



## ***Burnout Pada Karyawati Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Dukungan Rekan Kerja***

**Rahmad Purnama**

*Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
rahmadpurnama@radenintan.ac.id*

**Risyanah**

*Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*

**Andi Thahir**

*Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*

*Diterima: 19-10-2023*

*Direvisi : 12-12-2023*

*Diterbitkan: 28-12-2023*

### ***Abstract***

*Knowledge about the importance of preventing burnout in female employees starts from how a career woman or working woman is able to balance work-family conflicts and the importance of getting support from colleagues to prevent burnout in female employees. This research aims to determine the relationship between work family conflict and co-worker support and burnout in female employees. The method used in this research is quantitative research and uses a burnout scale, work family conflict scale and coworker support scale. The subjects in this research were female employees who were married and had children at PT. Sumber Batu Berkah, numbering 55 employees. This research uses multiple regression analysis techniques with the help of SPSS 25.0 and uses a purposive sampling. The research results obtained  $R = 0.607$  ( $p < 0.01$ ), which means there is a significant positive correlation between work family conflict and co-worker support and employee burnout. The results of the second hypothesis show that the correlation coefficient is  $0.594$  ( $p < 0.01$ ), it can be seen that the work family conflict variable has a significant positive relationship with burnout. Furthermore, the third hypothesis obtained a value is  $-0.244$  ( $p < 0.01$ ) indicating that co-worker support and employee burnout have a significant negative relationship.*

***Keywords:*** *Burnout, Work Family Conflict, Coworker Support*

### **Abstrak**

Pengetahuan tentang pentingnya mencegah *burnout* pada karyawan wanita dimulai dari bagaimana seorang wanita karir atau wanita pekerja mampu menyeimbangkan *work-family conflict* dan pentingnya mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk mencegah *burnout* pada karyawan wanita. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan, *work-family conflict* dengan dukungan rekan kerja dan *burnout* pada karyawan perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan skala *burnout*, skala *work-family conflict* dan skala dukungan rekan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak di PT. Sumber Batu Berkah yang berjumlah 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0 dan menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian diperoleh  $R = 0,607$  ( $p < 0,01$ ), yang berarti terdapat korelasi positif yang signifikan antara

*work-family conflict* dengan dukungan rekan kerja dan *burnout* karyawan. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah 0,594 ( $p < 0,01$ ), dapat diketahui bahwa variabel *work-family conflict* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *burnout*. Selanjutnya, hipotesis ketiga diperoleh nilai -0,244 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan *burnout* memiliki hubungan negatif yang signifikan.

**Keywords:** *Burnout, Work Family Conflict*, Dukungan Rekan Kerja.

## Pendahuluan

Seiring meningkatnya dunia usaha selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia membuat semua sektor usaha bersaing ketat. Perusahaan sebagai organisasi bisnis dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Semakin bertambahnya perusahaan - perusahaan kompetitor juga menjadi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas organisasi dan menciptakan manajemen yang efektif. Tantangan lain yang dialami perusahaan adalah semakin kompleksnya permintaan konsumen untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM), Semakin baik kinerja karyawan maka keuntungan perusahaan akan meningkat. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Sinambela (2017) kemampuan karyawan adalah hal terpenting bagi semua organisasi karena kemampuan karyawan berkaitan dengan kinerjanya untuk memajukan organisasi di tempat ia bekerja (Saputra, 2020). Karyawan sering merasa sangat kelelahan akibat dari beratnya tanggung jawab di pekerjaan sehingga kelelahan secara fisik, dan beratnya tanggung jawab di keluarga membuat kelelahan secara psikis serta terkurasnya waktu. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan karyawan adalah gangguan kesehatan mental yaitu kelelahan (*burnout*).

Dengan banyaknya tantangan yang harus dihadapi, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan meningkatnya kinerja yang diberikan perusahaan, karyawan sering merasa sangat kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Kemudian karyawan perempuan diberikan beban kerja tambahan yaitu penambahan waktu untuk bekerja di perusahaan sehingga mengakibatkan waktu karyawan bersama keluarga menjadi berkurang. Kondisi ini sangat dirasakan oleh karyawan perempuan terkhusus yang sudah menikah dan memiliki anak. Karena terlalu banyak bekerja di perusahaan, karyawan tidak mampu menjalankan tanggung jawabnya di rumah sehingga menimbulkan ketegangan yang berakhir pada konflik sehingga cenderung dapat mengalami *burnout*.

Sebuah riset di Amerika Serikat yang dihelat oleh Robert Half Research pernah menemukan bahwa seluruh pekerja di banyak negara bagian mengalami *burnout*. Sebanyak 45% dari 2.800 pekerja yang disurvei antara April dan Maret 2021 mengalami peningkatan *burnout*. Menurut Penelitian Christianty dan Widianingtanti (2017) di BPR Restu Group menemukan bahwa dari 34 karyawan, 76% karyawan mengalami *burnout*. Karyawan yang mengalami *burnout* dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi karyawan. Burnout juga dapat berdampak negatif bagi perusahaan salah satunya yaitu dapat menurunkan produktivitas karyawan.

*Burnout* adalah keadaan emosional di mana seseorang mengalami kelelahan baik pada tingkat fisik maupun mental sebagai akibat dari peningkatan terus-menerus dalam jumlah pekerjaan yang mereka lakukan (Putra & Muttaqin, 2020). *Burnout* terjadi karena tuntutan dari perusahaan salah satunya yaitu peningkatan kerja terhadap karyawan demi tercapainya target produktivitas perusahaan namun tanpa melihat kesehatan karyawan sehingga karyawan mengalami kelelahan

Oleh karena itu *burnout* akan berdampak negative pada diri individu dan perusahaan yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan memperburuk kondisi emosional sosial karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal. Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, konflik rumah tangga dan hubungan social yang buruk. Menurut Lee dan Ashforth (1996), ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, yaitu : Ambiguitas, konflik peran, stress kerja, beban kerja, dukungan social, dukungan keluarga, dukungan rekan kerja dan kekompakan suatu kelompok.

