

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT*
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KARYAWAN PT. WANA JINGGA TIMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dari
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH:

ROHIMAH
18059019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

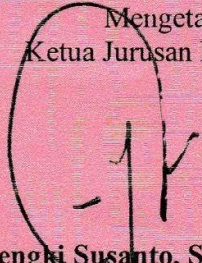
**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PT WANA JINGGA TIMUR**

NAMA : ROHIMAH
NIM / BP : 18059019 / 2018
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI


Padang, Agustus 2022

Disetujui Oleh :

Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 198104042005011002

Pembimbing


Dr. Syahrizal, M. Si
NIP. 197209021998021001

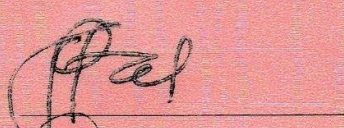
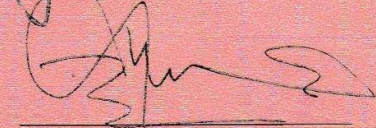
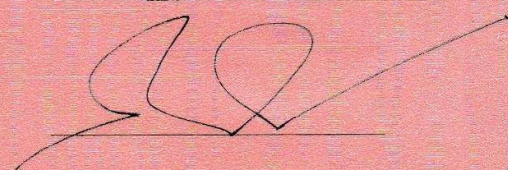
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PT WANA JINGGA TIMUR

NAMA : ROHIMAH
NIM / BP : 18059019 / 2018
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji
Jurusan Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2022

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr.Syahrizal, M.Si	Ketua	
Dr. Sulastri, M.Pd, MM	Anggota	
Okki Trinanda, SE, MM	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rohimah
Bp / Nim : 2018/ 18059019
Tempat/Tanggal Lahir : Lampung / 23 September 1999
Jurusan : Manajemen S1
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Cendrawasih – Air Tawar Barat, Padang
No. Hp / Telepon : 085218560834
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout*
Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel
Moderasi Pada Karyawan PT Wana Jingga Timur

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Padang, 26 Agustus 2022

Penulis



Rohimah
NIM. 18059019

ABSTRACT

Title : *The Effect of Work Family Conflict on Burnout with Affective Commitment as a Moderating Variable in PT. Wana Jingga Timur*

Advisor : *Dr. Syahrizal, M. Si*

This purpose of this research is to analyze: (1) The Effect of Work Family Conflict on Burnout of PT. Wana Jingga Timur. (2) The Effect of Affective Commitment on Burnout of PT. Wana Jingga Timur. (3) The Effect of Work Family Conflict on burnout of PT. Wana Jingga Timur with Affective Commitment as a moderation. The population in this study is all employees of PT. Wana Jingga Timur which has a total of 104 people. Meanwhile, the number of samples in this study was determined using the cluster random sampling technique with a total sample of 83 employees. The data collection method uses a questionnaire with a likert scale. The hypothesis proposed in this study is that affective commitment acts as a moderator in the relationship between work family conflict and burnout. Moderator and hypothesis tests were carried out through moderated regression analysis using the SPSS 25 program. The results of this study show that: (1) Work family conflict has a positive and significant influence on Burnout PT. Wana Jingga Timur. (2) Affective Commitment has a significant effect on Burnout PT. Wana Jingga Timur. (3) Komitmen Afektif is able to weaken the influence of Work Family Conflict on Burnout.

Keywords: *Work Family Conflict, Burnout, Affective Commitment.*

ABSTRAK

Judul : Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Pt. Wana Jingga Timur

Pembimbing : Dr. Syahrizal, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* karyawan PT. Wana Jingga Timur. (2) Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Burnout* karyawan PT. Wana Jingga Timur. (3) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* PT. Wana Jingga Timur dengan Komitmen Afektif sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wana Jingga Timur yang berjumlah 104 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* dengan jumlah sampel 83 orang karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen afektif berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout*. Uji moderator dan hipotesis dilakukan melalui *moderated regression analysis* menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* PT. Wana Jingga Timur. (2) Komitmen Afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* PT. Wana Jingga Timur. (3) Komitmen Afektif mampu memperlemah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *burnout*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, *Burnout*, Komitmen Afektif.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh *Work family Conflict*, Terhadap *Burnout* dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Wana Jingga Timur.** Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki susanto SE., M.Sc., Ph.D selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Yuki Fitria, SE., MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing yang luar biasa dalam meluangkan waktu, memberikan arahan, saran, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM selaku penelaah yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.

6. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penelaah yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
7. Ibu Mike Yolanda, SP, MM selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan selama masa studi penulis di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan serta informasi selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
9. Bapak Supan Weri Mandar selaku Staf Administrasi Jurusan Manajemen, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
10. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Wana Jingga Timur yang telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis selama melakukan penelitian.
11. Teristimewa Ayah (Rohmat) dan Ibu (Rowiyah) serta keluarga tercinta.
12. Tidak lupa kepada diri sendiri yang selalu optimis dan berusaha untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
13. *Last but not least, I wanna thanks to my support system Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Jeon Jungkook, and especially Kim Taehyung. Thank you for always be there when I need a help from suffer my mental health. Thank you for helping me a lot. Guys, I made it, we made it.*
14. Teman-teman Jurusan Manajemen 2018, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu

persatu.

15. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritikan yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, 26 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	a
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. KERANGKA TEORI	14
A. Kajian Teori	14
B. Penelitian Relevan.....	38
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	40
BAB III. METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	45
E. Jenis Sumber Data.....	48
F. Metode dan Instrument Pengumpulan Data	49
G. Teknik Analisis Data	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
1. Sejarah Singkat Dan Perkembangan PT. Wana Jingga Timur.....	59
2. Visi Perusahaan	60

3. Misi Perusahaan	60
4. Struktur Organisasi PT. Wana Jingga Timur	61
B. Hasil Penelitian	61
1. Deskriptif Responden	61
2. Deskriptif Variabel Penelitian	63
C. Analisis Induktif.....	69
a. Pengujian Asumsi Klasik	69
b. Pengujian Hipotesis	73
c. Uji Koefisien Determinasi	75
D. Pembahasan	76
1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i>	76
2. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap <i>Burnout</i>	78
3. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Moderasi.....	80
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
1. Bagi Pihak Organisasi.....	83
2. Bagi Peneliti yang Akan Datang	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 2. Jumlah Karyawan PT. Wana Jingga Timur tahun 2022.....	43
Tabel 3. Rekapitulasi Sampel Karyawan PT. Wana Jingga Timur Tahun 2022.....	45
Tabel 4. Kisi-kisi Instrument.....	48
Tabel 5. Daftar Skor Setiap Pertanyaan.....	50
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i>	53
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Family Conflict</i>	54
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif.....	54
Tabel 9. Hasil uji Reliabilitas.....	55
Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	62
Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	63
Tabel 14. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	64
Tabel 15. Distribusi Frekuensi <i>Work Family Conflict</i>	66
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif.....	68
Tabel 17. Hasil Pengujian Normalitas Residual.....	70
Tabel 18. Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	71
Tabel 19. Hasil Pengujian Heterokedastisitas Glejser.....	72
Tabel 20. Hasil Pengujian Linearitas.....	72
Table 21. Uji Koefisien Regresi.....	73
Table 22. Uji Koefisien Regresi.....	74
Table 23. Uji Koefisien Regresi.....	74
Table 24. Persamaan Regresi Moderasi.....	75
Table 25. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Table 26. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Wana Jingga Timur	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Dari Kampus	90
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian	91
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 4 : Uji Validitas.....	96
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6 : Data Penelitian.....	103
Lampiran 7 : Tabulasi Data Penelitian.....	105

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perkebunan kelapa sawit umumnya dikelola oleh perusahaan-perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Salah satu tujuan diciptakannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba. Keberhasilan perusahaan-perusahaan ini sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Namun terlepas dari itu karyawan sering mengalami kelelahan emosional atau *burnout*, dikarenakan tuntutan kerja yang tinggi dengan kapasitas kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang hampir mencapai batas maksimum, sedangkan karyawan dituntut untuk bekerja sesuai standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Burnout adalah *syndrom* psikologis yang timbul akibat paparan stressor yang berlangsung secara terus menerus dalam bekerja (Maslach, 2014). *Burnout* terjadi akibat stress kronis yang berhubungan dengan pekerjaan (Gabriel & Aguinis, 2021). Orang yang mengalami *burnout* secara emosional akan menganggap dirinya negatif atau berlebihan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan, yang mengakibatkan penurunan kinerja, terhambatnya kreativitas dan inovasi, kecelakaan kerja, ketidakhadiran, serta penyakit fisik dan mental. (Gabriel & Aguinis, 2021) Keadaan ini membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi dingin, tidak nyaman, kurang menyenangkan, dedikasi dan komitmen bekerja jadi berkurang, *performance*, produktivitas serta prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Situasi ini juga yang membuat karyawan

menjaga jarak, dan tidak mau terlibat dengan lingkungan kerjanya. Orang yang mengalami *burnout* akan menunjukkan perubahan perilaku atau sikap dalam menanggapi tuntutan kerja, dan mereka merasa frustrasi, karena hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya tidak dihargai.

