

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DAN  
DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN *BURNOUT*  
PADA KARYAWAN**

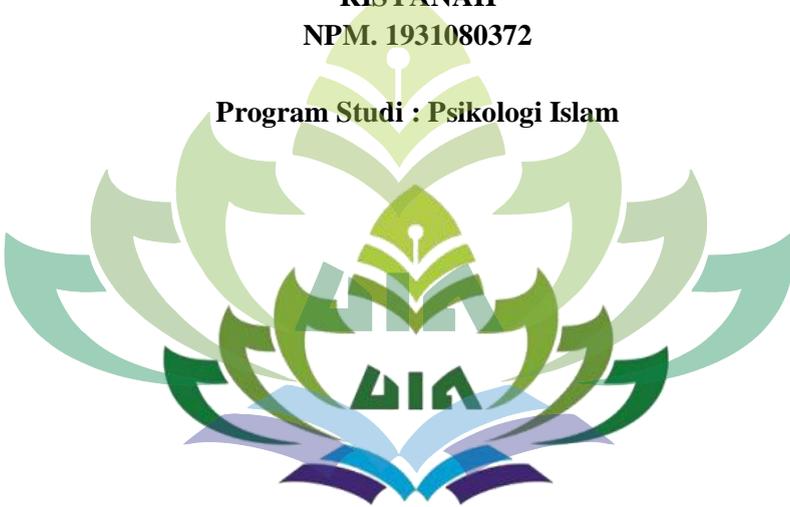
**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Psikologi  
Islam (S.Psi) Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

**Oleh :**

**RISYANAH  
NPM. 1931080372**

**Program Studi : Psikologi Islam**



**Pembimbing 1 : Dr. Andi Thahir, S.Psi, MA.Ed.D**

**Pembimbing 2 : Rahmad Purnama, M.Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/2023 M**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DAN  
DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN *BURNOUT*  
PADA KARYAWAN**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Psikologi  
Islam (S.Psi) Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

**RISYANAH  
NPM. 1931080372**

**Program Studi : Psikologi Islam**

**Pembimbing 1 : Dr. Andi Thahir, S.Psi, MA.Ed.D**

**Pembimbing 2 : Rahmad Purnama, M.Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/2023 M**

## ABSTRAK

Salah satu masalah yang terjadi pada karyawan yaitu *Burnout*. *Burnout* merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut. Pengetahuan tentang pentingnya mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan dimulai dari bagaimana seorang wanita karir atau wanita yang bekerja mampu menyeimbangi antara konflik keluarga-pekerjaan dan pentingnya mendapatkan dukungan dari rekan kerja supaya tidak terjadi *burnout* pada karyawan. Pada penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan yakni *work family conflict* dan dukungan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan.

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak di PT. Indohara Cikande yang berjumlah 70 orang karyawan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yakni *purposive sampling*. Terdapat tiga skala yang digunakan pada penelitian ini, yakni skala *burnout* ( $\alpha = 0,902$ ), skala *work family conflict* ( $\alpha = 0,940$ ) dan skala dukungan rekan kerja ( $\alpha = 0,805$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for windows.

Hasil Penelitian diperoleh  $R = 0,677$  dan hasil  $F=28,298$  dengan signifikansi  $p<0,01$  yang artinya terdapat korelasi positif signifikan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Variabel *work family conflict* dan dukungan rekan kerja memberikan pengaruh sebesar 45% terhadap *burnout* pada karyawan. Hasil hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien korelasi  $(r_{x1-y}) = 0,673$  dengan  $p<0,01$ , dapat diketahui variabel *work family conflict* dengan memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *burnout* dan mendapat sumbangan efektif sebesar 40,5%. Selanjutnya hipotesis ketiga memperoleh nilai  $(r_{x2-y}) = -0,361$  dengan  $p<0,01$  menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan memiliki hubungan negatif signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 5,7%.

**Kata Kunci :** *Burnout*, *Work Family Conflict*, Dukungan Rekan Kerja

## ABSTRACT

*One of the problems that occur in employees namely Burnout. Burnout is a condition in which individuals experience mental, physical and emotional exhaustion caused by stress in the long term and the existence of a demanding high emotional attachment. Knowledge of the importance of preventing its occurrence burnout on employees starting from how a career woman or working woman is able to balance work-family conflict and the importance of getting support from co-workers so that this doesn't happen. burnout on employees. In this study, the factors that influence burnout to employees i.e. work family conflict and peer support. This study aims to determine the relationship between work family conflict and support colleagues with burnout on employees.*

*The subjects in this study were female employees who were married and had children at PT. Indohara Cikande, which has 70 employees. The technique used for sampling namely purposive sampling. There are three scales used in this study, namely the scale burnout ( $\alpha = 0.902$ ), scale work family conflict ( $\alpha = 0.940$ ) and peer support scale ( $\alpha = 0.805$ ). The data analysis technique used is multiple regression techniques with the help of SPSS 25.0 for windows.*

*The research results obtained  $R = 0.677$  and  $F = 28.298$  with a significance  $p < 0.01$ , which means that there is a significant positive correlation between work family conflict and support colleagues with burnout on employees. Variable work family conflict and co-worker support has an influence of 45% burnout on employees. The results showed that the correlation coefficient ( $r_{x1-y}$ ) = 0.673 with  $p < 0.01$ , it can be known that the variable work family conflict by having a significant positive relationship with burnout and received an effective contribution of 40.5%. Furthermore, the acquisition value ( $r_{x2-y}$ ) = -0.361 with  $p < 0.01$  indicates that co-worker support with employee burnout has a significant negative relationship with an effective contribution of 5.7%.*