Salah satu faktor yang meningkatkan *burnout* yaitu konflik antar peran dalam pekerjaan-keluarga. Menurut Greenhaus (1985) konflik antar peran dalam pekerjaan-keluarga disebut dengan *Work Family Conflict*. *Work Family Conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga mempersulit pemenuhan tuntutan pekerjaan atau keluarga. Menurut Warokka & Febrilia (2015) *Work Family Conflict* terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan

menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga. Dengan demikian, menjalankan beberapa peran sekaligus akan mengikis kesehatan baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Aziah Flora Grace (2018) salah satu cara untuk meredakan *burnout* yaitu dukungan dari rekan kerja (Labiib, 2019). Menurut Dian Maulita (2015) Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain. Menurut George & Zhou (2001) Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan. Menurut Mongdong et.al (2021) Dukungan rekan kerja seperti aspek dukungan informasi yang selanjutnya dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja (Batubara & Abadi, 2022).

Dukungan rekan kerja dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan seseorang percaya diri, meringankan beban, dan membuat situasi menjadi lebih tenang yaitu bercengkrama dan dukungan dari rekan kerja. Karena dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya (Norling & Chopik, 2020). Rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan yang menunjukkan afeksi maupun dukungan langsung. Rekan kerja dapat memberikan bantuan saran atau bantuan kepada sesama karyawan untuk mengatasi masalah yang dihadapi secara bersama-sama (Kusumaningrum, 2018).

Kemudian hasil observasi yang dilakukan pada PT. SBB menunjukkan bahwa karyawan merasakan kelelahan, dan merasakan konflik yang terjadi dalam rumah tangga sehingga karyawan merasakan ketidakmampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Atas dasar itu, penting kiranya dilakukan suatu penelitian mengenai “Hubungan Antara Work Family Conflict Dan Dukungan Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawati”.

Sampel pada penelitian ini adalah 55 karyawan PT Sumber Batu Berkah yang terpilih dari 5 Divisi dengan karakteristik perempuan, sudah menikah dan memiliki anak. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan Skala Likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi regresi linear berganda. Analisis ini berguna untuk memprediksi variabel tergantung dengan dua atau lebih variabel bebas dan dipakai untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sudaryono, 2019).

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan pengumpulan data skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan dukungan Rekan Kerja dengan *burnout*, dengan menggunakan teknik analisis korelasi regresi linear berganda. Teknik analisis korelasi regresi linearitas berganda untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung atau memprediksi variabel tergantung dengan dua atau lebih variabel bebas dan dipakai untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Subjek penelitian terdiri dari populasi, teknik sampling dan sampel. Populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Sudaryono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan PT Sumber Batu Berkah yang terdiri dari 5 Divisi Dengan karakteristik nya yaitu Sudah Menikah Dan Memiliki Anak.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Dana P. Turner (2020), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti sudah punya target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitiannya. Sampel penelitian yang digunakan berfungsi untuk menentukan seberapa jauh manfaat sampel tersebut dalam membuat kesimpulan penelitian, sehingga perlu menjadi perhatian bagi peneliti yang akan melakukan penelitian (Sudaryono, 2019). Dengan demikian, hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 55 karyawan PT Sumber Batu Berkah yang terpilih dari 5 Divisi dengan karakteristik perempuan, sudah menikah dan memiliki anak. Rancangan pada penelitian ini yaitu korelasi regresi berganda dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling.

Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah kuesioner skala *burnout* dengan jumlah pernyataan favorable 23 item, dan jumlah pernyataan unfavorable 15 item. Skala *Work Family Conflict* dengan jumlah pernyataan *favorable* 15 item dan jumlah pernyataan *unfavorable* 12 item. Kemudian skala dukungan rekan kerja dengan jumlah pernyataan *favorable* 15 item dan jumlah pernyataan *unfavorable* 12 item. Ketiga skala tersebut menggunakan model skala likert. Kuesioner dari ketiga skala tersebut di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Azwar (2019) Mengatakan validitas adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Penelitian ini menggunakan uji validitas internal

dengan mencari korelasi antara tiap-tiap aitem dengan skor total menggunakan korelasi linear regresi berganda dilakukan dengan bantuan program Software SPSS versi.25.

Azwar (2019) mendefinisikan reliabilitas sebagai sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek belum berubah. Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada koefisien alpha cronbach (Azwar, 2019).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas angkanya dimulai dari 0-1. Semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Versi.25 for windows

Skala terdiri dari sejumlah pernyataan dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor masing-masing jawaban 1,2,3,4 untuk aitem favorable dan bergerak dari 4,3,2,1 untuk aitem unfavorable. Semakin tinggi skor yang dihasilkan maka semakin tinggi juga *burnout* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dihasilkan maka semakin rendah pula *burnout* yang dirasakan (Sudaryono, 2019).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan suatu uji yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian terhadap hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang layak dan memenuhi standar untuk dilakukannya analisis selanjutnya. Pada penelitian ini, uji asumsi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program SPSS versi.25.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui tingkat normal atau tidaknya distribusi dari variabel, baik variabel terikat maupun bebas, dan menjadi salah satu penentu kualitas data yang dimiliki berasal dari populasi yang distribusi normal atau bukan. Pada penelitian ini, digunakan formula Kolmogorov-Smirnov atau K-S test karena jumlah sampel pada penelitian ini melebihi 50 subjek. Data dapat dinyatakan normal apabila mendapatkan nilai  $p > 0,05$ , namun apabila nilai  $p < 0,05$  data yang diperoleh dinyatakan tidak normal. Berikut hasil dari uji normalitas:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

| WFC               | Durek               | Burnout             |
|-------------------|---------------------|---------------------|
| .147 <sup>c</sup> | .200 <sup>c,d</sup> | .200 <sup>c,d</sup> |