Maslach, (2014) mengidentifikasi *burnout* pada profesi pelayanan manusia seperti, pengacara, petugas penjara, dokter, pekerja kesejahteraan sosial, psikolog klinis, psikiater, perawat, pekerja penitipan anak dan masih banyak lagi. Semua pekerjaan ini berfokus dalam memberikan bantuan dan layanan kepada orang-orang yang membutuhkan, dengan kata lain, inti dari pekerjaan ini adalah hubungan antara penyedia dan penerima layanan. Seseorang yang bekerja pada profesi pelayanan manusia, akan memberikan perhatian, pertolongan, serta dukungan kepada penerima layanan. Hubungan yang tidak seimbang antara pemberi dan penerima layanan tersebut akan menimbulkan ketegangan emosional yang akan menguras sumber-sumber emosional. Namun, *burnout* tidak hanya terjadi pada profesi pemberi layanan manusia saja, melainkan *burnout* bisa terjadi pada profesi lain seperti pekerja dibidang industri pabrik.

Penelitian mengenai *burnout* di industri pabrik tambang batu bara di Cina menemukan bahwa hampir 85,98% pekerja pabrik dan penambang batu bara menderita *burnout*. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa *burnout* dapat menciptakan hasil kesehatan yang negatif pada pekerja, seperti hipertensi, masalah tidur, kecemasan dan kesehatan fisik serta mental (X. Yang *et al.*, 2021).

Fenomena *burnout* juga terjadi pada karyawan pabrik tekstil, penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2019) menemukan bahwa 48,9% karyawan mengalami *burnout* sedang. Sedangkan penelitian mengenai *burnout* juga pernah dilakukan oleh Sutrial (2021) pada karyawan wanita di Bank Nagari Cabang Utama Padang yang hasilnya ditemukan bahwa 73,33%, rata-rata karyawan perempuannya mengalami kelelahan emosional (*burnout*). Penelitian sama yang dilakukan Liu *et al.*, (2020) pada industry kontruksi ditemukan bahwa *burnout* dianggap sebagai respon utama terhadap stres kerja yang dialami karyawan.

Dari penelitian di atas ditemukan bahwa sebagian besar yang menjadi pemicu terjadinya *burnout* pada karyawan disebabkan oleh *work family conflict*. *Work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran yang muncul ketika sulit untuk menyeimbangkan tekanan pekerjaan dan keluarga (Lu *et al.*, 2017). Dari konflik pekerjaan keluarga kita memahami "suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Blanco Donoso *et al.*, 2021). Harapan dari peran kedua domain ini tidak selalu kompatibel, dan menciptakan konflik antar peran, antara pekerjaan dan keluarga. Konflik yang dirasakan oleh seseorang berasal dari faktor pribadi yang akan berdampak pada sebuah keputusan bahwa dirinya merasakan *burnout* (Nafisah, 2019).

Fenomena *work family conflict* yaitu, stres dalam satu domain yang mempengaruhi fungsi di domain lain telah didokumentasikan dalam sejumlah besar penelitian, dengan dua arah, pekerjaan yang mempengaruhi keluarga (WFC) dan keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (FWC) (Norling & Chopik,

2020). *Work family conflict* merupakan sumber tekanan yang membuat karyawan tidak dapat secara efektif memenuhi tanggung jawab keluarga. Menurut teori COR (*Conservation of resources theory*), orang bekerja untuk memperoleh dan memelihara sumber daya yang berkontribusi pada tujuan mereka, seperti meningkatkan kualitas hidup mereka dan meningkatkan kesejahteraan keluarga (Cao *et al.*, 2020). Namun, ketika seseorang tidak dapat secara efektif melakukan tanggung jawab keluarga mereka, kemungkinan besar ada potensi atau kerugian aktual sumber daya, seperti penurunan rasa sejahtera, kualitas hubungan perkawinan yang buruk, dan bahkan perceraian. Ancaman hilangnya sumber daya merupakan penyebab utama tekanan dan kemungkinan akan memicu *burnout* (Huang *et al.*, 2020). Dalam hal ini, orang dapat mengatasi tekanan dengan mengambil tindakan seperti berhenti dari pekerjaan untuk meminimalkan hilangnya sumber daya dan untuk melindungi sumber daya yang tersisa.

