

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* MELALUI
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA POLITEKNIK
PELAYARAN SUMATERA BARAT**

***THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON BURNOUT THROUGH WORK
STRESS AS A MEDIATION VARIABLE IN WEST SUMATRA SHIPPING
POLYTECHNIC***

Ramadhi, Harif Amali Rivai, Hendra Lukito

Magister Manajemen, Universitas Andalas

ramadhi74@gmail.com, harifamali@gmail.com, hendralukito@eb.unand.ac.id

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini ialah untuk melakukan pengujian dimana stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada pegawai pemerintah non pegawai negeri di politkenik pelayaran sumatera barat, sehingga nantinya akan dapat membantu politkenik pelayaran sumatera barat untuk mengatasi masalah burnout dan stres kerja. penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 52 responden yang merupakan pegawai non pns. Analisis data yang digunakan yaitu Smart PLS yang berguna mencari adanya pengaruh antar variabel dengan mediasinya. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja, tidak adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*, tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap burnout, stres kerja tidak dapat menjadi pemediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Stres Kerja dan Burnout*

ABTRACT : The purpose of this study was to conduct a test where work stress mediates the effect of family work conflict on burnout in non-civil servant government employees at the West Sumatran shipping polytechnic, so that later it can help the West Sumatran shipping polytechnic to overcome burnout problems and work stress This study uses a quantitative approach method using purposive sampling technique so that a sample of 52 respondents is obtained who are non civil servants. The data analysis used is Smart PLS which is useful for knowing the influence between variables and their mediation. The results of this study are the effect of work-family conflict on work stress, no effect of work-family conflict on burnout, no effect of work stress on burnout, work stress cannot mediate the effect of work-family conflict on burnout.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Stress and Burnout*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Siagian, 2015). Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak akan tercipta apabila karyawan mengalami kelelahan emosial atau biasa disebut dengan *burnout* (Mouxuan, 2020). *Burnout* adalah pengalaman psikologis yang melibatkan perasaan, motif dan ekspektasi dan merupakan pengalaman negatif bagi individu yang terkait dengan masalah stres, ketidaknyamanan, disfungsi dan konsekuensi negatif (Kelly, Soles, Garcia, & Kundu, 2020). Ketika seseorang mengalami *burnout*, ia akan menunjukkan penurunan kinerja dan peningkatan pada ketidakhadirannya (Sanchez-Gomez & Bres0, 2020).

Burnout tersebut menjadi fenomena global, beberapa studi dilakukan pada masalah *burnout* salah satunya studi *IZA World of Labour* 2019 menyatakan bahwa 52% karyawan mengaku stres dan lelah saat bekerja selama satu tahun hal ini menyebabkan terjadinya 42% *turnover* karyawan (Mahirta, 2020). Menurut data *World Health Organization* (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat pada tahun 2020 meramalkan gangguan psikis berupa perasaan lelah yang beray dan beujung pada depresi pada pekerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa 65% pekerja mengeluh kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluh kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan (Deyulman, 2018).

Maslach (2008) menjelaskan bahwa faktor terjadinya *burnout* terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor individu dimana faktor individu ini berhubungan dengan beberapa komponen diantaranya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status perkawinan, faktor kepribadian dibagi menjadi beberapa bagian seperti konsep diri, perilaku, *introvert* dan *locus of control eskternal*, faktor pekerjaan diantaranya konflik peran dan abiguitas peran, kemudia faktor organisasi seperti tekanan pekerjaan dan dukungan organisasi. Muncul *burnout* berakibat pada kerugian pada pihak pegawai ataupun organisasi.

Rasip & Syahrina (2020) menyatakan bahwa *burnout* dapat dirasakan oleh pegawai atau karyawan kontrak dimana dalam menjalankan pekerjaan pegawai atau karyawan sering mengalami sakit, sering mengantuk, pusing serta tidak focus ketika diberikan tugas. Kemudian pegawai atau karyawan kontrak juga merasa bosan, mudah tersinggung, *badmood*, sering tidak percaya diri ketika mendapatkan tugas yang harus diselesaikan seseuai dengan waktu yang telah ditentukan serta khawatir bila tugas yang diberikan tidak maksimal. Dalam hal ini mereka takut bahwa jika mereka tidak maksimal maka posisi mereka akan digantikan dengan orang lain dan mereka juga takut akan kehilangan status social terkait dengan ketidakpastian karir, hal ini lah yang menyebabkan mau tidak mau pegawai atau karyawan kontrak harus bisa bekerja dengan maksimal dan harus menerima apapun tugas yang diberikan sehingga pada saat berada dirumah akan cenderung mengalami konflik peran ganda (*work family conflict*) sehingga timbulnya stress karyawan yang menyebabkan terjadinya *burnout*.

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat merupakan sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan dibawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya. Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan Politeknik Pelayaran Sumatera Barat selalu memperhatikan pegawai khusus pada pegawai PPNPN , Bagaimana pun tentu adanya berbagai masalah yang terjadi pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat seperti masalah *Burnout* yang disebabkan karena *work family conflict* sehingga menyebabkan karyawan kelelahan dalam bekerja. Permasalahan mengenai *burnout* dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat pada tahun 2020

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai PPNP	Absensi PPNPN				
		Alfa	Dinas Luar	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti
Januari	76	-	4	12	-	11
Februari	76	-	23	11	1	22
Maret	75	-	11	6	-	14
April	75	-	-	3	-	-
Mei	75	-	-	1	-	-
Juni	75	-	-	5	14	2
Juli	75	2	-	7	5	8
Agustus	75	-	-	1	1	-
September	73	-	5	11	1	12
Oktober	89	13	47	2	-	1
November	89	6	44	17	4	4

Desember	88	1	14	6	3	14
----------	----	---	----	---	---	----

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan tahun 2020 dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai PPNPN yang dinas luar sehingga dengan adanya dinas luar ini terkadang pegawai PPNPN merasa mengalami kelelahan dalam bekerja, dari kelelahan kerja ini pegawai PPNPN menyatakan seringkali membuat mereka lelah dalam bekerja dan tidak fokus dalam bekerja dan sering merasa mudah tersinggung, badmood, tidak percaya diri bahkan sakit. Akibat *burnout* yang terjadi pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) memilih untuk absen atau tidak hadir dalam bekerja karena merasa lelah saat bekerja. Selain itu Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) juga memilih cuti, alternatif ini dilakukan oleh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) untuk mengatasi kebosanan serta lelah dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang disebabkan karena *burnout* yaitu *work family conflict* *Work Family Conflict* merupakan konflik peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga (Hesti, 2019). Pekerja yang memiliki konflik pekerjaan keluarga akan berusaha mencari solusi dalam mengurangi pengaruh konflik tersebut, solusi yang dilakukan adalah dengan cara mencari dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi agar pekerja mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab di pekerjaan dan di keluarga (Wrei and Bedeian, 2009). Tidak hanya itu didalam pekerjaan dan keluarga harus adanya pembagian peran kerja yang jelas, jika tidak adanya pembagian kerja yang jelas tentu akan mengakibatkan kebingungan dalam pekerjaan dan terjadinya kelelahan dalam bekerja atau biasa disebut dengan *burnout* (Kreitner, 2010).

Burnout yang terjadi disebabkan karena *work family conflict*, yang dipicu karena adanya stres kerja pegawai. Stres kerja diartikan sebagai respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka untuk menghadapinya (Greenhaus and Beutell, 2007). Artinya apabila seorang karyawan mengalami stress ditempat kerja yang berasal dari *burnout*, disaat itulah seseorang karyawan melaksanakan satu peran tertentu akan merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran lainnya (Qureshi et al., 2013). Jones, Norman, & Wier (2010) meyakini bahwa ketika *work family conflict* semakin tinggi maka potensi seorang karyawan memiliki stress akan tinggi pula sehingga berdampak pada terjadinya *burnout* karyawan dan nantinya apabila hal ini terjadi maka akan berdampak buruk bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, tingkat stress kerja setiap orang terkait dengan adanya konflik kerja keluaraga (*work family conflict*) karyawan akan memicu terhadapnya *burnout* karyawan

B. TINJAUAN LITERATUR

Burnout

Menurut Maslach (2008) *burnout* merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk bagi seseorang. *Burnout* juga merupakan suatu keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya, biasanya seseorang menjadi cenderung menjaga jarak dengan klien atau bersikap sinis terhadap mereka.

Work Family Conflict

Reddy (2010) mendefinisikan *work family conflict* adalah sesuatu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan dari beberapa aspek. Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangganya. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarganya.

Stres Kerja

Menurut Greenberg (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa

pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

C. MEDOTE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambah hal-hal lain jika dianggap perlu (Umar, 2015). Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

Jenis Data

Pada penelitian yang dilakukan, data yang digunakan adalah data primer (*primary source*). Data primer adalah data asli atau data mentah yang didapat secara langsung dari sumber data (Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari sumber pertama seperti individu ataupun kelompok responden yang dibentuk secara khusus oleh peneliti untuk mendapatkan opini terhadap isu-isu tertentu, data di peroleh dengan melakukan pengamatan dan penelitian langsung serta informasi yang di peroleh.

Metode Pengumpulan Data

Adapun langkah dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1) Tahapan Persiapan Penelitian

Tahap ini adalah tahap pengajuan proposal penelitian untuk memfokuskan penelitian dan menentukan judul penelitian sesuai keinginan dan minat peneliti. Setelah proposal disetujui maka peneliti melakukan penelitian awal guna menggali gambaran awal mengenai objek dan subjek penelitian.

1. Tahap Perizinan Penelitian

Pada tahap ini peneliti melakukan beberapa perizinan yang sesuai prosedur yang berlaku. Berikut adalah tahap perizinan yang ditempuh :

- a. Mengajukan surat izin permohonan penelitian kepada Sekretariat Magister Manajemen Universitas Andalas
- b. Mengajukan surat izin permohonan penelitian direktur Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
- c. Memperoleh surat balasan dari direktur Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
- d. Melakukan penelitian di Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

a. Tahapan Perencanaan

Peneliti meminta izin sekaligus diskusi dengan pihak Badan Kepegawaian Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

b. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapatkan izin maka peneliti melakukan penelitian maka peneliti melakukan penelitian dengan tahap sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara atau interview merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

2) Penyebaran Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti

3. Tahapan Akhir

Pada tahap ini adalah peneliti mengolah dan menganalisis data yang sudah didapatkan

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan model persamaan struktural (*structural equation modeling*) yang menawarkan kemampuan untuk analisis jalur (Ghozali, 2014). Analisis jalur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least squares (PLS)* dengan menggunakan software Smart PLS 3.0. Pengujian *Outer Model* bertujuan untuk menguji kevaliditasan dan reliabilitas. Pada pengujian validitas terdiri dari a) *convergent validity* dimana setiap indikator memiliki kesamaan konstruk, Hair et al (2014) menyatakan bahwa pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *loading faktor* diatas 0,60. b) *average variance extracted (AVE)* merupakan ringkasan dari *convergent indicator*, Hair et al (2014) menyatakan bahwa apabila nilai *AVE* berada diatas 0,50. c) *discriminant validity* yang merupakan uji validitas yang menjelaskan dua konstruk berbeda dengan yang lainnya, Hair et al (2014) menyebutkan kevaliditasan diskriminan dinyatakan tercapai apabila dinilai $AVE >$ estimasi korelasi kuadrat. Uji reliabilitas merupakan serangkaian uji yang menilai kehandalan dari item pernyataan yang valid. Hair et al (2014) menyatakan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* besar dari 0,50.

Pengujian *inner model* yaitu penggambaran dari hubungan antar variabel yang didasarkan atas substantif. Pengujian *inner model* dilakukan dengan menggunakan *R-Square* dan *Q-square*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien jalur dengan membandingkannya dengan nilai prob 0,05 dengan nilai signifikansi dengan didasarkan pada keputusan berikut : jika nilai prob $>$ nilai signifikansi ($0,05 > \text{Sig}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak berpengaruh, sedangkan jika nilai prob $<$ nilai signifikan ($0,05 < \text{Sig}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti berpengaruh. Uji pengaruh mediasi menunjukkan hubungan antar variabel bebas dan terikat melalui mediasi. Metode dalam pengaruh mediasi ini menggunakan metode *variance accounted for (VAF)*. (Hair et al. 2010) menyebutkan apabila nilai *VAF* diatas 80% maka dapat disimpulkan sebagai *full mediating* (mediasi sempurna), jika nilai *VAF* berada pada 20%-80% maka dapat disimpulkan sebagai *partial mediating* (mediasi parsial) dan jika nilai *VAF* dibawah 20% maka dapat disimpulkan sebagai tidak ada mediasi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai pengumpulan data, pengolahan data, analisis serta pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. Pembahasan dalam penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu gambaran umum, uji validitas dan reliabilitas, *outer model* dan *inner model*.

Uji Outer Model

Pengujian *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Berikut nilai *loading factor* model masing-masing variabel penelitian yang dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	<i>Bunout</i> (Y)	Stres Kerja (Z)	<i>Work</i> <i>Family</i> <i>Conflict</i> (X ₁)
X1.1			0,856
X1.2			0,778
X1.3			0,815
X1.4			0,884
X1.5			0,708
X1.6			0,762
Y1.1	0,769		
Y1.10	0,849		

Y1.2	0,787		
Y1.3	0,698		
Y1.4	0,718		
Y1.5	0,740		
Y1.6	0,855		
Y1.7	0,839		
Y1.8	0,798		
Y1.9	0,693		
Z1.1		0,785	
Z1.10		0,758	
Z1.2		0,746	
Z1.3		0,787	
Z1.4		0,794	
Z1.5		0,817	
Z1.6		0,822	
Z1.7		0,780	
Z1.8		0,742	
Z1.9		0,801	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,6 (Ghozali, 2014), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Pengujian *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstrak. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.3 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3 *Cross Loading*

Variabel	<i>Bunout</i> (Y)	Stres Kerja (Z)	<i>Work Family Conflict</i> (X₁)
X1.1	0,113	0,353	0,856
X1.2	0,418	0,348	0,778
X1.3	0,224	0,261	0,815
X1.4	0,323	0,390	0,884
X1.5	-0,015	0,323	0,708
X1.6	0,075	0,400	0,762
Y1.1	0,769	0,298	0,123
Y1.10	0,849	0,347	0,205
Y1.2	0,787	0,453	0,437
Y1.3	0,698	0,253	0,250
Y1.4	0,718	0,394	0,280
Y1.5	0,740	0,302	0,266
Y1.6	0,855	0,428	0,313
Y1.7	0,839	0,345	0,002
Y1.8	0,798	0,390	0,041
Y1.9	0,693	0,279	-0,002
Z1.1	0,395	0,785	0,331
Z1.10	0,301	0,758	0,334
Z1.2	0,311	0,746	0,310
Z1.3	0,324	0,787	0,297

Z1.4	0,373	0,794	0,311
Z1.5	0,491	0,817	0,306
Z1.6	0,438	0,822	0,384
Z1.7	0,321	0,780	0,452
Z1.8	0,249	0,742	0,233
Z1.9	0,431	0,801	0,394

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Pengujian *Average Variance Extracted*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian *Average Variance Extrated (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Work Family Conflict (X ₁)	0,927	0,939	0,938	0,603
Stres Kerja (Z)	0,930	0,936	0,941	0,614
Bunout (Y)	0,890	0,913	0,915	0,644

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan

Pengujian Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item pertanyaan yang valid dapat dilihat dari nilai *composite reliability* nilai *crombach alpha* yang dihasilkan $\geq 0,7$ (Seakaran, 2017). Hasil pengujian reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Work Family Conflict (X ₁)	0,927	0,939	0,938	0,603
Stres Kerja (Z)	0,930	0,936	0,941	0,614
Bunout (Y)	0,890	0,913	0,915	0,644

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable* dengan tingkat kehandalan tinggi yaitu berada pada 0,8 sampai dengan 1,0.

Pengujian Inner Model

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).. Nilai estimasi *Rsquare* dapat dilihat pada berikut:

Tabel 6 Hasil Nilai R-Square

Variabel	Rsquare	R Square Adjusted
Burnout (Y)	0,221	0,182
Stres Kerja (Z)	0,189	0,169

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk variabel stres kerja sebesar 0,189 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel *work family conflict* terhadap stres kerja adalah 18,9% sedangkan sisanya yaitu 78,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai R-square untuk variabel *burnout* sebesar 0,221 yang artinya bahwa 21,1% variabel *burnout* dipengaruhi oleh variabel *work family conflict* dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa a) adanya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja, ini dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$), b) tidak adanya pengaruh tidak adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,769 > 0,05$), c) tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,084 > 0,05$), d) stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,198 > 0,05$), yang dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Path Coefficient

Variabel	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja (Z)->Burnout (Y)	0,425	0,421	0,247	1,722	0,086
Work Family Conflict (X ₁)->Burnout (Y)	0,088	0,089	0,298	0,294	0,769
Work Family Conflict (X ₁) ->Stres Kerja (Z)	0,435	0,440	0,204	2,126	0,034

Tabel 8 Indirect Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Work Family Conflict (X ₁)->Stres Kerja ->Burnout (Y)	0,185	0,177	0,143	1,290	0,198

Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 dan 2 diatas dapat dilihat bahwa stres kerja menjadi mediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Adanya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja, artinya bahwa tingginya *work family conflict* mengakibatkan meningkatnya stres kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, *work family conflict* ini cenderung mengarah kepada stres kerja ini disebabkan karena seseorang tidak bisa menangani masalah keluarga dengan pekerjaannya. Sanchez-Gomez & Bresó (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* dapat memicu terjadinya stres pada seseorang, dimana semakin tingginya *work family conflict* menyebabkan tingginya stres kerja. Hammond et al. (2020) dan Rubab (2019) juga menyebutkan adanya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*

Tidak adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*, artinya tidak ada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. Wulansari & Yuniawan (2017) menyebutkan *work family conflict* yang bekepanjangan akan menyebabkan terjadinya *burnout*, karena memaksakan diri

dalam peranan perilaku seseorang antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang sama dilakukan oleh Ahda (2019) dan Zulkarnain et al (2015) yang menyebutkan *work family conflict* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap stres kerja, berbeda dengan Rubab (2019) yang menyebutkan adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*.

Pengaruh stres kerja terhadap *burnout*

Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout*, artinya stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan meningkatnya *burnout* pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, ini menunjukkan bahwa seseorang yang terkena stres dalam bekerja akan menyebabkan terjadi *burnout* pada pegawai ini disebabkan pegawai merasa mengalami tekanan yang cukup tinggi sehingga cenderung menyebabkan terjadinya *burnout*. Grosch (2012) menyebutkan seseorang yang mengalami stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan terjadinya *burnout*. Khamisa et al (2017) menyebutkan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout*.

Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* melalui stres kerja

Tidak adanya pengaruh *Work family conflict* terhadap *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi, *work family conflict* secara langsung dapat mempengaruhi seseorang mengalami *burnout*. Jones et al (2010) menyebutkan ketika *work family conflict* tinggi maka tidak menjamin seseorang merasakan stres terlebih dahulu melainkan semakin tingginya *work family conflict* akan menjadi penyebab seseorang mengalami stres dalam bekerja

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulannya dalam penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut: 1) adanya pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, 2) tidak adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, 3) tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNN) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, 4) stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja.

Koperasi Islam Patani Berhad berada pada posisi kuadran I, menunjukkan bahwa Koperasi memiliki kekuatan internal dan peluang dari eksternal sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan adalah strategi pertumbuhan (agresif) atau disebut strategi S-O. Strategi ini mendukung untuk terus mengembangkan seluruh aspek Koperasi karena dinilai membawa manfaat yang optimal jika dibuat strategi yang permanen.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah:

1. Politeknik Pelayaran Sumatera Barat diharapkan mampu menerapkan kebijakan yang sifatnya bersahabat dengan kepentingan keluarga (*family friendly policy*) seperti saling *sharing* mengenai permasalahan yang terjadi, dengan adanya program *family friendly* maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas daripada merekrut orang baru yang belum tentu memiliki kualitas kemudian dengan adanya program *family friendly* dapat membantu pegawai dalam membuat agenda atau rencana secara pribadi atau rencana kerja
2. Walaupun *work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* karyawan, pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat harus tetap memperhatikan *work family conflict* dimana diharapkan dapat mengambil bagian dalam memperhatikan kondisi pegawai secara psikologis dengan cara melakukan wawancara dengan pegawai yang bersangkutan sehingga mengetahui beban yang sedang dihadapinya baik dalam keluarga maupun dalam organisasi
3. *Work family conflict* yang berkepanjangan dapat berdampak pada *burnout* pegawai maka penting bagi pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat diharapkan maka penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan kebijakan mana yang tepat untuk diterapkan di perusahaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu karena secara nyata dapat mempengaruhi timbulnya *work family conflict*

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ahda. (2019). The Impact Of Work-Family Conflict On Burnout. *Journal IBuss Management*, 2(6).
- Deyulman. (2018). *Improving Our Safety Culture*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Greenhaus and Beutell. (2007). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side work*. Philadelphia: Drexel University.
- Grosch, G. dan. (2012). Allevating Job Stress In Nurses. *Journal IBuss Management*, 3(2).
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hammond, M. M., Murphy, C., & Demsky, C. A. (2020). Stress mindset and the work–family interface. *International Journal of Manpower*, 1(3), 34–40. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0161>
- Hesti. (2019). *The Effect Of Work-Family Conflict On Job Stress Of Country Civil Apparatus With Locus Of Control As A Moderation*. 5(1), 269–278.
- Jones, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. <https://doi.org/10.2308/bria.2010.22.1.21>
- Jr, J. F. H., William C. Black, Babin, B. J., & Rolph E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh). Pearson Prentice Hall.
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252–258. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Kreitner. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mahirta. (2020). Pengaruh Burnout pada Pekerjaan: Harus Waspada! Retrieved from riliv.co website: <https://riliv.co/rilivstory/pengaruh-burnout-pada-pekerjaan/>
- Maslach. (2008). Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research. *Journal of Organizational Behavior*, 9(13), 297–308.
- Mouxuan. (2020). Influencing factors of construction professionals’ burnout in China: a sequential mixed-method approach. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(10), 3215–3233. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2020-0106>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146.
- Reddy. (2010). Quality of work life of employees : emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1(1), 827–839.
- Rubab, U. (2019). Impact of Work Family Conflict on Burnout and Workplace Deviant Behavior:

- Mediating Role of Stress. *Jinnah Business Review*, 5(1), 1–10.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Seakaran. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. (2015). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi Baru). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wrei and Bedeian. (2009). *The Evolution of Management Thought*. United State: Jons Wiley & Sons.
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaru Work Family Conflict dan DAN Family Work Conflict Terhadap Intention To Quit Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Managemen*, 6(1985), 1–14.
- Zaria. (2020). WHO jabarkan “fenomena kelelahan bekerja”, apa itu dan bagaimana mengatasinya? Retrieved from [bbc.com website: https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-48604523](https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-48604523)
- Zulkarnain, Z., Yusuf, E. A., & Pulungan, A. V. (2015). The Impacts of Work-Family Conflict on Burnout among Female Lecturers. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 19(2), 87. <https://doi.org/10.7454/mssh.v19i2.3477>