Dari tabel di atas dapat dilihat dari ketiga variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Variabel *burnout* pada karyawan memiliki nilai  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ), variabel *work family conflict* mendapatkan nilai  $p = 0,147$  ( $p > 0,05$ ), dan variabel dukungan rekan kerja dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ). Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan masing-masing variabel secara linier maka dilakukan uji linieritas. Hubungan antar variabel dapat dinyatakan linier apabila nilai  $p > 0,05$ . Namun apabila nilai  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel tidak linier. Berikut tabel hasil uji linieritas masing-masing variabel:

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

| Variabel             | Sig. Deviation From Linearity (F) | Taraf Signifikansi (p) | Ket    |
|----------------------|-----------------------------------|------------------------|--------|
| Burnout Dengan WFC   | 1.399                             | 0,159 > 0,05           | Linier |
| Burnout Dengan Durek | 1.112                             | 0,314 > 0,05           | Linier |

Dari tabel uji linieritas di atas menunjukkan bahwa antara variabel memiliki hubungan yang linier. Nilai dari variabel *burnout* dengan WFC menunjukkan  $F = 1,399$  dengan nilai  $p = 0,159$  (dengan  $p > 0,05$ ) yang menandakan hubungan keduanya linier. Kemudian variabel *burnout* dengan dukungan rekan kerja dengan nilai  $F = 1,112$  dengan nilai  $p = 0,314$  ( $p > 0,05$ ) menandakan hubungan keduanya linier.

3. Uji Multikolinieritas

Dilakukannya uji multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas di suatu model penelitian regresi. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi kedua variabel bebas yang dilihat melalui nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang ditoleransi yaitu 10. Apabila nilai VIF dari variabel bebas  $< 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut. Berikut hasil uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel.3 Uji Multikolinieritas

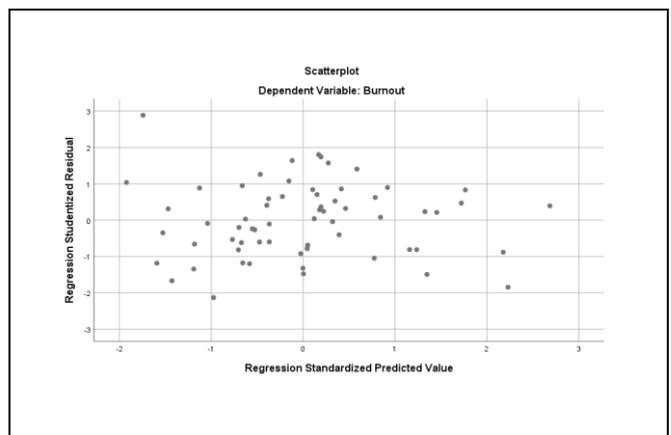
| Variabel             | Toleranc e | VIF   | Ket                     |
|----------------------|------------|-------|-------------------------|
| Work Family Conflict | 0,812      | 1,101 | Tidak Multikolinieritas |
| Dukungan Rekan Kerja | 0,812      | 1,101 | Tidak Multikolinieritas |

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai yang didapat dari uji multikolinieritas dari kedua variabel bebas  $VIF < 10,00$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (Predicted Value) dengan nilai residual. Apabila titiktitik yang terdapat pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Berikut ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan software SPSS versi 25.

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik yang berada pada garis plot tidak membentuk pola-pola tertentu. Selain itu, titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedasitas pada variabel penelitian dapat dilihat penyebaran plot secara acak dan tidak membentuk suatu pola apapun. Penyebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 (nol) serta tidak bertumpuk pada satu tempat saja. hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada variabel bebas penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Langkah yang ditempuh selanjutnya yakni uji asumsi pada penelitian. Hal ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan dibantu oleh program SPSS versi.25 for windows.

1. Uji Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat, dilakukan uji hipotesis pertama yang menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu dengan program SPSS versi 25. berikut hasil uji hipotesis pertama :

Tabel.4 Uji Hipotetesis Pertama

| Model | R     | R Square | F Change | Sig. F Change |
|-------|-------|----------|----------|---------------|
| 1     | 0,607 | 0,458    | 28.298   | 0,000**       |

Diketahui bahwa R= 0,607 dan hasil F=28,298 dengan signifikansi  $p < 0,01$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini hipotesis pertama dapat diterima. Hipotesis pertama yakni ada Hubungan Antara *Work*

*Family Conflict* dan Dukungan Rekan Kerja dengan *burnout* pada karyawan.

Kemudian untuk mengetahui seberapa tinggi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat melalui nilai yang didapat R-Square. Nilai R-Square sebesar 0,458 atau 45%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 45%. Kemudian 55% diantaranya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selanjutnya yakni uji hipotesis kedua dan ketiga :

Tabel 5 Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga

| Variabel                 | R      | Sig.  | Keterangan         |
|--------------------------|--------|-------|--------------------|
| Burnout dengan WFC       | 0,594  | 0,001 | Positif-Signifikan |
| Burnout dengan durek krj | -0,244 | 0,001 | Negatif-Signifikan |

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua adalah ada hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan. Dalam uji hipotesis kedua ini didapatkan hasil nilai koefisien korelasi ( $r_{xy-y}$ ) = 0,594 dengan  $p < 0,01$ , yang menandakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif signifikan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua diatas menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan atau memiliki hubungan yang positif antara *work family conflict* dengan *burnout*. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin kecil *work family conflict* maka semakin kecil pula *burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji yakni ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Hasil uji hipotesis ini menghasilkan koefisien korelasi ( $r_{xy2-y}$ ) = -0,244 dengan  $p < 0,01$ . Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adanya hubungan yang negatif signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga diatas menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan atau memiliki hubungan negatif antara dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin kecil atau rendah *burnout* yang dirasakan karyawan dan sebaliknya semakin rendah dukungan rekan kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan.