Dalam konteks industri kelapa sawit, beban kerja yang berat, penjadwalan yang tidak fleksibel, persyaratan yang berubah dan tugas serta proses yang kompleks membuat para karyawan tidak dapat secara efektif memenuhi tanggung jawab keluarga mereka. Hal ini menyebabkan *work family conflict* yang mengakibatkan hilangnya energi dan waktu pribadi, yang pada akhirnya menyebabkan *burnout*. Akibat langsung dari *burnout* adalah para karyawan meninggalkan organisasi mereka dan mencari pekerjaan lain yang sesuai untuk lebih menyeimbangkan persyaratan pekerjaan dan domain keluarga (Cao *et al.*, 2020). Selain itu, hilangnya sumber daya (misalnya, kesejahteraan, waktu pribadi, dan energi) dapat menyebabkan karyawan

menghasilkan emosi negatif yang mana berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Mengingat pentingnya *burnout* untuk penelitian lebih lanjut, berbagai penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa penelitian yang mengaitkan faktor internal dengan kecenderungan *Burnout*. Penelitian oleh Kremer, (2016) menyebutkan bahwa semakin tinggi terjadinya *work family conflict* pada karyawan, maka akan meningkatkan terjadinya *burnout*. Smith *et al.*, (2019) juga menemukan bahwa stress kerja dan *work family conflict* dapat meningkatkan terjadinya *burnout* pada pekerja.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam industri perkebunan kelapa sawit PT. Wana Jingga Timur atau lebih dikenal PT. WJT adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Darmex Agro, Yang terletak di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau, yang bergerak dibidang industri kelapa sawit. Produk yang dihasilkan dari PT. Wana Jingga Timur adalah (CPO) dan (PKO). Dalam produksinya PT. WJT memproduksi di area pabrik yang dibagi menjadi 8 stasiun yaitu loading ramp, rebusan, bantingan, press, klarifikasi, karnel, boiler, dan kamar mesin. Area pabrik PT. WJT merupakan area yang yang terbuka (tidak berdinging) ini dimaksudkan agar uap dari proses steam dapat keluar.

Industri kelapa sawit sering digambarkan sebagai industri yang sulit dan berbahaya dan para karyawan sering menghadapi tantangan tradisional yang umum seperti, waktu dan biaya, serta masalah keselamatan dan lingkungan kerja yang buruk (Cao *et al.*, 2020). Dalam beberapa dekade

terakhir industry kelapa sawit menjadi semakin besar, kompleks dan terintegrasi itu mendorong para karyawan untuk menghabiskan lebih banyak waktu bekerja, termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur. Keadaan ini memberikan tekanan besar dan berkepanjangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana ini akan memicu *burnout*. *Burnout* dianggap sebagai reaksi utama dan produk dari tekanan kerja yang di alami individu (Cao *et al.*, 2020).

PT. Wana Jingga Timur memiliki karyawan yang berjumlah 104 orang karyawan, dengan jam operasional kerja di mulai dari jam 07.00 Wib hingga jam 16.00 wib, total memiliki jam kerja selama 7 jam, dan belum termasuk lembur. Setiap karyawan juga harus datang minimal satu jam sebelum bekerja dimulai, selain itu tidak jarang karyawan pulang melewati batas waktu yang sudah ditetapkan, khususnya karyawan bagian maintenance.

Keterlambatan jam pulang kerumah atau adanya lembur menjadi masalah utama yang dapat memicu terjadinya *work family conflict*, stress hingga berujung *burnout*. Keadaan ini mencegah karyawan dari melakukan tanggung jawab keluarga secara efektif, seperti menemani pasangan, merawat anak-anak dan anggota keluarga lainnya (Cao *et al.*, 2020

Setiap karyawan dapat mengalami berbagai tekanan dan kelelahan emosional yang disebabkan dari berbagai faktor salah satunya yaitu *work family conflict*. Hal ini terjadi karena setiap orang memiliki karakteristik pribadi yang berbeda-beda. Secara khusus, *work family conflict* terjadi ketika aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan mempersulit seseorang untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dan pribadinya (Blanco Donoso *et al.*, 2021). Seperti,

karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan mengelola hubungan baik ditempat kerja, sementara karyawan juga dituntut untuk dapat memenuhi kewajiban untuk keluarganya, semua tuntutan ini dapat sangat menguras tenaga, terutama di tempat kerja yang kurang ramah, yang dimana keadaan ini cenderung menciptakan konflik dan mendorong munculnya *burnout* (Sutrial, 2021).