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



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIRADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jl. Let. Kol. H. Entje Sukarajin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work Family Conflict*  
Dan Dukungan Rekan Kerja Dengan  
*Burnout* Pada Karyawan  
Nama : Kisyannah  
NPM : 1931080372  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin Dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunagasyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang  
Munagasyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Andi Thahir, S.Psi., MA, Ed.D**  
NIP. 197604272007011015

**Rahmad Purnama, M.Si**  
NIP. 198810262022031001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Psikologi Islam

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
NIP. 196301011999031001



**KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
 FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
 PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jl. Let. Kol H. Djuro Suratmijit Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi Dengan Judul : **“Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dan Dukungan Rekan Kerja Dengan *Burnout* Pada karyawan”**  
 Disusun Oleh **Risyana NPM : 1931080372** Program Studi Psikologi Islam. Fakultas : **Ushuludin Dan Studi Agama**, telah dimunaqosyahkan pada hari, tanggal : **Jumat, 14 Juli 2023**

**TIM PENGUJI**

- Ketua** : **Dr. Abdul Qohar, M.Si**
- Sekretaris** : **Annisa Fitriani, S.Psi, MA**
- Penguji Utama** : **Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**
- Penguji Pendamping I** : **Dr. Anli Thahir, MA, Ed.D**
- Penguji Pendamping II** : **H. Rahimad Purnama, M.Si**

*(Handwritten signatures and initials of the examiners)*

**DEKAN**

**Ushuluddin Dan Studi Agama**



**Dr. Ahmad Isaeni, MA**  
 NIP. 197403302000031001

*(Handwritten signature of the Dean)*

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

### 1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	'(Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	(Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

### 2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
-	<b>A</b>	جَدَلٌ	ا	<b>Ā</b>	سَارَ	يُ...	<b>Ai</b>
---	<b>I</b>	سَدِلٌ	ي	<b>Ī</b>	قِيلَ	وُ...	<b>Au</b>
-	<b>U</b>	ذَكَرَ	و	<b>Ū</b>	يَجُورَ		
---							

### 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : *Thalhah*, *Raudhah*, *Jannatu al-Na'im*.

### 4. Syaddah dan Kata Pandang

Transliterasi tanpa *syaddah* dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu. Seperti kata : *Nazzala*, *Rabbana*. Sedangkan kata sandang “al”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf i maupun *syamsiyyah*. Contohnya : *al-Markaz*, *al-Syamsu*.



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Risyannah  
NPM : 1931080372  
Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Work Family Conflict* dan Dukungan Rekan Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Bandar Lampung, 20 Juni 2023

Yang Menyatakan,



Risyannah

## MOTTO

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُمْ بِإِيمَانٍ أَلْحَقْنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَا أَلَتْنَاهُمْ مِّنْ عَمَلِهِمْ مِّنْ شَيْءٍ ۚ كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ

Dan orang-orang yang beriman, beserta anak cucu mereka yang mengikuti mereka dalam keimanan, Kami pertemukan mereka dengan anak cucu mereka (di dalam surga), dan Kami tidak mengurangi sedikitpun pahala amal (kebajikan) mereka. Setiap orang terikat dengan apa yang dikerjakannya.

(Q.S At-Thur :21)

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

HR. Muslim.



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji hanyalah milik Allah Rabb semesta alam. Yang mana tiada daya dan upaya melainkan atas kerihdoanNya. Termasuk dalam penyelesaian skripsi ini, sungguh apabila bukan karena Allah yang menguatkan mustahil manusia lemah seperti saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta shalawat dan salam kepada sang tauladan sejati dalam setiap sendi kehidupan, yakni Rasulullah SAW. Yang mengajarkan tentang bagaimana keteguhan dalam menghadapi setiap ujian dalam kehidupan. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kepada manusia luar biasa dalam hidupku, ayah dan ibuku. Bapak Jama'ah dan Ibu Raswi yang insya Allah ku cintai karena-Nya, mungkin kata terima kasih saja tidak cukup untuk berbagai pengorbanan yang telah diberikan kepada saya yang satu-satu nya dari 10 Saudara Yang Sekolah sampai perguruan tinggi. Terimakasih atas segala hal yang telah dilakukan yang tidak cukup untuk dituliskan satu persatu. Semoga Allah perkenankan kalian memasuki syurga-Nya, diberkahi hidupnya, diistiqamahkan dalam menggenggam hidayah dan diakhirkan dengan husnul khatimah. Aamiin.
2. Teruntuk manusia kuat nan penyayang, Sahabat terbaikk, Siti Sholikhah. Masya Allah, sungguh pengorbanan yang tak sedikit telah dicurahkan darimu untuk sahabat manjamu. Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan. Terimakasih pula atas kesabaran mu, nasihat, dan penyemangat yang tiada henti dengan caramu sendiri. Terimakasih atas segala bantuanmu di tanah perantauan ini, semoga kita selalu bersama di dunia dan di surga-Nya, Aamiin.
3. Teruntuk Keluarga besar bapak jama'ah dan seluruh kakak-teteh dan adikku serta keluarga besar sahabatku yaitu bapak untung wahyudi terimakasih sudah menjadi keluarga yang senantiasa memotivasi hidupku dan sudah membantuku dalam perjalanan kuliah ini, semoga kita selalu bersama di dunia dan di akhirat, Aamiin.

## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Risyannah, dilahirkan di kabupaten Serang pada tanggal 21 Desember 2000. Peneliti merupakan anak ke-8 dari 10 bersaudara, putri dari pasangan Bapak Jama'ah dan Ibu Raswi. Alamat tempat tinggal di Desa Pagintungan, Kecamatan Jawilan, Kabupaten Serang - Banten. Peneliti menempuh pendidikan pendidikan dasar di SD Negeri Pagintungan selesai pada tahun 2013 dan melanjutkan pendidikan di MTS & PonPes Al-Asy'ari selesai pada tahun 2016 serta melanjutkan pendidikan ke jenjang SMA Negeri 1 Jawilan-Serang 2019. Pada tahun 2019, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi program studi S1 Psikologi Islam di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung.

Peneliti aktif diberbagai organisasi baik di internal maupun di eksternal selama menjadi mahasiswa, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Sekretaris Umum Aktivis Dakwah Kampus (ADK) UIN Raden Intan Lampung Angkatan 2019
2. Sekretaris Bidang Sosial Masyarakat (SOSMAS) Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) UIN Raden Intan Lampung 2020-2021
3. Sekretaris Komisi Kelembagaan Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama 2020-2021
4. Ketua Bidang Perempuan Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) UIN Raden Intan Lampung 2021-2022
5. Staff Ahli Bidang K3PU UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung 2022
6. Kepala Bidang Kaderisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Raden Imba UIN Lampung 2022-2023
7. Kepala Divisi Kaderisasi UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung 2023

Adapun Pengalaman organisasi dan prestasi yang peneliti dapatkan selama menjadi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung adalah sebagai berikut :

1. Dauroh Marhalah 1 (DM 1) sebagai peserta Oleh KAMMI UIN Raden Intan Tahun 2019
2. Peserta Terbaik di Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Dasar (LKMI-TD) 2019
3. Juara 1 Orasi Yang Diadakan Oleh KAMMI Daerah Bandar Lampung 2021
4. Award Beasiswa Cendikia Baznas Republik Indonesia Angkatan 3 Jalur Aktivis Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung 2021
5. Peserta Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Menengah (LKMI-TM) oleh UKM Bapinda 2021
6. Dauroh Marhalah II (DM II) Sebagai Peserta Oleh KAMMI Daerah Oku Raya Sumatra Selatan 2021
7. Peserta Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Lanjut (LKMI-TL) oleh UKM Bapinda 2022
8. Dauroh Pemandu Madrasah KAMMI (DPMK) sebagai peserta oleh KAMMI Daerah Palembang tahun 2023

Kegiatan kampus terakhir yang diikuti oleh peneliti yaitu kuliah kerja nyata (KKN-DR) di kampung setiatama pada tahun 2022 kemudian menyelesaikan skripsi dengan proses sidang judul di semester VI, Seminar Proposal Di semester VII dan terakhir Sidang Munaqosyah di Semester VIII.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahiim

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangatlah dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh sebab itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku sekretaris Prodi Psikologi yang senantiasa mengayomi, mengarahkan, memberikan saran dan nasihat, serta selalu menyemangati mahasiswanya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Andi Thahir, MA,Ed.D selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku dosen pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, menyemangati, memberikan saran dan nasihat serta senantiasa memberikan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Tim Penguji Sidang Munaqosyah Yang Sudah membantu memudahkan dan melancarkan serta memberikan saran dalam menyempurnakan skripsi peneliti.
5. Ibu Ira Hidayati, M.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan nasihat dalam proses menjalankan pembelajaran mata kuliah yang ada di Prodi Psikologi Islam.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
7. Seluruh dosen dan Staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang membantu peneliti terkait proses administrasi dan memberikan informasi perkuliahan kepada peneliti.
8. Orang Tua ku yang senantiasa memberi bantuan, motivasi, nasihat dan doa kepada peneliti sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Teruntuk sahabat karibku, terimakasih atas dukungan dan segala hal baik yang telah diberikan.
10. Kepada teman-teman kelas D psikologi terimakasih atas kebersamaan dan pembelajarannya selama 4 tahun serta teman-teman yang telah membantu secara moril dan materil nya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Teruntuk teman-teman dan kakak-kakak di Kesatuan aksi mahasiswa muslim Indonesia (KAMMI) Lampung dan UKM Bapinda Terimakasih atas segala pembelajarannya selama menjadi mahasiswa untuk terus bertumbuh dan berkembang menjadi manusia yang lebih baik.

