

**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. 19810404 200501 1 002

Pembimbing



Dr. Syahrizal, M. Si
NIP. 19720902 199802 1 001

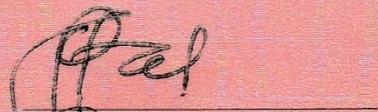
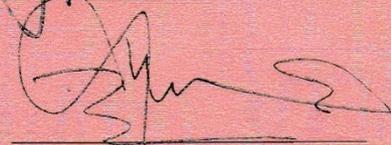
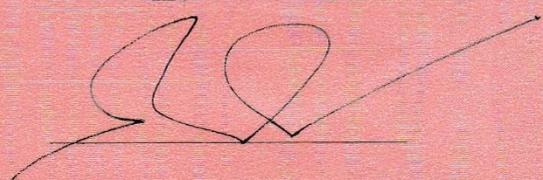
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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 Jangga Timur. (2) The Effect of Affective Commitment on Burnout of PT. Wana Jangga 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 Jangga Timur. (2) Affective Commitment has a significant effect on Burnout PT. Wana Jangga 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 terbuka (tidak berdingding) 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.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

Kajian teori digunakan untuk membantu mempelajari dan meninjau literatur yang terkait dengan masalah variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan dan mengembangkan hipotesis. Dalam hal ini, penelitian mengkaji tentang *Burnout*

1. Teori Konservasi Sumber daya (*Conservation of Resources Theory*)

Penelitian didukung oleh teori konservasi sumber daya atau yang dikenal *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll et al., (2018) menyebutkan bahwa “*Individual strive to obtain, retain, foster and protect those things they centrally value*”. Artinya seseorang akan selalu berusaha menjaga, memperoleh dan melindungi sumber daya bernilai yang dimilikinya dari sebuah ancaman atau gangguan. Sumber daya yang dimaksud adalah energi, kondisi dan waktu yang merupakan sumber daya berharga. COR di aplikasikan untuk menjelaskan etiologi atau sumber dari kejenuhan (*Burnout*). Ketika sumber daya yang dimiliki seseorang dalam posisi terancam (*threaten*), maka akan mempengaruhi sisi psikologis dan fisiknya. Ancaman dapat datang dari pekerjaan yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan, hilangnya sumber daya yang berhubungan dengan pekerjaan, atau sumber daya yang dimiliki tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sesuai sumber daya yang telah dicurahkan.

Teori COR membantu untuk memahami bagaimana *Burnout* berkembang. Model COR menunjukkan gagasan bahwa tuntutan pekerjaan

dan sumber daya pekerjaan bisa berbeda-beda dalam memprediksi *Burnout* dan dimensi individu, karena pengalaman psikologis yang berbeda atas dampak positif yang ditimbulkannya. Dari teori COR, diasumsikan bahwa ketika karyawan dalam keadaan terancam sumber dayanya, yang disebabkan oleh tugas, tuntutan pekerjaan, tuntutan kehidupan pribadi atau bahkan beban kerja yang berlebihan, maka pada saat itu pula karyawan akan mengalami *Burnout*.

2. *Burnout*

a. Pengertian

Burnout adalah sindrom psikologis dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dapat terjadi di antara individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu (Maslach & Jackson, 1981). Sedangkan menurut Mete *et al.*, (2014) *burnout* digambarkan sebagai orang yang tidak berhasil karena tuntutan yang berlebihan pada energi, kekuasaan dan sumber, dan itu dinyatakan sebagai struktur tiga faktor dalam bentuk desensitisasi, kelelahan emosional, dan penurunan keberhasilan pribadi. *Burnout* adalah istilah psikologi yang digunakan untuk menggambarkan perasaan gagal atau kelesuan akibat tuntutan yang memberatkan tenaga dan kemampuan individu (Hardiyani, 2021). Sindrom *burnout* hadir dalam bentuk kelelahan emosional, sinisme, dehumanisasi, pengerasan emosional, dan berkurangnya keterampilan dan produktivitas koping, sebagai respons terhadap stres kerja kronis (Jaegers *et al.*, 2021).

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. Mohammad Azeem, (2010) menemukan bahwa sindrom *burnout* terjadi sebagai respons terhadap stres berkepanjangan di tempat kerja. Ketika pekerjaan dan kontrol pribadi individu yang tidak bersinergi, serta tidak adanya keadilan seperti beban kerja yang berlebihan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, kontak dengan orang, atau nilai-nilai yang bertentangan di tempat kerja. Biasanya ini terjadi pada karyawan yang kurang mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang menuntut energi, tenaga, waktu, sumber daya, dan karyawan yang membutuhkan bantuan untuk berurusan dengan karyawan lain. Para peneliti sebelumnya menemukan bahwa *burnout* sangat berdampak pada pribadi individu dan organisasi.