Menjadi seorang suami, orang tua dan karyawan pada saat yang bersamaan dapat menyebabkan ketidakharmonisan dalam salah satu dari beberapa peran yang dimainkan. Salah satu permasalahan yang muncul adalah terkait dengan peran ganda (*work family conflict*) (Asbari *et al.*, 2020). Selain itu, jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat juga dapat menimbulkan *work family conflict*, karena waktu dan usaha yang berlebihan yang dihabiskan untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan tenaga yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas bersama keluarga. Mengabaikan lingkungan keluarga karena tuntutan pekerjaan juga dapat menciptakan lebih banyak masalah keluarga yang pada gilirannya berdampak negatif pada pekerjaan (Norling & Chopik, 2020).

Dari hasil observasi awal yang dilakukan terdapat beberapa kondisi yang memungkinkan terjadinya *work family conflict*, salah satunya karena kondisi keuangan. Kondisi keuangan yang kurang mencukupi untuk kebutuhan rumah tangga, akan membuat karyawan bekerja lebih ekstra dengan mengambil lembur yang diberikan perusahaan, baik itu lembur di hari kerja maupun hari libur nasional. Keadaan ini menjadi salah satu pemicu terjadinya *work family*

conflict pada karyawan, karena waktu libur yang seharusnya digunakan bersama keluarga justru digunakan untuk bekerja.

Work family conflict yang tinggi dapat menimbulkan efek negatif pada karyawan, karena karyawan dituntut untuk dapat memenuhi perannya sebagai orang tua, suami, istri dan pekerja. Dampak dari kondisi penuh stres dan tekanan dari keluarga yang berlangsung lama ini nantinya yang akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental atau di sebut dengan fenomena *burnout*. Karyawan yang mengalami *burnout* akan kurang termotivasi, kurang produktif, dan merasa kurang aman di tempat kerja, akibatnya dapat mempengaruhi hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk kepuasan kerja dan prestasi kerja. Selain itu manajemen kerja yang buruk juga berpotensi mendorong terjadinya *work family conflict* yang berdampak buruk pada karyawan dan perusahaan karena memiliki efek berbahaya pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, dan juga memiliki efek yang dapat merugikan perusahaan, dan berpotensi menimbulkan *burnout*. Oleh karena itu, karyawan harus dapat menyeimbangkan peran keduanya, demikian pula organisasi harus dapat menciptakan budaya yang memungkinkan karyawan untuk menyelaraskan waktu dan energi mereka antara keluarga dan pekerjaan (Kazmi *et al.*, 2020).

Work family conflict telah menjadi masalah serius pada PT. Wana Jingga Timur. Untuk mengatasi pengaruh *work family conflict* pada *burnout* karyawan, banyak peneliti telah berfokus pada efek pengurangan dukungan, seperti dukungan organisasi (Cao *et al.*, 2020). Namun, dukungan organisasi tidak cukup untuk mengurangi efek *work family conflict* pada *burnout*. Dikarenakan lingkungan internal dan eksternal industry berubah dan tidak pasti,

sehingga menyulitkan perusahaan untuk memberikan dukungan jangka panjang dan efektif (Cao *et al.*, 2020). Akibatnya, karyawan juga perlu mengerahkan inisiatif mereka sendiri untuk menyesuaikan emosi dan antusiasme mereka dalam bekerja, seperti meningkatkan komitmen afektif (Almıaçık *et al.*, 2012). Komitmen afektif, sebagai ikatan emosional antara karyawan dan organisasinya, meliputi keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi karyawan (Almıaçık *et al.*, 2012).