4. Analisis Persamaan Regresi

Penghitungan data dibantu dengan program SPSS versi.25 for windows, didapatkan hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Analisis Persamaan Regresi

| Model                | Unstandarized Coefficients | Std. error | Unstandarized Coefficients |
|----------------------|----------------------------|------------|----------------------------|
| (Constant )          | 17.216                     | 13.514     |                            |
| <i>Wfc</i>           | 0,981                      | 0,158      | 0,602                      |
| Dukungan Rekan Kerja | 0,261                      | 0,161      | 0,158                      |

Hasil yang diperlihatkan pada tabel persamaan regresi tersebut, didapatkan nilai constant sebesar 17.216, serta nilai B untuk masing-masing variabel bebas yaitu  $X_1 = 0,981$  dan  $X_2 = 0,261$ . Sehingga persamaan regresi

antara variabel terikat Y terhadap variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah :

$$Y = 0,981 X_1 + 0,261 X_2 + 17,216$$

Dari hasil di atas, dapat ditafsirkan jika tidak ada peningkatan pada variabel *work family conflict* dan dukungan rekan kerja maka *burnout* pada karyawan adalah sebesar 17,216. Nilai koefisien regresi Work family conflict yaitu 0,981. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika ditambah satu poin *work family conflict*, maka *burnout* juga akan meningkat sebesar 0,981. Sebaliknya, *work family conflict* turun satu poin maka *burnout* yang dialami karyawan juga akan turun sebesar 0,981.

Hal serupa juga berlaku untuk variabel dukungan rekan kerja, nilai koefisien regresi pada dukungan rekan kerja yaitu sebesar 0,261. Hal tersebut menunjukkan bahwa saat dukungan rekan kerja bertambah satu poin, maka terjadi peningkatan kepercayaan diri sehingga mengurangi rasa *burnout* yang dialami pada karyawan sebesar 0,261. Begitu pula sebaliknya, apabila turun satu poin pada dukungan rekan kerja, *burnout* yang dialami pun akan lebih dirasakan karyawan sebanyak 0,261.

5. Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif Variabel Independen

Dari penjelasan sebelumnya, dinyatakan bahwa *work family conflict* dan dukungan rekan kerja memberi pengaruh sebesar 0,458 atau 45% terhadap *burnout* pada karyawan. Pengaruh ini yang dinyatakan sebagai sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk sumbangan relatif yaitu suatu ukuran yang menunjukkan besarnya nilai sumbangan variabel bebas terhadap jumlah kuadrat regresi.

## Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah menikah atau berkeluarga serta sudah memiliki anak di PT Sumber Batu Berkah yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Skala dalam penelitian ini, peneliti membuat skala *burnout*, *work family conflict* dan dukungan rekan kerja yang sudah ada sebelumnya dan dikembangkan dengan keadaan karyawan. Pada uji hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa terdapat “hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan”. Dengan nilai  $R = 0,607$  dan hasil  $F = 28,298$  dengan taraf signifikansi  $p < 0,01$ , kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 46,2 %.

Teknik analisis regresi berganda digunakan sebagai metode menghitung analisis data yang dibantu oleh SPSS sehingga diperoleh nilai yang dapat diinterpretasikan dengan adanya hubungan signifikan dan positif antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Pada hipotesis pertama dapat dilihat  $R = 0,607$  dan hasil  $F = 28,298$  dengan taraf signifikansi  $p < 0,01$ , kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 46,2 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain, selain kedua variabel bebas dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima dan juga memiliki hubungan positif serta signifikan.

Terdapat tiga kategorisasi dalam penelitian ini yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Data yang diperoleh berdasarkan

kategorisasi *burnout* pada karyawan di PT Sumber Batu Berkah tergolong sedang dengan frekuensi 35 karyawan yang memiliki presentase 50%. Selanjutnya, untuk kategorisasi *work family conflict* tergolong sedang sebanyak 36 karyawan dengan presentase 51,4% dan untuk kategori dukungan rekan kerja tergolong sedang sebanyak 41 karyawan dengan presentase 57,1%.

Terdapat tiga kategorisasi dalam penelitian ini yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Data yang diperoleh berdasarkan kategorisasi *burnout* pada karyawan di PT Sumber Batu Berkah tergolong sedang dengan frekuensi 35 karyawan yang memiliki presentase 50%. Selanjutnya, untuk kategorisasi *work family conflict* tergolong sedang sebanyak 36 karyawan dengan presentase 51,4% dan untuk kategori dukungan rekan kerja tergolong sedang sebanyak 41 karyawan dengan presentase 57,1%.

Menurut Maslach (1993), Burnout merupakan suatu keadaan emosional dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga masalah emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut. Menurut Baron dan Greenberg (1997) (Rahman, 2007), Burnout terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti *work family conflict* atau sering disebut konflik pekerjaan-keluarga dan kurangnya dukungan dari rekan kerja.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), mengatakan bahwa *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana pekerjaan dan tekanan keluarga adalah domain yang saling bertentangan. Kemudian menurut As-Sya'rawi (2005) seorang wanita yang bekerja akan kesulitan dalam melaksanakan tugas domestiknya, wanita yang

bekerja tidak mampu memfokuskan diri terhadap satu hal karena mereka memiliki dua kewajiban yaitu sebagai ibu rumah tangga dan seorang karyawan di pabrik. Menurut (Juwairiyah, 2017) dengan kata lain wanita karir memiliki dua peran yaitu sebagai ibu dan istri dalam rumah tangganya dan sebagai karyawan yang aktif mengerjakan tugas di pabrik. Maka dari itu dalam hal ini karyawan wanita lebih rentan mengalami konflik atau masalah baik dalam pekerjaan dan keluarganya akibat stress yang dirasakan karena mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil uji hipotesis kedua dengan  $(r_{xy-y}) = 0,594$  dengan  $p < 0,01$ , yang menandakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Variabel *work family conflict* memberikan sumbangan efektif 40,5% terhadap *burnout* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan. Sehingga semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan pada karyawan dan sebaliknya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Recuero & Segovia, 2021) dengan judul “konflik pekerjaan-keluarga, strategi mengatasi dan *burnout*” memberikan hasil yang selaras. Penelitian lain dilakukan oleh (Norling & Chopik, 2020) dengan judul “Asosiasi Antara Dukungan Rekan Kerja dan Interferensi Pekerjaan-Keluarga: Ujian Lingkungan Kerja dan Burnout sebagai Mediator” dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Hasil diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan (Wulansari, 2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Dukungan sosial Terhadap Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk)”. Yang

menunjukkan hasil yang mengartikan bahwa ada hubungan antara variabel tersebut. Kemudian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afifah, 2023) dengan judul “Hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru” dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *burnout* pada guru wanita.

Sehingga karyawan tidak mampu menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga atau *work family conflict* akan merasakan stress secara terus menerus hingga berujung pada *burnout* atau kelelahan. Sebaliknya apabila karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, karyawan akan mampu mengatasi rasa *burnout* nya.

Kemudian faktor dari *burnout* yang kedua yaitu dukungan rekan kerja, Menurut Smeet (1994) mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja sebagai suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu. Kemudian menurut George & Zhou (2001) Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan.

Dari hasil uji hipotesis ketiga yaitu dukungan rekan kerja diperoleh “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan”. Memperoleh nilai koefisien sebesar  $-0,244$  dengan taraf signifikansi  $p < 0,01$  terhadap *burnout* serta variabel dukungan rekan kerja memberikan pengaruh sebesar 5,7% terhadap variabel *burnout*. Dapat interpretasikan bahwa, apabila dukungan rekan kerja tinggi maka *burnout* yang dirasakan karyawan rendah dan sebaliknya. Dukungan rekan kerja memiliki

kategori sedang sebanyak 41 karyawan dengan persentase 57,1%.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isenhardt et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Hubungan Sosial di Tempat Kerja dan Dukungan Keluarga dan Teman terhadap *burnout* pada narapidana” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan teman dengan *burnout*. Selaras juga dengan penelitian (Putra & Muttaqin, 2020) dengan judul “hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan perawat rumah sakit X” Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara aspek kualitas dukungan sosial dengan *burnout* ( $r = -0,397$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa individu dapat mengatasi *burnout* ketika mampu merasakan kepuasan terhadap dukungan sosial dari rekan kerjanya.

Terdapat subjek 55 yang berpartisipasi, 28,5% subjek atau 20 karyawan memiliki *burnout* tinggi, 50% atau 20 karyawan dengan kategori *burnout* sedang dan 21,4% atau 15 karyawan dengan kategori *burnout* rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kategori *burnout* tinggi yang dialami karyawan sebesar 20 karyawan, *burnout* yang mendominasi yaitu *burnout* sedang sebesar 20 karyawan dan *burnout* rendah yang dialami karyawan sebesar 15 orang karyawan.

### ***Burnout***

*Burnout* merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga masalah emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut. *Burnout* terjadi karena tuntutan dari perusahaan salah satunya yaitu

peningkatan kerja terhadap karyawan demi tercapainya target produktivitas perusahaan namun tanpa melihat kesehatan karyawan sehingga karyawan mengalami kelelahan (*burnout*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak di PT Indohara Cikande ditemukan bahwa karyawan mengalami kelelahan dengan kriteria sering mengalami pusing, kurang fokus, badan mudah merasa lelah, tidur tidak teratur, lebih sering marah, dan pikiran berkecamuk.

Menurut Maslach (1993), *burnout* adalah keadaan emosional di mana seseorang mengalami kelelahan, kelelahan baik pada tingkat fisik maupun mental sebagai akibat dari peningkatan terus-menerus dalam jumlah pekerjaan yang mereka lakukan (Putra & Muttaqin, 2020).

Sementara itu, Freudenberger (1991) menyatakan *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya (Firdaus et al., 2021). *Burnout* merupakan suatu kelelahan kondisi fisik dan mental yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, Kemudian menjadi sebuah masalah tanpa memperhatikan kebutuhan psikologis pribadinya.

Schaufeli (1993) juga mendefinisikan *burnout* sebagai gangguan mental yang ditandai dengan tiga serangkai gejala: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan hilangnya produktivitas sektor swasta. Akibatnya, jika seorang pekerja menerima suatu tekanan, baik fisik maupun mental, pekerja akan lebih cenderung mengalami *burnout* dan

produktivitasnya akan lebih rendah (Harnida, 2018).

Kemudian Maharani dan Triyoga (2012) mengatakan bahwa *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Sementara itu, apabila karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, kurang dukungan dari atasan, hal inilah yang menimbulkan gejala *burnout* dalam diri karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kelelahan psikologis yang disebabkan oleh gangguan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut sehingga menyebabkan kehilangan kinerja kerja individu, dan beban kerja berlebihan menyebabkan keadaan kerja yang berkurang.

Aspek-Aspek *Burnout*, Menurut Baron dan Greenberg (1997) (Rahman, 2007), mengemukakan empat aspek *burnout*, yaitu :

1. Kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan.
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya.

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Dalam Islam *Burnout* dijelaskan dalam surah al-baqarah ayat 286 yang berbunyi : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”.

Dari ayat tersebut menjelaskan tentang *burnout*, dalam kamus besar bahasa Indonesia kata *burnout* diartikan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Tafsir surat al baqarah ayat 286 ini disarikan dari Tafsir Ibnu Katsir, Tafsir Fi Zhilalil Quran, Tafsir Al Azhar dan Tafsir Al Munir. Dari kata itu bisa diambil kategori pertama yaitu *kallafa yukallifu* (beban, membebani, tekanan). Dari firman Allah SWT “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

Maksudnya, Allah tidak membebani seseorang di luar kemampuannya. Hal ini merupakan kelembutan dan kebaikan Allah kepada hamba-Nya. Selanjutnya Dari firman Allah di atas; Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebani kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya”.

Maksudnya, janganlah Engkau membebaskan kepada kami pekerjaan yang berat, meskipun kami sanggup melakukannya, seperti amal atau pekerjaan yang Engkau syariatkan kepada umat-umat terdahulu sebelum kami, seperti rantai dan belunggu yang mengikat mereka. Dan Engkau telah mengutus Nabi-Mu sebagai Nabi Rahmat, dengan dibebaskannya beban berat tersebut.

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa, segala sesuatu yang berlebihan itu tidak baik, dan di ayat tersebut juga meminta agar tidak diberikan beban pekerjaan diluar kemampuannya. (Asri, 2021). Ada Beberapa Faktor Menurut Baron dan Greenberg (1997) (Rahman, 2007), yang menyebablan *Burnout* itu terjadi salah satunya seperti *work family conflict* atau sering disebut konflik pekerjaan-keluarga dan kurangnya dukungan dari rekan kerja.

### ***Work Family Conflict***

Greenhaus & Beutell (1985), mengatakan bahwa *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana pekerjaan dan tekanan keluarga adalah domain yang saling bertentangan. Kemudian menurut As-Sya'rawi (2005) seorang wanita yang bekerja akan kesulitan dalam melaksanakan tugas domestiknya, wanita yang bekerja tidak mampu memfokuskan diri terhadap satu hal karena mereka memiliki dua kewajiban yaitu sebagai ibu rumah tangga dan seorang karyawan di pabrik.

Menurut (Juwairiyah, 2017) Dengan kata lain wanita karir memiliki dua peran yaitu sebagai ibu dan istri dalam rumah tangganya dan sebagai karyawan yang aktif mengerjakan tugas di pabrik. Maka dari itu dalam hal ini karyawan wanita lebih rentan mengalami konflik atau masalah baik dalam pekerjaan dan keluarganya akibat stress yang dirasakan karena

mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Frone (2000) juga menuturkan bahwa *work family conflict* adalah adanya ketidakseimbangan peran akibat adanya waktu yang dimiliki dan beban kerja yang ada dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas dalam kegiatan keluarga.

*Work Family Conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu masalah yang dihadapi oleh seorang pasangan dalam rumah tangganya dengan ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian pembagian peran pekerjaan di rumah maupun perusahaan. Konflik yang terjadi pada saat tanggung jawab keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Hal ini terjadi ketika seseorang meninggalkan pekerjaannya untuk urusan keluarganya.

Menurut Warokka & Febrilia (2015) konflik pekerjaan-keluarga terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga (Liftyawan et al., 2020).

Menurut Darmawati (2019) *Work Family Conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu masalah yang dihadapi oleh seorang pasangan dalam rumah tangganya dengan ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian pembagian peran pekerjaan di rumah maupun perusahaan. Konflik yang terjadi pada saat tanggung jawab keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Hal ini terjadi ketika seseorang meninggalkan pekerjaannya untuk urusan keluarganya (Darmawati, 2019).

Menurut Carlos, Kacmar, dan Williams (2000), *work family conflict* sebuah kondisi yang dirasakan oleh individu karena salah satu peran yang dikerjakannya mengganggu peran yang lainnya. Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. (Kharisma, 2020).

Menurut Simon (Laksmi & Hadi, 2012), *work-family conflict* adalah konflik yang muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga (Mariyanti et al., 2021).

Dari penjelasan diatas Konflik yang terjadi pada saat tanggung jawab keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Hal ini terjadi ketika seseorang meninggalkan pekerjaannya untuk urusan keluarganya dan sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut, maka *work family conflict* dapat didefinisikan bahwa seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. terhadap suatu peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan dimana seseorang mengalami ketidakmampuan untuk memenuhi salah satu perannya secara maksimal dalam kegiatan kesehariannya karena adanya tumpang tindih dari peran satu dengan peran lainnya.

Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga atau *work family conflict* akan merasakan stress secara terus menerus hingga berujung pada *burnout* atau kelelahan. Sebaliknya apabila karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan

keluarga, karyawan akan mampu mengatasi rasa *burnout* nya.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) aspek-aspek *work family conflict* yaitu :

1. *Time-Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

2. *Strain-Based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan)

Ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.

3. *Behavior-Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga. (Putri Utami & Duriana Wijaya, 2018).

### Dukungan Rekan Kerja

Menurut Aziah Flora Grace (2018) salah satu cara untuk meredakan *burnout* yaitu dukungan dari rekan kerja (Labiib, 2019). Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain. Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan.

Dukungan rekan kerja dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan seseorang percaya diri, meringankan beban, dan membuat situasi menjadi lebih tenang yaitu bercengkrama dan dukungan dari rekan kerja. Karena dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya (Norling & Chopik, 2020).

Rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan yang menunjukkan afeksi maupun dukungan langsung. Rekan kerja dapat memberikan bantuan saran atau bantuan kepada sesama karyawan untuk mengatasi masalah yang dihadapi secara bersama-sama (Kusumaningrum, 2018). Mengungkapkan dukungan rekan kerja sebagai suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu.

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain, hambatan yang terjadi seperti kelelahan dan kurangnya dukungan maka dengan saling memotivasi satu dengan yang lain akan menumbuhkan kekuatan pada diri karyawan.

Dukungan rekan kerja seperti bantuan, kedekatan emosional, informasi, dan bantuan

instrumental serta dukungan lainnya dari rekan kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga membantu karyawan tidak terkena *burnout* atau kelelahan. Dengan begitu dukungan rekan kerja, menguntungkan pekerja. Dukungan rekan kerja bermanfaat untuk konflik kerja-keluarga sehingga tidak terjadi *burnout* dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik.

Dari penjelasan beberapa tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja seperti bantuan, kedekatan emosional, informasi, dan bantuan instrumental serta dukungan lainnya dari rekan kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga membantu karyawan tidak terkena *burnout* atau kelelahan. Dengan begitu dukungan rekan kerja, menguntungkan pekerja. Dukungan rekan kerja bermanfaat untuk konflik kerja-keluarga sehingga tidak terjadi *burnout* dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik.

Sarafino (2006) mengungkapkan dimensi dukungan rekan kerja antara lain:

1. Dukungan emosional  
Dukungan emosional menyampaikan suatu perasaan empati, peduli, prihatin dan hal positif.
2. Dukungan instrumental  
Dukungan yang melibatkan langsung suatu bantuan seperti ketika seseorang memberikan atau meminjamkan uang ataupun benda kepada orang lain yang membutuhkan.
3. Dukungan informasi  
Dukungan dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.
4. Dukungan persahabatan

Dukungan ini mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktunya dengan orang yang membutuhkan dukungan sehingga memberikan perasaan yang bersahabat terhadap diri individu.

Dari pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek dukungan sosial rekan kerja ada dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan dan dukungan informasi, selain itu dimensi dukungan sosial terdiri atas dukungan emosi, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

### **Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dan Dukungan Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan**

*Burnout* merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga masalah emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut. Maslach (1993) mengatakan *burnout* adalah keadaan emosional di mana seseorang mengalami kelelahan, kelelahan baik pada tingkat fisik maupun mental sebagai akibat dari peningkatan terus-menerus dalam jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Individu yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) sering terjadi pada karyawan bagian produksi, karena secara sistematis bagian produksi adalah kombinasi pekerjaan input yang digunakan dalam menghasilkan output, produktivitas kerjanya pun harus menghasilkan produk yang banyak daripada ukuran biasa (Retmadinata, 2022).

Karyawan dituntut mengerjakan beban kerja yang diberikan perusahaan secara berlebihan penuh dengan tekanan dan setelah pulang dari perusahaan karyawan juga dituntut

untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah sehingga karyawan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun psikis yang disebut *burnout*. Menurut Lee dan Ashforth (1996) menyebutkan *burnout* dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal berasal dari dalam karyawan salah satunya adalah *work family conflict*. Karyawan yang tidak mampu menjalankan antara peran satu dengan peran lainnya sehingga mengalami konflik diantara keduanya *work family conflict*, apabila hal tersebut terus terjadi dan tidak mampu menyeimbangkannya akan berujung pada *burnout*.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) Mengatakan *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana pekerjaan dan tekanan keluarga adalah domain yang saling bertentangan. Kharisma (2020) mengemukakan bahwa Carlos, Kacmar, dan Williams (2000) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah suatu kondisi yang akan dirasakan oleh individu karena salah satu peran dapat mengganggu peran yang lain. Pada seorang wanita sering mengalami kejadian tersebut, terutama bagi wanita karir yang juga berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena ketidakmampuan seseorang untuk mengatur atau menyeimbangkan dua peran sekaligus, sehingga mengganggu kegiatan peran lainnya hingga terjadi konflik. Selain itu *work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga juga bisa menyebabkan munculnya rasa frustrasi, dan gangguan dalam bekerja. Gangguan ini dapat membuat produktivitas kerja seseorang bisa menurun, tidak efektif dalam berurusan dengan orang lain dan dapat menguras emosi. Tidak teratasinya masalah tersebut menjadikan beban semakin bertambah dan memicu munculnya stress yang berkepanjangan. Jika efek dari aspek *work family conflict* tersebut terus terjadi maka dapat

mengakibatkan seseorang mengalami *burnout* (Kharisma, 2020).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Laura heras recuero dan Amparo osca Segovia (2021) hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel WFC dengan *burnout*, Artinya semakin tinggi konflik yang dialami maka semakin tinggi pula mengalami *burnout*. Faktor eksternal untuk mempengaruhi dan meredakan *burnout* adalah dukungan rekan kerja, karyawan membutuhkan suatu dukungan dari rekan kerja untuk membantu menyelesaikan suatu konflik dan mengurangi *burnout* yang dirasakan karyawan.

Smeet (1994) mengungkapkan dukungan rekan kerja sebagai suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu. Kemudian Dian Maulita (2015) mengungkapkan dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi dan membantu karyawan lain. Karyawan perlu memberikan interaksi sosial yang baik dan memberikan dukungan dalam lingkungan kerja satu dengan yang lainnya (Aziah Flora Grace, 2018). Dukungan rekan kerja merupakan perilaku saling menunjang antar individu dalam proses bekerja, dukungan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Rosyid (1996) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan rekan kerja akan mengakibatkan timbulnya *burnout* pada karyawan. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) yang meneliti mengenai hubungan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada teller bank, menunjukkan hasil dukungan rekan kerja

secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Lebih lanjut lagi, penelitian Leo R. Norling dan William J. Chopik (2020) yang menunjukkan bahwasannya semakin besar dukungan positif yang diberikan maka semakin besar dukungan rekan kerja mengurangi *burnout*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami *work family conflict* yang tinggi akan memicu terjadinya *burnout*, lalu karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja akan memperparah terjadinya *burnout*. Dan hal tersebut sejalan dengan teori serta beberapa penelitian yang telah dijelaskan diatas.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa dari ketiga variabel dengan hasil :

1. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara dukungan *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Sumbangan efektif dari *work family conflict* dan dukungan rekan kerja adalah senilai 46,2%, kemudian 53,8% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor dan variabel diluar penelitian
2. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan. Maksud dari adanya hubungan yang signifikan dan positif yakni apabila semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi juga *burnout* yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya. Variabel *work family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 40,5%.
3. Ada hubungan yang signifikan dan negatif antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Hal tersebut memiliki arti

bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja yang diberikan maka akan semakin mengurangi *burnout* dan sebaliknya. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel dukungan rekan kerja terhadap *burnout* yakni 5,7%. Maka ketiga hipotesis atau rumusan masalah diterima.

Untuk rekomendasi penelitian selanjutnya :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dengan adanya hubungan positif yang diberikan oleh variabel *work family conflict* dan dukungan rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak, diharapkan perusahaan lebih membantu dan rasional dalam memberi tugas dan pembagian jam kerja yang efektif agar *work family conflict* di kalangan karyawan dan ibu rumah tangga tidak terjadi, serta membantu menumbuhkan sikap saling mendukung antar rekan kerja satu sama dengan yang lainnya.

2. Bagi Karyawan

Pada karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak serta bekerja diharapkan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga agar tidak terjadi konflik, dan diharapkan untuk para suami mampu mengerti, memahami, membagi tugas secara merata dan membantu istri serta diharapkan untuk seluruh karyawan ditumbuhkan rasa kepeduliannya terhadap rekan kerjanya dengan saling membantu satu sama lain dalam kesulitan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik probability sampling

untuk menentukan subjek penelitian agar lebih representatif berdasarkan jumlah, agar dapat menggambarkan populasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel tambahan lain yang dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan.

## Daftar Pustaka

Afifah, N. (2023). Hubungan Work Family Conflict Dengan Burnout pada Guru. Unand, 1(1).

Aminatun, I. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Remaja SMAN X Karanganyer Dimasa Pandemi Covid-19. Jurnal Psikologi Ums, 1–34.

Asri, M. (2021). Surat Al Baqarah Ayat 286, Arti, Asbabun Nuzul, Tafsir dan Kandungan (A. Mulia (ed.)). Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.

Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi. In Pustaka Pelajar.

Bart, Smet. (1994). Psikologi Kesehatan. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.

Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sibatik Journal, 1(11), 1–14.

Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. Psikodimensia, 15(2), 351–373. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>

Damayanti, R., Purnama, R., Zamzami, N. I., & Mukhlis, H. (2022). Burnout Perawat Rumah Sakit di Masa Pandemi Covid 19 Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Keluarga. Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan, 7(2), 656–662.

Darmawati, D. (2019). Work Family Conflict. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

- Dewi, S. S. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja Di Pt. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Psikologi Konseling*, 11(2), 75–87.  
<https://doi.org/10.24114/konseling.v10i1.9634>
- Farhati, F., dan Rosyid, H.F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial Dan Tingkat Burnout Pada non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi*. No.1. Hal 1-12.
- Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 257.  
<https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- Ghozali. (2018). Pengujian asumsi klasik melingkupi dari uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menyebutkan dalam model regresi. *JoPS: Journal of Psychological Students*, 1(1), 24–28.  
<https://doi.org/10.15575/jops.v1i1.17475>
- Harnida, H. (2018). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31–43.  
<https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Isenhardt, A., Hostettler, U., & Ramseier, E. (2019). Effects of Social Relations at Work and Support From Family and Friends on the Consequences of Inmate Violence on Correctional Staff Burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 46(10), 1405–1426.  
<https://doi.org/10.1177/0093854819846529>
- Islami, Z. N., & Kartika, L. (2016). Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(1), 48.  
<https://doi.org/10.29244/jmo.v7i1.14068>
- Juwairiyah, D. (2017). Wanita Karier Dalam Pembentuka Perilaku Keagamaan Anak. 1, 6–37.
- Kharisma, S. E. (2020). Work Family Conflict dan Burnout Pada Guru Wanita. *Jurnal Psikologi UMM*, 8(1), 1–45.
- Kusumaningrum, L. B. R. (2018). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Rekan Kerja Dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7(1), 2206–2223.
- Labiib, A. (2019). Analisis hubungan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dengan tingkat *burnout* pada perawat rumah sakit jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(4), 1–8.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustima, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional dan Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi Unair*, 5(1), 1–16.  
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., Handayani, S., Psikologi, F., Unggul, U. E., Ekonomi, F., Unggul, U. E., Unggul, U. E., & Barat, J. (2021). Optimisme ibu bekerja di indonesia ditinjau dari *work family conflict* dan kepemilikan asisten rumah tangga. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 9–21.
- Masitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82.  
<https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–15.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial rekan kerja dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87.  
<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>

- Putri Utami, K., & Duriana Wijaya, Y. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerj. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1–8.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Konflik Pekerjaan-Keluarga, Strategi Mengatasi dan Burnout : Analisis Gender dan Pasangan. *Jurnal Kerja Dan Psikologi Organisasi*, 37(1), 21–28.
- Retmadinata, A. (2022). Hubungan antara beban kerja dan konflik peran ganda dengan *burnout* pada bidan. *Jurnal UMS*, 1, 1–12.
- Retno Kuntari, C. M. I. (2018). Hubungan Work Family Conflict Dengan PAda Satpam di PT X Bandung. *Humanitas, Jurnal Psikologi*, 1(3), 233–244.
- Samodro, E. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi. *Skripsi*, 1–20. <http://repository.untag-sby.ac.id/819/>
- Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja terhadap Resilient Self-Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 27–39. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25011>
- Saputra, E. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasional pada rumah sakit permata bunda malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 1–11.
- Sudaryono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung. Alfabeta.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2020). Bagaimanakah konflik peran dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel intervening. 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Wulansari, H. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Semarang Wilayah). 1(1), 1–27.
- Zamzabila, B., Hanif, M., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Karyawan. 2(2), 162–166.