Dampak yang ditimbulkan seperti keterlibatan kerja yang rendah, kinerja yang semakin menurun, dan meningkatnya turnover karyawan. Sedangkan pada karyawan yang mengalami *burnout* menjadi kurang energik, dan menurunnya rasa ketertarikan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami *burnout* akan merasa kelelahan secara emosional, bersikap apatis, depresi, mudah tersinggung, dan timbul rasa bosan. Karyawan juga akan cenderung mencari-cari kesalahan di lingkungan kerja mereka, termasuk rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi penuh stres dan berlangsung lama yang dipicu oleh kelelahan kerja yang berkepanjangan dan dalam jangka waktu yang lama, yang berakibat pada kelelahan fisik dan mental.

b. Perbedaan *burnout* dan *fatigue*

Maslach dan Jackson, (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi yang dapat terjadi di antara individu yang melakukan pekerjaan pelayanan kepada orang. Kelelahan emosional adalah aspek kunci dari sindrom ini dan dipandang sebagai manifestasi utamanya. *Burnout* didefinisikan sebagai ekspresi dari keadaan kehabisan energi, motivasi, dan insentif (Maslach & Jackson, 1981). Orang yang mengalami *burnout* akan menunjukkan perubahan sikap dan perilaku dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak di hargai dalam pekerjaannya.

Defenisi *burnout* lain dikemukakan oleh Smith *et al.*, (2019) *burnout* didefinisikan sebagai respons psikologis terhadap stres kerja kronis ditandai dengan kelelahan emosional, pelepasan diri, dan berkurangnya perasaan terkait keberhasilan pekerjaan. Sedangkan *fatigue* menurut Shen *et al.*, (2006) adalah rasa kelelahan yang luar biasa, kekurangan energi dan perasaan lelah, terkait dengan gangguan fungsi fisik atau kognitif; yang perlu dibedakan dari gejala depresi, yang meliputi kurangnya harga diri, kesedihan dan keputusasaan atau keadaan putus asa.

Dari dua defenisi diatas, yaitu *fatigue* dan *burnout* memiliki arti yang sama yaitu kelelahan. *Burnout* terjadi ketika seseorang merasa lelah secara emosional akibat tuntutan pekerjaan dan tugas, sedangkan *fatigue* terjadi ketika seseorang merasa lelah sebelum pekerjaan dan tugasnya selesai, dapat dikatakan tuntutan pekerjaan masih banyak namun tenaga untuk mengerjakannya sudah habis.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Menurut Maslach (2014) Faktor yang mempengaruhi *burnout* dibagi menjadi dua yaitu faktor situasional dan individu.

- 1) Faktor situasional, termasuk di dalamnya factor karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.
 - a. Karakteristik pekerjaan, Maslach (2014) menyebutkan bahwa yang menjadi faktor penyebab terjadinya *burnout* adalah konflik peran (*work family conflict*) dan ambiguitas peran, yang keduanya secara konsisten menunjukkan korelasi sedang hingga tinggi. Konflik peran terjadi ketika tuntutan yang saling bertentangan di pekerjaan harus dipenuhi, sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika ada kekurangan informasi yang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
 - b. Karakteristik organisasi, pada konteks organisasi, organisasi dibentuk oleh kekuatan sosial, budaya, dan ekonomi yang lebih besar. Hal ini menunjukan bahwa organisasi telah mengalami banyak perubahan, seperti perampingan dan merger, yang berdampak signifikan pada kehidupan karyawan mereka. Dari

perubahan organisasi tersebut karyawan diharapkan memberi lebih banyak dalam hal waktu, tenaga, keterampilan, dan fleksibilitas, sedangkan karyawan menerima lebih sedikit dalam hal peluang karir, pekerjaan seumur hidup, keamanan kerja, dan sebagainya. Pelanggaran terhadap kontrak psikologis cenderung menghasilkan *burnout* karena mengikis gagasan timbal balik, yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan.

2) Faktor individu, Faktor individu ini termasuk faktor demografis (seperti usia atau pendidikan formal), karakteristik kepribadian yang bertahan lama, dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

a. Faktor demografis, Dari semua faktor demografi yang telah dipelajari, usia adalah faktor yang paling konsisten terkait dengan *burnout*. Khususnya pada karyawan yang lebih muda dalam berkarir, tingkat kelelahan dilaporkan lebih tinggi daripada mereka yang berusia di atas 30 atau 40 tahun. Usia dikacaukan dengan pengalaman kerja, sehingga kelelahan tampaknya lebih menjadi risiko di awal karier seorang karyawan. Faktor demografis jenis kelamin belum menjadi prediktor yang kuat terhadap *burnout* (terlepas dari beberapa argumen bahwa wanita yang lebih rentan terserang *burnout* ketimbang pria). Berkaitan dengan status perkawinan, mereka yang belum menikah (terutama laki-laki) tampaknya lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. Para lajang tampaknya mengalami tingkat kelelahan

yang lebih tinggi daripada mereka yang bercerai. Sedangkan untuk pendidikan formal ada kemungkinan bahwa orang dengan pendidikan tinggi memiliki pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan stres yang lebih tinggi atau mungkin orang yang lebih berpendidikan tinggi memiliki harapan yang lebih tinggi untuk pekerjaan mereka, dan dengan demikian lebih tertekan jika harapan ini tidak terwujud.

- b. Faktor karakteristik kepribadian, karakteristik kepribadian dapat menjadi penyebab terjadinya *burnout*, seperti individu yang menunjukkan *hardiness* rendah (keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari, rasa kontrol atas peristiwa, dan keterbukaan terhadap perubahan) memiliki skor *burnout* yang lebih tinggi, terutama pada dimensi *emosional exhaustion*. *Burnout* akan meningkat di antara orang-orang yang memiliki *locus of control eksternal* (menghubungkan peristiwa dan pencapaian dengan orang lain yang berkuasa atau kebetulan) daripada *locus of control internal* (atribusi pada kemampuan dan usaha sendiri).

Maslach, (2014) juga menjelaskan bahwa *burnout* muncul dari ketidaksesuaian kronis antara orang dan lingkungan kerja mereka dalam beberapa atau semua dari enam bidang kehidupan kerja yang mencakup hubungan sentral dengan *burnout*, yaitu beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai yang bertentangan. Berikut penjelasan dari masing-masing enam bidang kehidupan kerja yang mencakup hubungan sentral dengan *burnout* :

1) **Beban kerja (*work load*)**

Ketidaksesuaian beban kerja umumnya diartikan sebagai kelebihan beban (*overload*), dapat di pahami secara sederhana bahwa terlalu banyak tuntutan kerja yang menguras energi individu, mengakibatkan individu menjadi sangat kelelahan. Beban kerja adalah dimensi kunci kehidupan organisasi. Dari perspektif organisasi, beban kerja berarti produktivitas, sedangkan dari perspektif individu, beban kerja berarti waktu dan energi. Antara dua perspektif ini dapat di pahami, adalah bagaimana tantangan mendasar dalam menjaga hubungan yang seimbang antara keduanya dengan pekerjaan. Transisi yang terjadi pada organisasi mengutamakan perampingan dan restrukturisasi target beban kerja (*workload*). Dalam transisinya sendiri organisasi merencanakan perampingan dan restrukturisasi ini untuk meningkatkan produktivitas dengan cara merampingkan pekerja, yaitu jumlah karyawan yang sedikit untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak. Hasil yang ditimbulkan dari rencana ini adalah efek kelebihan beban kerja (*workload*), karyawan juga akan menghabiskan hari kerja yang panjang dan intens ditempat kerja, ini akan membuat karyawan menjadi kehabisan energi. Individu menyerahkan waktu dan komitmen pribadi untuk membantu organisasi tampak lebih produktif, tetapi keuntungan produktivitas bersifat ilusi dan sementara. Hal ini akan mengakibatkan kelelahan yang berlebihan dan berujung pada *burnout*.

2) **Kontrol (*Control*)**

Ketidakcocokan dalam kontrol umumnya terkait dengan ketidakefektifan atau berkurangnya aspek pencapaian pribadi dari *burnout*. Ketidaksesuaian dalam kontrol paling sering menunjukkan bahwa individu memiliki kontrol yang tidak memadai atas sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka atau memiliki otoritas yang tidak memadai untuk mengejar pekerjaan dengan cara yang mereka yakini sebagai cara yang paling efektif. Karyawan yang kewalahan oleh tingkat tanggung jawab mereka mungkin mengalami krisis dalam kontrol serta beban kerja. Ketidaksesuaian ini tercermin sebagai salah satu tanggung jawab yang melebihi wewenang seseorang. Sangat menyedihkan bagi karyawan untuk merasa bertanggung jawab untuk menghasilkan hasil yang mereka sangat berkomitmen, sementara karyawan tidak memiliki kapasitas untuk memenuhi tanggung jawab itu.

3) **Penghargaan (*Reward*)**

Jenis ketidakcocokan ketiga yaitu kurangnya penghargaan yang sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti imbalan finansial yang tidak mencukupi. Ketika karyawan tidak menerima gaji atau tunjangan yang sepadan dengan pencapaian mereka. Bahkan yang lebih penting terkadang adalah kurangnya penghargaan sosial, seperti ketika kerja keras seseorang diabaikan dan tidak dihargai oleh orang lain. Kurangnya pengakuan ini mendevaluasi baik pekerjaan maupun pekerja. Selain itu, kurangnya

penghargaan intrinsik (seperti kebanggaan dalam melakukan sesuatu yang penting dan melakukannya dengan baik) juga dapat menjadi bagian penting dari ketidaksesuaian ini. Kurangnya penghargaan (*lack of reward*) akan menimbulkan perasaan tidak efektif dan berujung pada *burnout*.

4) Komunitas (*Community*)

Ketidakcocokan keempat terjadi ketika karyawan kehilangan rasa hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja. Karyawan yang berkembang dalam komunitas memiliki fungsi yang sangat baik, ketika mereka berbagi pujian, kenyamanan, kebahagiaan. Ini akan meningkatkan rasa kebersamaan dalam komunitas. Sayangnya, beberapa pekerjaan mengisolasi orang dari satu sama lain, atau membuat kontak sosial menjadi impersonal. Namun, yang paling merusak komunitas adalah konflik kronis dan tidak terselesaikan dengan orang lain di tempat kerja. Konflik semacam itu menghasilkan perasaan frustrasi dan permusuhan negatif, dan mengurangi dukungan social akibatnya karyawan tertekan sehingga menimbulkan *burnout*.

5) Keadilan (*fairness*)

Ketidakcocokan yang serius antara karyawan dengan pekerjaannya terjadi ketika tidak ada keadilan yang dirasakan di tempat kerja. Keadilan mengkomunikasikan rasa hormat dan menegaskan harga diri orang. Saling menghormati antara karyawan adalah inti dari rasa kebersamaan. Ketidakadilan dapat terjadi ketika adanya

ketidakadilan beban kerja atau gaji, ketika ada kecurangan, atau ketika evaluasi dan promosi tidak ditangani dengan tepat. Jika prosedur pengaduan atau penyelesaian perselisihan tidak memungkinkan kedua belah pihak untuk bersuara, maka hal itu akan dinilai tidak adil. Kurangnya keadilan memperburuk *burnout* setidaknya dalam dua cara. Pertama, pengalaman perlakuan tidak adil secara emosional mengecewakan dan melelahkan. Kedua, ketidakadilan memicu rasa sinis yang mendalam tentang tempat kerja.

6) Nilai (*value*)

Area ketidakcocokan keenam terjadi ketika adanya konflik antar nilai-nilai yang berlawanan. Dalam beberapa kasus, karyawan mungkin merasa dibatasi oleh pekerjaan untuk melakukan hal-hal yang tidak etis dan tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka sendiri. Misalnya, untuk melakukan penjualan atau mendapatkan otorisasi yang diperlukan, mereka mungkin harus berbohong atau menipu atau tidak mengungkapkan kebenaran. Dalam kasus lain, mungkin ada ketidaksesuaian antara aspirasi karyawan untuk karir mereka dan nilai-nilai organisasi. Karyawan juga dapat terjebak di antara nilai-nilai organisasi yang saling bertentangan, seperti ketika ada perbedaan antara pernyataan misi suatu perusahaan dan praktik yang sebenarnya. Adanya perbedaan nilai antara karyawan dengan karyawan lain atau karyawan dengan perusahaan akan mengakibatkan munculnya *burnout*.

d. Indikator *Burnout*

F. Yang *et al.*, (2017) mengemukakan tiga indikator yang terdapat dalam *burnout* yaitu:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional adalah keadaan dimana seseorang kehilangan kontrol akan emosinya. Kelelahan emosional berkaitan dengan kendala fisik yang dialami seorang individu yang mengalami *Burnout*. Seseorang yang mengalami *Burnout* mengalami kelelahan fisik berupa berkurangnya energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Selain itu, individu juga mengalami gangguan seperti susah tidur, sakit kepala dan gangguan kesehatan lainnya. Sumber utama kelelahan ini adalah beban kerja yang berlebih dan konflik pribadi di tempat kerja.

2. Sinisme (*Cynicism*)

Sinisme yaitu terjadi ketika seseorang membatasi dirinya dengan lingkungan sekitar, sehingga dalam berinteraksi sikap yang ditampilkan cenderung bersifat negatif agar dirinya terhindar dari kekecewaan. Sinisme merupakan suatu perilaku untuk mencoba membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain atau pekerjaan yang sedang dikerjakan. Biasanya berkembang sebagai respon terhadap kelelahan emosional yang berlebihan.

3. Kemanjuran Profesional yang Rendah (*Low Professional efficacy*)

Efficacy profesional yang rendah tercermin dari evaluasi kerja yang negatif dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja, dan

efikasi profesional juga mengukur aspek sosial dan nonsosial dari pencapaian pekerjaan. Rendahnya penghargaan atau pencapaian terhadap diri sendiri adalah kecenderungan seseorang untuk memberikan penilaian negatif terhadap hasil kerjanya sendiri. Berbagai hasil dan pencapaian yang didapatkannya dinilai secara negatif dan akibatnya timbul rasa ketidak puas terhadap diri sendiri. Hal ini menimbulkan rasa tidak mampu dalam menghadapi masalah dan menganggap dirinya tidak berguna.

Berbagai penelitian telah menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* pada penelitian yang dilakukan oleh Terry & Woo, (2021) disebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah *work family conflict*. Dan penelitian oleh Jaegers *et al.*, (2021) disebutkan bahwa faktor *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2021) faktor *work family conflict* dan *family work conflict* adalah stres kerja. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Fassa *et al.*, (2015) faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah *burnout*, dan tiga dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* yang berpengaruh juga terhadap *burnout*. Selanjutnya penelitian oleh Hardiani, (2020) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah *work family conflict* dan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan X. Yang *et al.*, (2021), di industry pabrik tambang batu bara di Cina disebutkan bahwa sebagian besar

pekerja kasar garis depan berada pada tingkat pendidikan rendah dan status sosial mereka yang rendah, bekerja di lingkungan khusus suhu tinggi, tekanan tinggi dan lingkungan yang banyak debu untuk waktu yang lama, ini menyebabkan para karyawan mengalami *burnout*. Yang Menemukan bahwa hampir 85,98% pekerja pabrik dan penambang menderita *burnout*, termasuk penambang batu bara dan pekerja konstruksi (X. Yang *et al.*, 2021). Selain itu Yang juga menyebutkan bahwa yang menjadi faktor terjadinya *burnout* pada karyawan pabrik tambang batu bara adalah kelelahan kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat menciptakan hasil kesehatan yang negatif dari pekerja, seperti hipertensi, masalah tidur, kecemasan dan lain-lain (X. Yang *et al.*, 2021). Dan penelitian oleh F. Yang *et al.*, (2017) pada manajer proyek konstruksi di Cina, disebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah tekanan pekerjaan yang berat dan stres kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari & Yuniawan, (2017) pada karyawan wanita PT. Telkom Indonesia, menemukan bahwa factor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah *Work family conflict* dan *family work conflict*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mempunyai tiga variabel utama yaitu *Work family conflict*, komitmen afektif, dan *burnout*.

3. *Work family conflict (WFC)*

a. *Pengertian Work family conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikannya “Sebagai konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling tidak kompatibel dalam beberapa hal”. *work family conflict* dikonseptualisasikan sebagai konflik dua arah yang meliputi pekerjaan dapat mempengaruhi keluarga (WFC) dan konflik keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan (FWC) (Gull *et al.*, 2021). (WFC) bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga, sedangkan (FWC) bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait pekerjaan.

b. *Indikator Work Family Conflict*

C. Liu *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa *work family conflict* memiliki 3 indikator yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang dialami karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu kedudukan tidak bias digunakan untuk memenuhi kedudukan lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami *work family conflict* tidak akan dapat melakukan dua atau lebih kedudukan sekaligus.
2. *Strain-Based Conflict*, merupakan ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu kedudukan (peran) membuat seseorang sulit untuk

memenuhi tuntutan pertamanya yang lain. Ketegangan kedudukan ini dapat termasuk stres, tekanan darah tinggi, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

3. *Behavior-Based Conflict*, yaitu suatu konflik yang terjadi ketika keinginan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku (kedudukan) peran lainnya.

4. Komitmen Afektif

a. Pengertian Komitmen Afektif

Komitmen organisasi merupakan topik penting dalam penelitian perilaku organisasi, dan mengacu pada sikap individu terhadap organisasi (Cormick *et al.*, 2020). Komitmen adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ririn, 2017). Komitmen menjadikan seorang karyawan atau pekerja memiliki keterikatan baik secara fisik maupun mental pada organisasinya, memiliki rasa bangga serta sulit untuk meninggalkan organisasinya (Ririn, 2017). Komitmen afektif (*Affective commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi (Rashmi *et al.*, 2017).

Seorang karyawan yang berkomitmen secara emosional mengakui, terlibat dalam organisasi, dan menghargai hubungan mereka dengan organisasi (Rashmi *et al.*, 2017). Komitmen afektif menekankan ikatan emosional atau identifikasi individu dengan tujuan yang memiliki arti khusus serta penting bagi individu dan memotivasi mereka untuk

melampaui kewajiban formal mereka (Rashmi *et al.*, 2017). Seorang karyawan dengan Komitmen afektif yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan niat untuk tetap bersama organisasi, serta meningkatkan motivasi kinerja, dan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi (Rashmi *et al.*, 2017).

Meyer dan Allen dalam Mowday *et al.*, (1979) mengusulkan tiga dimensi komitmen organisasi: *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuous*. *Affective commitment* adalah mengacu pada keterikatan emosional karyawan pada organisasi, sedangkan *commitment normative* mengacu pada perasaan seorang individu untuk tetap bekerja di dalam organisasi sebagai suatu kewajiban dan *commitment continuous* mengacu pada pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan karena individu akan merasa rugi dengan biaya yang akan ditanggung jika ia meninggalkan organisasi.

Di antara tiga jenis komitmen, komitmen afektif di duga memiliki efek terbesar pada sikap kerja individu (Kaur & Mittal, 2020). Hal ini karena ciri-ciri komitmen afektif meliputi keterikatan pada organisasi, identifikasi dengan budaya organisasi, dan kemauan untuk terus menjadi anggota organisasi (Ribeiro *et al.*, 2020). Dibandingkan dengan *normative commitment* dan *continuous commitment*, individu dengan *Affective commitment* memiliki motivasi yang lebih besar untuk mewujudkan keberhasilan kerja dan berkontribusi lebih pada organisasinya (Kaur & Mittal, 2020) & (Mc Cormick *et al.*, 2020).

Komitmen afektif muncul dari persepsi positif karyawan terhadap organisasi mereka (Ribeiro *et al.*, 2020). Dalam beberapa tahun terakhir, meningkatnya permintaan untuk kualitas kerja dan output telah meningkatkan pentingnya komitmen afektif (Cao *et al.*, 2020). Komitmen afektif dapat membimbing karyawan untuk mengembangkan sikap positif terhadap organisasi mereka (W. Liu *et al.*, 2019). Dengan demikian, komitmen afektif merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku karyawan. Selain itu komitmen afektif yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja, berkontribusi lebih terlepas dari peran mereka, dan meningkatkan efisiensi organisasi. Ini berkontribusi pada kelancaran kegiatan dan pencapaian keberhasilan perusahaan itu sendiri.

b. Indikator Komitmen Afektif

Ribeiro *et al.*, (2020). mengemukakan bahwa indikator dari komitmen afektif adalah:

- 1) Keterikatan emosional (*Emotional attachment*), Keterikatan emosional merupakan perasaan kuat yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari keluarga organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Karena adanya perasaan terikat terhadap organisasi, maka individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi.

- 2) Identifikasi (*identification*), Identifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi. Adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu : adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.
- 3) Kesiediaan (*Willingness*), kesiediaan untuk terus menjadi anggota organisasi adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan, dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya.

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

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mempunyai tiga variabel utama yaitu *work family conflict*, komitmen afektif, dan *burnout*.

5. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*

Bagi sebagian karyawan mengagap *work family conflict* sebagai *stressor*, *stressor* sendiri adalah faktor-faktor penyebab terjadinya stress pada karyawan. Jika seseorang terlalu lama mengalami stress, maka akan membuat seseorang menjadi lemah dan memandang pekerjaan dalam sudut pandang yang negatif. Gangguan yang dialami karyawan akibat adanya konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan frustrasi dan membuat produktivitas kerja seseorang menurun. Jika *work family conflict* dibiarkan terlalu lama maka efek dari konflik ini akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout* (Nafisah, 2019).

Anderson *et al.*, (2002) menunjukkan bahwa *work family conflict* menyebabkan kepuasan kerja yang rendah dan keinginan berpindah yang tinggi, yang dapat menyebabkan *burnout*. Lambert *et al.*, (2010) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan positif dengan *burnout* di antara staf pelayan. Wang, (2012) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki efek positif pada *burnout* di antara perawat wanita. Nafisah (2019) juga menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Wulansari & Yuniawan, (2017) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Dan penelitian yang dilakukan Smith

et al., (2019) juga menyebutkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

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. Ini berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dapat menciptakan masalah pada karyawan yang akan berdampak dan memberi pengaruh secara positif terhadap *burnout*.

6. Pengaruh komitmen afektif terhadap *burnout*

Sebagai kekuatan motivasi intrinsik, komitmen afektif diwujudkan dalam keterikatan pada perusahaan, pengakuan terhadap budaya perusahaan, dan sikap kerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Liu Cong *et al.*, 2020). Akibatnya, komitmen afektif dapat membuat seseorang membingkai ulang tingkat atribusi mereka. Selain itu, teori COR menyatakan bahwa individu dengan komitmen afektif bersedia untuk mencurahkan sumber daya pribadi, termasuk waktu dan energi, untuk perusahaan mereka, daripada melestarikan sumber daya

tersebut. Dengan demikian, karyawan dengan komitmen afektif tidak mengalami kecemasan dan depresi akibat stres kerja. Ini memungkinkan mereka untuk mengalami sedikit kelelahan kerja (*burnout*).

Menurut teori COR, ketika tuntutan pekerjaan meningkat, seseorang akan mengeluarkan sumber daya untuk mengatasi tuntutan tersebut, yang dapat menyebabkan reaksi ketegangan seperti kelelahan (*burnout*). Pada saat yang sama, ketika kehilangan atau potensi hilangnya sumber daya terjadi, seseorang dapat mengembangkan atau menjaga apa yang tersisa untuk melindungi diri mereka dari kehilangan sumber daya di masa depan (Liu *et al.*, 2018). Sementara efek utama dari komitmen afektif pada berbagai hasil pribadi dan pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan telah menguntungkan (Liu *et al.* 2018), beberapa menyarankan bahwa komitmen afektif mungkin memperkecil terjadinya *burnout* pada karyawan karena karyawan dengan komitmen afektif yang lebih tinggi 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.*, 2018 & Ribeiro *et al.*, 2020)

Beberapa penelitian telah menyebutkan bahwa komitmen afektif dapat memperkecil terjadinya *burnout* pada karyawan seperti penelitian oleh Cao *et al.*, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif profesional konstruksi secara negatif dapat memperlemah *burnout* pada karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif profesional konstruksi, maka semakin lemah dampak negatif *burnout* yang terjadi pada karyawan. Selain itu penelitian

sama yang dilakukan oleh Liu Cong *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa komitmen afektif dapat mengurangi dampak *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang bagaimana komitmen afektif dapat mengurangi *burnout* pada karyawan. Maka dari itu, penelitian ini menyoroti bahwa komitmen afektif dapat, sampai batas tertentu, mengurangi efek *burnout* pada karyawan.

7. Pengaruh antara *work family conflict* terhadap *burnout* melalui komitmen afektif sebagai moderasi

Work family conflict adalah sumber tekanan peran dan *burnout* dianggap sebagai respons tekanan langsung (Huang *et al.*, 2020). Dengan demikian, ada hubungan tekanan regangan yang kuat antara *Work family conflict* dan *burnout*. Namun, komitmen afektif dapat meringankan hubungan keduanya, karena dapat mengurangi dorongan untuk menghemat sumber daya oleh karyawan yang mengalami *Work family conflict* (Cao *et al.*, 2020). Komitmen afektif memiliki potensi untuk mengurangi efek dari *Work family conflict* pada *burnout* (C. Liu *et al.*, 2020).

Komitmen afektif mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi mereka, dapat dikatakan bahwa karyawan dengan komitmen afektif memiliki rasa memiliki yang kuat dan menganggap kepentingan organisasi sebagai miliknya. Mereka juga bersedia menginvestasikan lebih banyak upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi, bahkan jika banyak tindakan yang diperlukan melampaui tanggung jawab peran mereka. Menurut teori COR (*Conservation of resources theory*), individu yang sangat loyal dan terikat pada organisasi tidak menganggap bekerja berjam-jam atau memiliki tekanan kerja yang konstan adalah hal yang membuat

frustrasi (Tabor *et al.*, 2020). Mereka juga tidak menghemat sumber daya pribadi karena tugas yang memberatkan, seperti waktu dan energi, karena beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka lebih bersedia untuk mencurahkan waktu dan energi mereka untuk berkontribusi pada organisasi.

Beberapa peneliti menyebutkan bahwa *work family conflict* dapat menyebabkan *burnout* bagi para karyawan, karena mereka merasa kehilangan sumber daya potensial aktual (Huang *et al.*, 2020). Untuk meminimalkan hilangnya sumber daya dan melindungi sumber daya yang tersisa, komitmen afektif dapat meringankan hubungan antara *work family conflict* dan *burnout*, karena individu dengan komitmen afektif dapat mengubah tingkat stres mereka dan mengurangi dorongan untuk menghemat sumber daya (Cao *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan Cao *et al.*, (2020) menemukan bahwa komitmen afektif dapat memoderasi hubungan antara *Work family conflict* dan *burnout*. Penelitian sejalan yang dilakukan C. Liu *et al.*, 2020; W. Liu *et al.*, (2019) menyebutkan bahwa komitmen afektif memainkan peran moderator negatif dalam pengaruh *Work family conflict* pada *burnout*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang bagaimana komitmen afektif dapat memoderasi hubungan antara *Work family conflict* dan *burnout*. Akibatnya, penelitian ini menyoroti bahwa komitmen afektif dapat, sampai batas tertentu, mengurangi efek *burnout* yang disebabkan oleh *work family conflict*

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pendahuluan sangat dibutuhkan dalam menyusun sebuah hipotesis dalam suatu penelitian yang akan digunakan untuk merangkum penelitian sebelumnya tentang *work family conflict*, komitmen afektif dan *burnout*. Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan diperlukan penelitian sebelumnya agar dapat melihat apakah penelitian yang akan dilakukan saat ini mendukung atau tidaknya penelitian sebelumnya.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan Temuan	Judul	Sampel	Metode/Alat Analisis	Hasil
1.	Cong Liu, Jiming Cao, Peng Zhang, Guangdong Wu (2020)	<i>Investigating the Relationship between Work-To-Family Conflict, Job Burnout, Job Outcomes, and Affective Commitment in the Construction Industry</i>	376 sampel karyawan pada industri konstruksi di Cina	Metode non-probability sampling dan explanatory research dan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan AMOS 21.0	<i>Work family conflict</i> memiliki dampak positif yang signifikan terhadap <i>burnout</i> . Sedangkan <i>Affective Commitment</i> secara negatif memoderasi hubungan antara <i>Work to Family Conflict</i> dan <i>burnout</i>
2.	Weiwei Liu, Zhiqing E. Zhou, Xin Xuan Che (2019)	Effect of Workplace Incivility on OCB Through <i>Burnout</i> : the Moderating Role of Affective Commitment	168 karyawan full time di Amerika Utara	Metode penelitian adalah survey tertulis dan analisis data statistic deskriptif.	Affective Commitment secara signifikan memoderasi hubungan antara Incivility di tempat kerja dan <i>burnout</i> .
3.	Jiming Cao, Cong Liu, Yubin Zhou, Kaifeng Duan (2020)	<i>Work to Family Conflict, Job Burnout, and Project Success among Construction Professionals: The Moderating Role of Affective Commitment</i>	309 sampel karyawan pada industri konstruksi di Cina	Metode penelitian adalah survey kuisioner, model persamaan struktural dengan SPSS 23.0	<i>Work to Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> . <i>Affective Commitment</i> secara negatif memoderasi hubungan antara <i>Work to Family Conflict</i> dan <i>burnout</i> .
4.	Todd D. Smith, David M. DeJoy, Mari Amanda, Gaojian Huang (2017)	<i>Impact of Work Pressure, Work Stress and Work Family Conflict on Firefighter Burnout</i>	208 sampel pemadam kebakaran	Hierarchical regression analyses dan analisi regresi berganda dengan menggunakan alat SPSS v.24	Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>
5.	Inbar Kremer (2016)	<i>The Relationship between School-Work-Family-Conflict,</i>	134 sampel institusi akademik dan	Survei kuisioner dan Analisi regresi hierarkis	<i>Work family conflict</i> dan <i>subjectif stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>

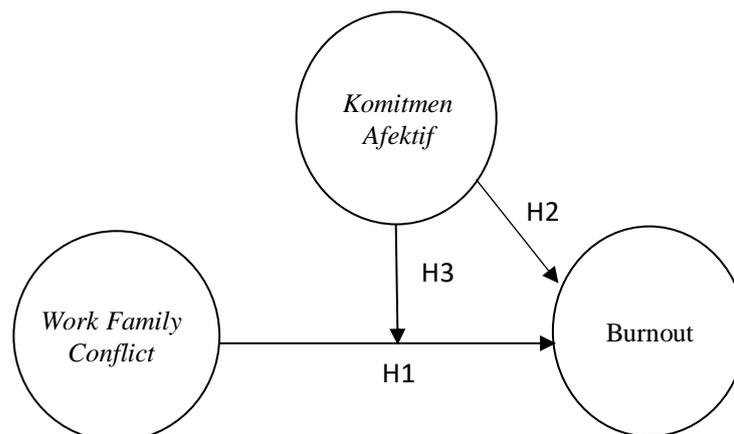
		<i>Subjective Stress, and Burnout</i>	tempat kerja di Israel		yang di rasakan individu yang menjadi sampel
6.	Leo R, Norling dan Wiliam J. Chopik (2020)	<i>The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators</i>	5666 sampel dari berbagai pekerjaan dan orang dewasa, ras dan etnis	Metode penelitian adalah survey tertulis dan analisis data statistic deskriptif. Serta menggunakan analisis regresi	<i>Work famili conflit</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>
7.	Sutrial Husni, Ice Kamela, Purbo Jadmiko (2021)	Pengaruh Konflik di Pekerjaan Akibat Keluarga, Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Pegawai Perempuan Bank Nagari Cabang Padang Utama Padang	71 sampel karyawan perempuan di Bank Nagari Cabang Padang	Analisis Regresi Berganda dan pengujian T statistic	Konflik pekerjaan akibat keluarga, dan ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> .
8.	Raharja, Sedy Kusumawati (2017)	Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, ketegangan pekerjaan, lingkungan kerja individu pekerjaan administratif yang berlebih terhadap <i>burnout</i> (studi empiris di KAP Semarang)	62 Sampel auditor yang bekerja pada KAP di Semarang	Analisis regresi linier berganda	Konflik peran, Ambiguitas peran, dan Kelebihan peran berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> .
9.	Aulia Anisyah Fassa, Miftahudin (2014)	Pengaruh <i>work family conflict</i> , <i>selfefficacy</i> dan factor demografi terhadap <i>burnout</i>	293 guru sekolah di Jakarta.	Analisis Regresi Berganda, Skala <i>burnout</i> (MBI) dengan menggunakan software Lisrel dan SPSS 17.0.	Work-family conflict, self-efficacy, dan Faktor demografik dan tiga dimensi <i>work-family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> .
10.	Durotun Nafisah (2019)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi	73 sampel karyawan PT. Putra Albasia Mandiri	Metode purposive sampling, Path analysis	work family conflict berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap <i>burnout</i> .
11.	Gita Widya (2021)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Cabang Barat)	155 sampel karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Cabang Pusat)	Metode penelitian dengan <i>partial least square</i> dengan menggunakan program smart PLS	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>

		Pusat) Dengan Stress Kerja Sebagai pmeediasi			
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah konsep yang memperlihatkan hubungan atau keterkaitan antar variabel yang akan diteliti sehingga dapat menjelaskan dan menunjukan keterkaitan antar variabel. Hubungan antara *work family conflict*, terhadap *burnout* dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pengembangan Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel endogen adalah *Burnout* (Y), variabel eksogen adalah *Work Family Conflict* (X) dan *Komitmen Afektif* (Z) sebagai variabel moderasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work Family Conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan

H2: Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan karyawan.

H3: Komitmen Afektif dapat secara negatif memoderasi antara *Work Family Conflict* dan *Burnout* karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Wana Jingga Timur. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini diukur dengan menggunakan metode MRA (*Moderating Regression Analysis*). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan PT. Wana Jingga Timur. Hal ini berarti karyawan merasakan bahwa *work family conflict* yang dimiliki mampu meningkatkan tingkat kecenderungan *burnout* pada karyawan dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif dengan *burnout* pada karyawan PT. Wana Jingga Timur. Hasil ini menjelaskan bahwa tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan dapat meminimalisir tingkat terjadinya *burnout* pada karyawan tersebut.
3. Komitmen afektif terbukti sebagai variabel moderator pada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Artinya tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan mampu memperlemah pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengurangi kecenderungan *burnout* pada karyawan, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Mengacu pada variabel *burnout* yang berada pada kategori cukup tinggi dan apabila dibiarkan secara terus menerus maka hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Maka disarankan agar manajemen perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, terutama pada indikator *emotional exhaustion* dimana indikator ini memperoleh nilai tertinggi. Disarankan agar pihak perusahaan mampu memperhatikan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, misalnya dengan membentuk team kerja dalam menyelesaikan satu pekerjaan, sehingga karyawan tidak merasa terlalu terbebani dalam bekerja. Kemudian perusahaan juga harus memberikan dukungan positif kepada karyawan melalui pemberian penghargaan (*reward*) untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik sehingga hal ini akan mengurangi tingkat kelelahan emosional karyawan tersebut.
- b. Dari temuan hasil penelitian ini, dimana *work family conflict* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat *work family conflict* yang cukup tinggi pada karyawan PT. Wana Jingga Timur. Hal ini merupakan

masalah yang mengganggu atau dapat menurunkan kinerja karyawan, maka dari itu disarankan perusahaan bisa memberikan *feedback* yang diharapkan oleh karyawan dan dapat memberikan dukungan serta dorongan dalam menangani kesulitan dalam pekerjaan terutama dalam hal manajemen waktu yang berkaitan dengan tuntutan dan tekanan peran dari keluarga maupun dari pekerjaan.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*.
- b. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak, atau dapat pula menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan beberapa instansi sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alınışık, Ü., Alınışık, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Asbari, M., Bina Bangsa, U., Pramono, R., Bernarto, I., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., & Fayzhall, M. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees HR Management View project Quality Management Strategies View project Agus Purwanto The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *Article in International Journal of Control and Automation*, 29(03), 6724–6748. <https://www.researchgate.net/publication/340394704>
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Hernández-Hurtado, M., Cifri-Gavela, J. L., Jacobs, S., & Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and *burnout* to explain the leaving intentions and vitality levels of healthcare workers: Interactive effects using an experience-sampling method. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041932>
- Cao, J., Liu, C., Zhou, Y., & Duan, K. (2020). Work-to-family conflict, job *burnout*, and project success among construction professionals: The moderating role of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082902>
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085–1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2021). How to prevent and combat employee *burnout* and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Gull, N., Song, Z., Shi, R., Asghar, M., Rafique, M. A., & Liu, Y. (2021). Paternalistic Leadership, Polychronicity, and Life Satisfaction of Nurses: The Role of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict in Public Sector Hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648332>
- Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2020a). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and *burnout* among female workers in taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020605>
- Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2020b). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and *burnout* among