Karyawan dengan komitmen afektif cenderung memiliki semangat dan antusiasme yang lebih tinggi terhadap organisasinya, dan bersedia bekerja lebih keras untuk memberikan lebih banyak kontribusi serta peran ekstra untuk mewujudkan tujuan organisasi (Almıaçık *et al.*, 2012). Hal ini karena komitmen afektif ditandai dengan keterikatan seorang karyawan pada organisasi, penerimaan nilai-nilai organisasi, dan kesediaan untuk tinggal di organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif juga lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *normative commitment* atau *continuance commitment*. Karyawan dengan komitmen afektif juga lebih diinvestasikan dalam peran pekerjaan, dan lebih mungkin untuk menginternalisasi tujuan dan nilai-nilai organisasi (Liu *et al.*, 2020). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi juga cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, dan mereka berusaha untuk mencapai dan mempertahankan identitas organisasi mereka dengan mendefinisikan diri mereka sendiri dengan atribut yang sama seperti mereka mendefinisikan organisasi (Liu *et al.*, 2020). Oleh karena itu, komitmen afektif adalah kekuatan

pendorong dan sumber daya pekerjaan yang penting (Eisenberger *et al.*, 2010) dan dapat berkontribusi untuk mengurangi hubungan antara *work family conflict* dan *burnout* (Cao *et al.*, 2020).

Beberapa penelitian telah menyelidiki bagaimana komitmen afektif dapat memoderasi hubungan antara *work family conflict* dan *burnout*. Seperti penelitian yang dilakukan Cao *et al.*, (2020) menemukan bahwa komitmen afektif dapat mengurangi hubungan antara *work family conflict* dan *burnout*. Selain itu penelitian oleh Liu *et al.*, (2020) juga menemukan bahwa komitmen afektif dapat memoderasi hubungan antara *work family conflict* dan *burnout*.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pra survei yang telah dilakukan, peneliti percaya *work family conflict*, akan secara positif terkait dengan *burnout* dan bagaimana peran komitmen afektif dapat memoderasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *burnout* di antara sampel karyawan PT. Wana Jingga Timur. Berdasarkan hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Work Family Conflict, Terhadap Burnout Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Wana Jingga Timur”***.

B. Identifikasi Masalah

Burnout merupakan suatu permasalahan yang terjadi pada PT. Wana Jingga Timur. Peneliti melihat permasalahan *burnout* yang terjadi pada karyawan pabrik kelapa sawit dari sudut pandang *work family conflict*. Peneliti juga meyakini bahwa komitmen afektif dapat memperkuat atau memperlemah

work family conflict terhadap kemungkinan terjadinya *burnout* pada individu yang dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry kelapa sawit yang berada di Provinsi Riau yaitu PT. Wana Jingga Timur. Untuk menghindari meluasnya pembahasan yang terjadi pada penelitian ini akan di batasi pada *work family conflict*, komitmen afektif dan *burnout*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Sejauh mana *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout* karyawan pada PT. Wana Jingga Timur?
2. Sejauh mana komitmen afektif berpengaruh terhadap *burnout* karyawan pada PT. Wana Jingga Timur?
3. Sejauh mana komitmen afektif memoderasi hubungan *work family conflict* terhadap *burnout* karyawan pada PT. Wana Jingga Timur.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* karyawan pada PT. Wana Jingga Timur?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afekif terhadap *burnout* karyawan pada PT. Wana Jingga Timur?
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* yang dimoderasi oleh komitmen afektif pada karyawan pada PT. Wana Jingga Timur.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembelajaran khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya *work family conflict*, komitmen afektif, dan *burnout*. Dan penelitian ini dapat menjadi alat replikasi untuk penelitian kedepannya.

2. Bagi pihak PT. Wana Jingga Timur

Manfaat penelitian ini bagi PT. Wana Jingga Timur adalah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan kedepannya, dan hasil dari penelitian ini nantinya juga dapat dijadikan bahan evaluasi dalam menilai perilaku karyawan dalam bekerja. Serta memberikan masukan bagi pengelola manajemen PT. Wana Jingga Timur

mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* karyawan dan komitmen afektif sebagai variabel moderasi, sehingga diharapkan manajemen PT. Wana Jingga Timur senantiasa menindaklanjuti langkah-langkah positif dalam menangani masalah *work family conflict*, dan komitmen afektif dalam upaya menangani masalah *burnout* karyawan.

3. Bagi karyawan PT. Wana Jingga Timur

- a) Bagi karyawan hasil penelitian ini dapat memberi pengetahuan serta informasi bagaimana cara mengelola *work family conflict* agar meminimalisir terjadinya *burnout*.
- b) Bagi karyawan hasil penelitian ini dapat mengetahui apa saja hal-hal yang dapat menimbulkan *burnout*.

4. Bagi Peneliti

- a) Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan, serta dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian.
- b) Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *work family conflict*, komitmen afektif, dan *burnout*, serta dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian.