupan kerja pegawai dapat terjaga dengan baik dan mampu memberikan keuntungan baik fisik maupun financial terhadap perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Burnout sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. Setelah dilakukan uji dan diteliti dapat disimpulkan bahwa Burnout sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero Area Makassar Utara).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kiranya PT. PLN (Persero Area Makassar Utara) :

1. Mempertahankan kualitas kehidupan kerja pegawai yang telah diterapkan saat ini di PT. PLN (Persero Area Makassar Utara) karena kualitas kehidupan kerja pegawai ini sudah sangat baik.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang burnout sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang variabel tersebut karena hal ini sangat berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyansah, H. 2014. Hubungan Bullying Dengan Burnout Pada Karyawan. (Online), ([https://Digilib.Uns.Ac.Id](https://digilib.uns.ac.id) Diakses 26 Maret 2018).
- Ahmad Hassan. 2015. Burnout and Work Stress Among Disability Centers Staff in Oman (Online), ([Http://eric.ed.gov](http://eric.ed.gov) Diakses 28 Maret 2018).
- Casio. 2006. Produktivity Quality Of Worklife Profit Edisi 7. Mcgrow Hill Editors: Singapore
- Idrus, U. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. (Online), (<https://ejournal.undip.ac.id> Diakses 23 Maret 2018)
- Hariyadi. 2006. Burnout Pada Kepustakawan: Perpustakaan dan Informasi Dalam Konteks Budaya. Universitas Indonesia: Depok
- Kirana, Mayang. 2012. Pengaruh Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. (Online) (<https://ejournal.stiesia.ac.id> Diakses 27 Maret 2018).
- Lafer dan Maslach. 2005. A Mediation Model Of Job Burnout In Antoniou A.S.G and Cooper, CL. Research Companion to Organization Health Psychology. Cheltenham, Uk: Edward Elgar.
- Mangkunegara, A. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moch. Satriyo dan Survival. 2014. Stress Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja. (Online), (<https://media.neliti.com> Diakses 27 Maret 2018).
- Nanjundes, Waras W. 2013. Quality of Worklife In Private Technical Institutions. (Online), (<https://www.ijqr.net> Diakses 27 Maret 2018).
- Penny, W.Y.K dan Joanne. 2013. Casino Employees Perceptions of Their Quality of Worklife. (Online), (<https://internationaljournal.of.hospitality> Diakses 25 Maret)
- Pines dan Aronson. 2011. Career Burnout Causes and Cures. Free Press: New York
- Schaufely. 2011. Job Demand, Job Resources and Their Relationship With Burnout and Engagement. (Online), (<https://willmarschaufeli.publication> Diakses 26 Maret 2018).
- Togia, A. 2005. Measurement Of Burnout and The Influence of Burnout and The Influence of Background Characteristics in Greek Academy Libraries. (Online), (<https://emeraldinsight.com> Diakses 27 Maret 2018).

LAMPIRAN

Lampiran : 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Indah Putri Utami A
Tempat Tanggal Lahir : 23 April 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Makassar : Jl. Perumnas Antang Blok 1 No. 51
No. Telpon/HP : 081241432332
Alamat Email : indahputri2304@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan : SD Negeri Perumnas Antang I
SMP Negeri 19 Makassar
SMA Negeri 12 Makassar

Nama Orang Tua

Bapak : Amir Tayang
Ibu : Mardiaty

Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik : -
Prestasi Nonakademik : -

Pengalaman

Organisasi : Pramuka

Makassar, Juni 2018

Indah Putri Utami A

Lampiran : 2

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program manajemen (S1) fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Kota Makassar Utara”**.

Penulis mohon kesediaan bapak / ibu / saudara (i), untuk berpartisipasi dan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang penulis lampirkan pada surat ini. Adapun jawaban dari bapak / ibu / saudara (i) ini merupakan data yang akan diolah dan dianalisis. Sesuai dengan etika penelitian, data yang penulis peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan semata-mata untuk penelitian.

Demikian permohonan penulis, atas partisipasi, waktu dan perhatian yang Bapak / Ibu / saudara (i) berikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak / Ibu / Saudara (i) dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah dan berilah tanda (\checkmark) jawaban Bapak / Ibu / Saudara (i) yang dianggap sesuai dan benar.

Identitas Responden

No responden :(di isi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : () laki-laki () perempuan

Usia :Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / S1 / S2 / S3

Lama Masa Kerja :

Jawaban Pernyataan

Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Variabel (X) Burnout

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini					
2	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
4	Saya merasa disalahkan atas masalah yang terjadi					
5	Menghadapi Pelanggan dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya jenuh					
6	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya					
7	Produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang					
8	Saya merasa karir saya tidak akan berubah					
9	Motivasi saya untuk berkeja saat ini sudah menurun					

Variabel (Y) Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
10	Perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karier bagi setiap karyawan					
11	perusahaan memberikan tugas sesuai dengan pendidikan yang diambil					
12	Karyawan sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting					
13	Strategi manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang					
14	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
15	Lingkungan kerja saya sudah sangat baik					
16	Perusahaan memberlakukan system kelompok kerja/ <i>workgroup</i> dalam suatu pekerjaan					

25	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	37	4	5	5	5	4	4	4	4	4	31	
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	28
27	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	29
28	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	38	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	28
29	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	38	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	30
30	5	4	4	1	4	3	3	2	4	5	30	3	4	4	4	3	5	4	4	1	4	27
31	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	31	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	29
32	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	38	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	31
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	30
34	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	29
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	42	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	32
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	29
37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	34	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	28
38	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	30
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	44	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	27
40	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	37	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	29
41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	32
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	31
43	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	29
44	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	38	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	33
45	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	29
46	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	32
47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	31
48	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	38	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	30
49	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	31
50	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	37	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	30

Lampiran : 4

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 TX

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	p10	TX
P1	Pearson Correlation	1	.017	.075	.239	.314*	.131	-.079	-.146	-.092	.066	.306*
	Sig. (2-tailed)		.905	.604	.095	.026	.366	.585	.311	.527	.651	.031
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.017	1	-.179	.262	.159	.119	.182	.200	.059	.140	.387**
	Sig. (2-tailed)	.905		.214	.067	.269	.409	.207	.164	.684	.331	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.075	-.179	1	.179	-.063	.203	.275	.134	.121	.159	.378**
	Sig. (2-tailed)	.604	.214		.213	.665	.157	.054	.354	.404	.269	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.239	.262	.179	1	.382**	.479**	.030	.344*	.245	.183	.780**
	Sig. (2-tailed)	.095	.067	.213		.006	.000	.836	.014	.086	.203	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.314*	.159	-.063	.382**	1	.216	-.017	-.028	.145	.058	.481**
	Sig. (2-tailed)	.026	.269	.665	.006		.132	.907	.849	.316	.688	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.131	.119	.203	.479**	.216	1	.060	.312*	.011	.426**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.366	.409	.157	.000	.132		.676	.027	.940	.002	.000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	-.079	.182	.275	.030	-.017	.060	1	.061	.333*	.056	.367**
	Sig. (2-tailed)	.585	.207	.054	.836	.907	.676		.673	.018	.701	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	-.146	.200	.134	.344*	-.028	.312*	.061	1	.195	.161	.498**
	Sig. (2-tailed)	.311	.164	.354	.014	.849	.027	.673		.174	.265	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	-.092	.059	.121	.245	.145	.011	.333*	.195	1	-.140	.401**
	Sig. (2-tailed)	.527	.684	.404	.086	.316	.940	.018	.174		.333	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p10	Pearson Correlation	.066	.140	.159	.183	.058	.426**	.056	.161	-.140	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.651	.331	.269	.203	.688	.002	.701	.265	.333		.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TX	Pearson Correlation	.306*	.387**	.378**	.780**	.481**	.641**	.367**	.498**	.401**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.005	.007	.000	.000	.000	.009	.000	.004	.003	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

P17	Pearson Correlation	.256	.268	.262	.076	.201	.240	1	.158	.203	.166	.534**
	Sig. (2-tailed)	.073	.060	.066	.599	.162	.093		.274	.158	.249	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18	Pearson Correlation	.362	.189	.157	.110	.159	.035	.158	1	.179	.163	.275
	Sig. (2-tailed)	.671	.189	.277	.946	.269	.811	.274		.213	.665	.057
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P19	Pearson Correlation	.098	.256	.386**	.258	.183	.151	.203	.179	1	.382**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.499	.073	.006	.070	.203	.294	.158	.213		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20	Pearson Correlation	.117	.356*	.227	.046	.058	.310*	.166	-.063	.382**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.417	.011	.113	.750	.688	.028	.249	.665	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TY	Pearson Correlation	.446**	.466**	.529**	.429**	.480**	.484**	.534**	.275	.722**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.057	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran : 5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.42	.538	50
P2	4.18	.482	50
P3	4.14	.535	50
P4	3.74	1.026	50
P5	4.16	.681	50
P6	3.80	.639	50
P7	3.92	.634	50
P8	4.08	.695	50
P9	4.02	.589	50
P10	4.24	.555	50

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P11	4.12	.521	50
P12	4.50	.505	50
P13	4.28	.497	50
P14	4.16	.468	50
P15	4.24	.555	50
P16	4.22	.507	50
P17	4.26	.527	50
P18	4.14	.535	50
P19	3.74	1.026	50
P20	4.16	.681	50

Lampiran : 6

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TY

  /METHOD=ENTER TX.
  
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.601	1.892

a. Predictors: (Constant), TX

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.557	1	267.557	74.744	.000 ^a
	Residual	171.823	48	3.580		
	Total	439.380	49			

a. Predictors: (Constant), TX

b. Dependent Variable: TY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.512	3.516		3.274	.002
	TX	.745	.086	.780	8.645	.000

a. Dependent Variable: TY

Lampiran : 7

Tabel r Pada Sign 5% (0,05)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

BIOGRAFI PENULIS



Indah Putri Utami A panggilan Indah lahir di Ujung Pandang pada tanggal 23 April 1996 dari pasangan suami istri Bapak Amir Tayang dan Ibu Mardiaty. Peneliti adalah anak kelima dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perumnas Antang Bangkala 1 Blok 1 No. 51, Kelurahan Biring Romang, Kecamatan Manggala Kota Makassar. Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti SD Inpres Perumnas Antang 1 lulus tahun 2008, SMP Negeri 19 Makassar Lulus tahun 2011, SMA Negeri 12 Makassar lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

BIOGRAFI PENULIS



Indah Putri Utami A panggilan Indah lahir di Ujung Pandang pada tanggal 23 April 1996 dari pasangan suami istri Bapak Amir Tayang dan Ibu Mardiaty. Peneliti adalah anak kelima dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perumnas Antang Bangkala 1 Blok 1 No. 51, Kelurahan Biring Romang, Kecamatan Manggala Kota Makassar. Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti SD Inpres Perumnas Antang 1 lulus tahun 2008, SMP Negeri 19 Makassar Lulus tahun 2011, SMA Negeri 12 Makassar lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.