Bandar Lampung, 20 Juni 2023

**Risyanah**  
**NPM. 1931080372**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Burnout.....	9
1. Pengertian <i>Burnout</i> .....	9
2. Aspek-Aspek <i>Burnout</i> .....	10
3. Faktor-Faktor <i>Burnout</i> .....	11
4. Dampak <i>Burnout</i> .....	12
5. <i>Burnout</i> Dalam Kajian Islam .....	13
B. <i>Work Family Conflict</i> .....	14
1. Definisi <i>Work Family Conflict</i> .....	14
2. Aspek-Aspek <i>Work Family Conflict</i> .....	15
C. Dukungan Rekan Kerja.....	17
1. Definisi Dukungan Rekan Kerja.....	17
2. Aspek-Aspek Dukungan Rekan Kerja .....	18
D. Hubungan <i>Work Family Conflict</i> Dan Dukungan Sosial Dengan <i>Burnout</i> .....	19

E. Kerangka Berpikir .....	21
F. Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
1. Variabel Terikat.....	23
2. Variabel Bebas .....	23
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
1. <i>Burnout</i> .....	23
2. <i>Work Family Conflict</i> .....	23
3. Dukungan Rekan Kerja .....	24
C. Populasi dan Subjek Penelitian.....	24
1. Populasi .....	24
2. Subjek Penelitian .....	25
3. Teknik Sampling .....	25
D. Metode Pengumpulan Data.....	25
1. Skala <i>Burnout</i> .....	25
2. Skala <i>Work Family Conflict</i> .....	28
3. Skala Dukungan Rekan Kerja.....	29
E. Validitas Dan Reliabilitas .....	31
1. Uji Validitas .....	31
2. Uji Reliabilitas.....	31
F. Metode Analisis Data .....	31
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian .....	33
1. Orientasi Kacah .....	33
2. Persiapan Penelitian.....	33
3. Pelaksanaan <i>Try-Out</i> (Uji Coba Alat Ukur).....	34
4. Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Instrumen .....	34
5. Penyusunan Skala Penelitian .....	37
B. Pelaksanaan Penelitian .....	41
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	41
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	41
3. Skoring .....	41
4. Karakteristik Responden.....	42
C. Analisis Data Penelitian.....	42
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	42

2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	43
3. Uji Asumsi.....	45
4. Uji Hipotesis.....	49
5. Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel Independen	52
D. Pembahasan .....	53
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Rekomendasi .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan.....	24
Tabel 2. Blu Print Skala <i>Burnout</i> .....	27
Tabel 3. <i>Work Family Conflict</i> .....	28
Tabel 4. Blu Print Skala Dukungan Rekan Kerja .....	30
Tabel 5. Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Burnout</i> Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 6. Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Work Family Conflict</i> .....	36
Tabel.7 Hasil Uji Try Out Dukungan Rekan Kerja.....	36
Tabel.8 Distribusi Sebaran Aitem Skala <i>Burnout</i> .....	38
Tabel. 9 Distribusi Sebaran Aitem Skala <i>Work Family Conflict</i> .....	39
Tabel. 10 Distribusi Sebaran Aitem Skala Dukungan Rekan Kerja .....	40
Tabel.11 Skor Empirik Dan Skor Hipotetik .....	42
Tabel.12 Kategorisasi Varabel <i>Burnout</i> Pada Karyawan.....	43
Tabel.13 Kategorisasi Variabel <i>Work Family Conflict</i> .....	44
Tabel.14 Kategorisasi Variabel Dukungan Rekan Kerja .....	45
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel.16 Hasil Uji Linearitas .....	47
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 18. Uji Heteroskedastisitas .....	49
Tabel.19 Uji Hipotesis Pertama.....	50
Tabel.20 Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga .....	50
Tabel.21 Uji Analisis Persamaan Regresi Variabel Y, X1, dan X2 .....	51
Tabel 22. Sumbangan Efektif variabel Independen Penelitian .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	21
Gambar 2. Grafik Scatterplot .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Rancangan Skala Sebelum Penelitian
- Lampiran 2. Validitas Dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Skala
- Lampiran 3. Skala Penelitian
- Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi
- Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 7. Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif
- Lampiran 8. Surat Perizinan Penelitian
- Lampiran 9. Turnitin



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

menurunkan produktivitas karyawan (Christianty & Widhianingtanti, 2017).

Menurut Maslach (1993), *burnout* adalah keadaan emosional di mana seseorang mengalami kelelahan baik pada tingkat fisik maupun mental sebagai akibat dari peningkatan terus-menerus dalam jumlah pekerjaan yang mereka lakukan (Putra & Muttaqin, 2020). *Burnout* terjadi karena tuntutan dari perusahaan salah satunya yaitu peningkatan kerja terhadap karyawan demi tercapainya target produktivitas perusahaan namun tanpa melihat kesehatan karyawan sehingga karyawan mengalami kelelahan (*burnout*) (Retno Kuntari, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan isenhardt et.all (2019) salah satu faktor yang meningkatkan *burnout* yaitu konflik antar peran dalam pekerjaan-keluarga. Menurut Greenhaus (1985) konflik antar peran dalam pekerjaan-keluarga disebut dengan *Work Family Conflict*. *Work Family Conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga mempersulit pemenuhan tuntutan pekerjaan atau keluarga. Menurut Warokka & Febrilia (2015) *Work Family Conflict* terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga. Dengan demikian, menjalankan beberapa peran sekaligus akan mengikis kesehatan baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut badan pusat statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Hal tersebut juga terdapat di PT Indohara cikande yang memiliki karyawan perempuan berjumlah 285 dari jumlah karyawan seluruhnya yaitu berjumlah 500 karyawan. Dari jumlah tersebut, sejumlah 105 karyawan adalah perempuan yang sudah menikah dan 70 diantaranya sudah memiliki anak. Di era globalisasi ini, karyawan yang bekerja di perusahaan atau pabrik tidak hanya laki-laki namun juga banyak ditemukan karyawan perempuan. Dibandingkan dengan laki-laki, insiden kecenderungan *burnout* pada perempuan lebih tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Kleven dan Davidson yang menunjukkan perbandingan antara karyawan laki-laki dan perempuan, bahkan perempuan cenderung dapat menderita *burnout* dikarenakan perempuan lebih memprioritaskan masalah yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan (Islami & Kartika, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak di PT Indohara Cikande ditemukan bahwa karyawan mengalami kelelahan dengan kriteria sering mengalami pusing, kurang fokus, badan mudah merasa lelah, tidur tidak teratur, lebih sering marah, dan pikiran berkecamuk. Hal tersebut membuat kinerja karyawan perempuan ini menjadi tidak optimal seperti kurang bersemangat dan kurang teliti dalam menjalankan tugas kerja. Hal ini semakin diperparah dengan penambahan waktu kerja tambahan di luar jam kerja demi mencapai target perusahaan tanpa diberi upah tambahan. *Human Resource Development* (HRD) pada perusahaan tersebut membenarkan bahwa beban kerja tambahan diberikan karena tuntutan perusahaan yang harus meningkatkan produksinya setiap bulan sehingga karyawan dituntut untuk menambah pekerjaan di luar jam kerja yang sesungguhnya.

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

Menurut Aziah Flora Grace (2018) salah satu cara untuk meredakan *burnout* yaitu dukungan dari rekan kerja (Labiib, 2019). Menurut Dian Maulita (2015) Dukungan rekan kerja diartikan sebagai *support system* yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain. Menurut George & Zhou (2001) Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan. Menurut Mongdong et.al

(2021) Dukungan rekan kerja seperti aspek dukungan informasi yang selanjutnya dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja (Batubara & Abadi, 2022). Dukungan rekan kerja dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan seseorang percaya diri, meringankan beban, dan membuat situasi menjadi lebih tenang yaitu bercengkrama dan dukungan dari rekan kerja. Karena dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya (Norling & Chopik, 2020). Rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan yang menunjukkan afeksi maupun dukungan langsung. Rekan kerja dapat memberikan bantuan saran atau bantuan kepada sesama karyawan untuk mengatasi masalah yang dihadapi secara bersama-sama (Kusumaningrum, 2018).

Dapat dikatakan bahwa dukungan rekan kerja merupakan bantuan, pertolongan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, sehingga karyawan dapat mengurangi *burnout* (Labiib, 2019). Namun apabila seorang karyawan yang mengalami *work family conflict* dan kurangnya dukungan yang mereka terima dari rekan kerja mereka, maka psikologis karyawan akan terganggu dan tuntutan kognitifnya sulit dalam menjaga keharmonisan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Oleh karena itu hasil dari penelitian russell (1986) menunjukkan bahwa dukungan kerja mampu mengurangi *burnout*.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti variabel hubungan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT Indohara Cikande.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Ada Hubungan Antara *Work Family Conflict* dan Dukungan Rekan Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara *Work Family Conflict* Dengan *Burnout* Pada karyawan?
3. Apakah Ada Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan,
3. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan antara lain :

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah agar dapat memberikan khasanah baik berupa pengetahuan ide, wawasan tentang keilmuan psikologi, khususnya tentang psikologi sosial dan psikologi industri.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan ataupun langkah-langkah yang berhubungan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Khususnya dalam *burnout*, pimpinan dapat memberikan kepedulian kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.

##### b. Bagi Karyawan

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam menciptakan keluarga dan lingkungan kerja yang harmonis serta menambah pemahamannya mengenai pentingnya *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan.

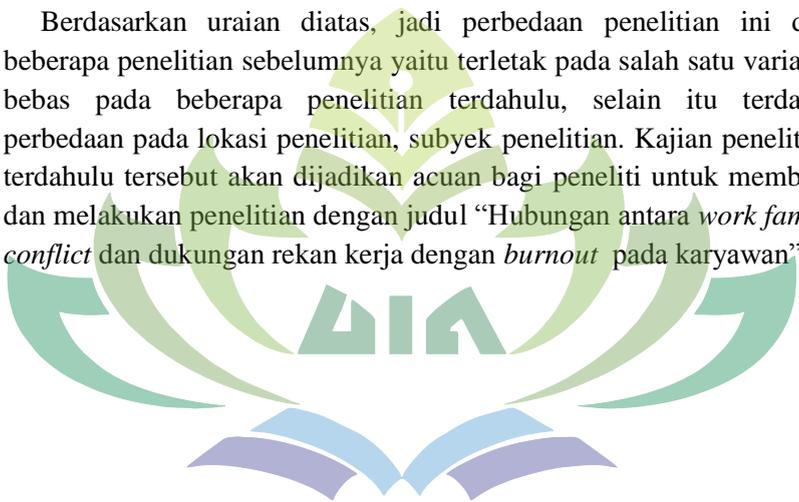
### E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Penelitian Laura Heras Recuero dan Amparo Osca Segovia (2021) dalam jurnal yang berjudul “*Work family conflict, Strategi Mengatasi dan burnout*”, penelitian ini merupakan studi mahasiswa *University National de Educational a Distancia* (UNED), Spanyol. Dalam penelitian terdahulu tersebut menggunakan sampel 131 pasangan berpenghasilan ganda dengan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan *burnout*, semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi *burnout*.
2. Penelitian Christina maria indah Soca Retno Kuntari (2018) dalam jurnal yang berjudul “Hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada satpam di PT X bandung”. Pada penelitian terdahulu menggunakan subjek satpam dengan berjumlah 35 orang satpam laki-laki, yang memiliki istri bekerja, menggunakan alat ukur *work family conflict* dari Carlson, Kacmar & Williams (2000) dan *Oldenburg burnout inventory* dari Demerouti (2000) dengan hasil bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara wfc dengan *burnout* pada satpam ( $r=.47, p<.01$ ) kesimpulannya semakin tinggi wfc semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh satpam.
3. Penelitian Leo R. Norling dan William J. Chopik (2020) yang berjudul “Asosiasi Antara Dukungan Rekan Kerja dan Interferensi Pekerjaan-Keluarga: Ujian Lingkungan Kerja dan *Burnout* sebagai Mediator”, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi dan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 22.000 orang pekerja di Amerika, hasil dari skala dukungan rekan kerja yaitu  $y=0,92$ , lingkungan kerja yaitu  $y=0,70$  dan konflik kerja-keluarga yaitu  $y=0,75$  artinya ada hubungan yang signifikan dari variabel di atas.
4. Penelitian yang dilakukan Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani (2021) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada *Cyberloafing*”. Dalam penelitian terdahulu menggunakan subjek pegawai PT PLN (persero) dengan sampel 150, dengan

hasil bahwa ada pengaruh antara wfc, beban kerja terhadap *burnout* dan berdampak pada *cyberloafing*.

5. Penelitian Anna Isenhardt, Ueli Hostettler dan Erch Ramseier (2019) yang berjudul “Pengaruh Hubungan Sosial di Tempat Kerja dan Dukungan Keluarga dan Teman Terhadap Akibat Kekerasan Narapidana Terhadap *Burnout* Petugas Pemasyarakatan”, menggunakan subjek penelitian seluruh narapidana, dengan hasil bahwa ada pengaruh Hubungan Sosial di Tempat Kerja dan Dukungan Keluarga dan Teman Terhadap Akibat Kekerasan Narapidana Terhadap *Burnout* Petugas Pemasyarakatan.

Berdasarkan uraian diatas, jadi perbedaan penelitian ini dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu terletak pada salah satu variabel bebas pada beberapa penelitian terdahulu, selain itu terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, subyek penelitian. Kajian penelitian terdahulu tersebut akan dijadikan acuan bagi peneliti untuk membuat dan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan”.





## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Burnout*

#### 1. Pengertian *Burnout*

Menurut Maslach (1993), *burnout* adalah keadaan emosional di mana seseorang mengalami kelelahan, kelelahan baik pada tingkat fisik maupun mental sebagai akibat dari peningkatan terus-menerus dalam jumlah pekerjaan yang mereka lakukan (Putra & Muttaqin, 2020). *Burnout* merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga masalah emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut (Damayanti et al., 2022).

Sementara itu, Freudenberg (1991) menyatakan *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya (Firdaus et al., 2021). *Burnout* merupakan suatu kelelahan kondisi fisik dan mental yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, kemudian menjadi sebuah masalah tanpa memperhatikan kebutuhan psikologis pribadinya. (Anggawira & Andhika, 2019).

Schaufeli (1993) juga mendefinisikan *burnout* sebagai gangguan mental yang ditandai dengan tiga serangkai gejala: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan hilangnya produktivitas sektor swasta. Akibatnya, jika seorang pekerja menerima suatu tekanan, baik fisik maupun mental, pekerja akan lebih cenderung mengalami *burnout* dan produktivitasnya akan lebih rendah (Harnida, 2018).

Menurut Maharani dan Triyoga (2012) *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Sementara itu, apabila karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan,

seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, kurang dukungan dari atasan, hal inilah yang menimbulkan gejala *burnout* dalam diri karyawan (Syamsu et al., 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kelelahan psikologis yang disebabkan oleh gangguan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan, yang disebabkan oleh stress dalam jangka cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut sehingga menyebabkan kehilangan kinerja kerja individu, dan beban kerja berlebihan menyebabkan keadaan kerja yang berkurang. Efek *burnout* cenderung mengalihkan perhatian orang, mengurangi kinerja pribadi di tempat kerja, mengganggu, menjauh dari lingkungan, dan menilai diri mereka secara negatif.

## 2. Aspek-Aspek *Burnout*

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

1. Kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan.
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

### 3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Lee dan Ashforth (1996), ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, yaitu :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang disebabkan karena pengaruh dari dalam variabel terikat. Faktor internal yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu sebagai berikut:

- a. Ambiguitas, yaitu keadaan dimana karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung, dan menjadi tidak yakin karena kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban yang dimiliki karyawan yang melakukan pekerjaan.
- b. Konflik Peran, yaitu ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Saat seseorang melakukan peran lebih dari dua peran sehingga menyebabkan konflik peran.
- c. Stres Kerja, yaitu apabila tekanan yang dialami karyawan bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama, maka akan menyebabkan *burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi pemicu stres.
- d. Beban Kerja, yaitu apabila seorang karyawan menanggung banyak pekerjaan dalam waktu relatif singkat, maka dapat membuat karyawan tertekan dan akan menyebabkan *burnout*.

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang disebabkan karena pengaruh dari luar variabel terikat. Faktor eksternal yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu sebagai berikut:

- a. Dukungan Sosial, yaitu yaitu tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika dibutuhkan untuk memberi dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan sehat karena yakin ada orang lain yang membantunya saat kesulitan.
- b. Dukungan Keluarga, keluarga mempunyai andil besar untuk meringankan beban yang dialami meskipun hanya

dalam bentuk dukungan emosional, yaitu perilaku memberi perhatian dan mendengarkan dengan simpatik.

- c. Dukungan Rekan Sekerja, teman sekerja yang suportif memungkinkan karyawan menanggulangi tekanan pekerjaan.
- d. Kekompakan Suatu Kelompok, beberapa ahli mengatakan bahwa hubungan yang baik antara beberapa anggota kelompok kerja merupakan faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan organisasi. (Retmadinata, 2022)

#### 4. Dampak *Burnout*

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

1. *Burnout is Lost Energy* (kehilangan energi)

Mereka yang terkena *burnout* merasa stres, kewalahan, dan kelelahan. Pekerja juga akan sulit tidur jika menjaga jarak dari lingkungan sekitar. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Produktivitas tempat kerja juga turun.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm* (Keinginan untuk bekerja berkurang)

Keinginan untuk bekerja berkurang dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak nyaman. Karena kreativitas dan minat yang berkurang dalam pekerjaan, hasil yang diberikan dapat diabaikan.

3. *Burnout is Lost Confidence* (Kehilangan Kepercayaan diri)

Tanpa energi dan keterlibatan aktif dalam bekerja, pekerja tidak akan optimal dalam bekerja. Pekerja menjadi semakin tidak efektif di tempat kerja, dan pekerja sendiri menjadi skeptis terhadap kemampuan mereka. Ini mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa dampak dari *burnout* adalah sebagai berikut. *Burnout* kehilangan energi, *burnout* kehilangan antusiasme, dan *burnout* kehilangan kepercayaan diri (Samodro, 2018).

## 5. *Burnout* Dalam Perspektif Islam

Dalam mengerjakan segala sesuatu tidak boleh berlebihan, karena segala yang berlebihan tidak baik. Sama halnya dengan bekerja, jika karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk bekerja berlebihan maka akan merugikan perusahaan dan diri karyawan tersebut.

Suatu pekerjaan yang berlebihan akan mengakibatkan banyak dampak yang buruk terhadap perusahaan dan diri karyawan, salah satu dampaknya adalah ketidakefektifan di tempat bekerja, kurang mampu mengelola diri dikarenakan kelelahan yang berlebih dan keinginan dalam bekerja berkurang.

Dalam al-qur'an surah al-baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ □

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

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

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

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

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa, segala sesuatu yang berlebihan itu tidak baik, dan di ayat tersebut juga meminta agar tidak diberikan beban pekerjaan diluar kemampuannya. (Asri, 2021).

## **B. *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)**

### **1. Pengertian *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)**

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) Mengatakan *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana pekerjaan dan tekanan keluarga adalah domain yang saling bertentangan (Recuero & Segovia, 2021).

Frone (2000) Mendefinisikan *work family conflict* adalah adanya ketidakseimbangan peran akibat adanya waktu yang dimiliki dan beban kerja yang ada dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas dalam kegiatan keluarga (Dewi, 2018).

Menurut Warokka & Febrilia (2015) konflik pekerjaan-keluarga terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan

dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga (Liftyawan et al., 2020).

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

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

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

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

## **2. Aspek - Aspek Work Family Conflict**

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

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

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

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

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

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

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

## C. Dukungan Rekan Kerja

### 1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Smeets (1994) mengungkapkan dukungan rekan kerja sebagai suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu (Aminatun, 2022).

Menurut Dian Maulita (2015) Dukungan rekan kerja diartikan sebagai support system yang ada pada diri rekan kerja untuk memotivasi karyawan lain, hambatan yang terjadi seperti kelelahan dan kurangnya dukungan maka dengan saling memotivasi satu dengan yang lain akan menumbuhkan kekuatan pada diri karyawan (Batubara & Abadi, 2022).

Menurut Wibowo & Tholok (2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan.

Menurut Fisher et al. (2013) Dukungan rekan kerja merupakan kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumentall, serta memberikan bantuan dalam mengatasi situasi yang menekan di tempat. Rekan kerja hal terpenting dalam dukungan sosial pada tempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan buat berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan kerjanya (Zamzabila et al., 2022).

Menurut Sarafino (2008) Di tempat kerja, dukungan sosial paling potensial yaitu diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Seseorang merasa bahwa dukungan sosial dapat membuatnya menjalani tantangan dengan lebih mudah. Dukungan sosial dapat diberikan oleh siapa saja, terutama orang-orang yang merupakan jaringan sosial dari individu (Santoso & Setiawan, 2018).

Dari penjelasan beberapa tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja seperti bantuan,

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

## **2. Aspek – Aspek Dukungan Rekan Kerja**

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

### **1. Dukungan emosional**

Dukungan emosional menyampaikan suatu perasaan empati, peduli, prihatin dan hal positif.

### **2. Dukungan instrumental**

Dukungan yang melibatkan langsung suatu bantuan seperti ketika seseorang memberikan atau meminjamkan uang ataupun benda kepada orang lain yang membutuhkan.

### **3. Dukungan informasi**

Dukungan dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.

### **4. Dukungan persahabatan**

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

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

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

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

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

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) Mengatakan *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana pekerjaan dan tekanan keluarga adalah domain yang saling bertentangan. Kharisma (2020) mengemukakan bahwa Carlos, Kacmar, dan Williams (2000) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah suatu kondisi yang akan dirasakan oleh individu karena salah satu peran dapat mengganggu peran yang lain. Pada seorang wanita

sering mengalami kejadian tersebut, terutama bagi wanita karir yang juga berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena ketidakmampuan seseorang untuk mengatur atau menyeimbangkan dua peran sekaligus, sehingga mengganggu kegiatan peran lainnya hingga terjadi konflik. Selain itu *work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga juga bisa menyebabkan munculnya rasa frustrasi, dan gangguan dalam bekerja. Gangguan ini dapat membuat produktivitas kerja seseorang bisa menurun, tidak efektif dalam berurusan dengan orang lain dan dapat menguras emosi. Tidak teratasinya masalah tersebut menjadikan beban semakin bertambah dan memicu munculnya *stress* yang berkepanjangan. Jika efek dari aspek *work family conflict* tersebut terus terjadi maka dapat mengakibatkan seseorang mengalami *burnout* (Kharisma, 2020).

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

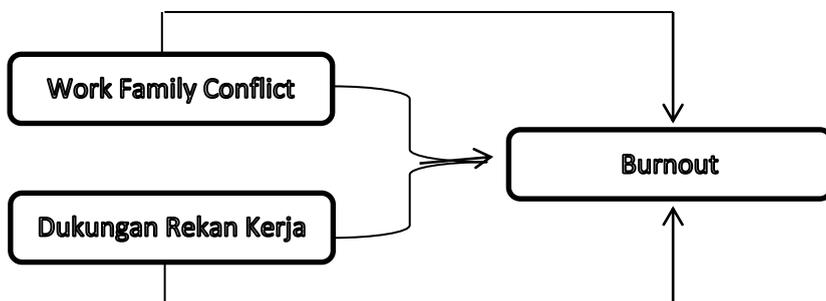
Smeets (1994) mengungkapkan dukungan rekan kerja sebagai suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu. Kemudian Dian Maulita (2015) Mengungkapkan Dukungan rekan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

yang dilakukan oleh Wulandari (2013) yang meneliti mengenai hubungan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada teller bank, menunjukkan hasil dukungan rekan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Lebih lanjut lagi, penelitian Leo R. Norling dan William J. Chopik (2020) yang menunjukkan bahwasannya semakin besar dukungan positif yang diberikan maka semakin besar dukungan rekan kerja mengurangi *burnout*.

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

### E. Kerangka Berpikir

*Burnout* merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga masalah emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka waktu cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut. *Burnout* memiliki pengertian yaitu sebuah kelelahan yang sudah cukup lama diderita oleh seseorang dalam kehidupan yang tertekan. Seseorang yang mengalami kelelahan baik dari segi mental, fisik, emosional dan keadaan yang ada dalam psikisnya. Seseorang yang terkena *burnout* harus mampu memanajemen, memberi batasan, dan melindungi diri dengan hal atau energi positif dalam pekerjaan baik di perusahaan dan pekerjaan di rumah.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Namun banyak sekali seorang karyawan mengalami *burnout* saat ini karena banyak faktor, pada faktor internal dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*. Faktor internal yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu *work family conflict* adalah konflik antar peran. Ketidakseimbangan dalam melaksanakan peran akan menyebabkan terjadinya konflik antar peran baik peran di pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga, adanya tuntutan waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan di pabrik. Oleh karena itu *work family conflict* sangat berpengaruh dalam terjadinya *burnout* pada diri seseorang karena tekanan dan tuntutan tersebut. Dan ada faktor yang mempengaruhi dari eksternal yaitu dukungan dari rekan kerja, dukungan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kondisi diri karyawan. Jika seseorang atau dalam hal ini karyawan kurang mendapatkan dukungan dari teman kerjanya akan mengakibatkan kurangnya energi positif yang dirasakan, kurangnya *support* terhadap beban yang diemban di faktor internal sehingga mengakibatkan karyawan merasakan segala permasalahan dan keadaan yang menekan sendirian hingga akhirnya akan mengalami *burnout*.

#### F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada tiga yaitu :

1. Hipotesis 1: Ada Hubungan Antara *Work Family Conflict* dan Dukungan Rekan Kerja dengan *burnout* pada karyawan
2. Hipotesis 2 : Ada Hubungan Antara *Work family Conflict* Dengan *Burnout* Pada Karyawan
3. Hipotesis 3 : Ada Hubungan Antara dukungan Rekan Kerja dengan *burnout* pada karyawan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Variabel-variabel adalah *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan dalam penelitian ini. Adapun masing-masing variabel adalah :

1. Variabel Terikat (Y) : *Burnout*
2. Variabel Bebas (X1) : *Work Family Conflict*
3. Variabel Bebas (X2) : Dukungan Rekan Kerja

#### B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan sebagai mengkonkretkan makna dari sebuah konsep yang berakibatkan dengan sebuah studi dan memberikan beberapa kriteria untuk mengukur keberadaan konsep empiris tersebut.

##### 1. *Burnout*

*Burnout* adalah keadaan emosional di mana seseorang mengalami kelelahan, baik pada tingkat fisik, emosional maupun mental berkepanjangan sebagai akibat dari peningkatan tekanan kerja yang meningkat. Variabel ini akan diukur menggunakan skala likert berdasarkan aspek yang dikemukakan Baron dan Greenberg (1997) (Rahman, 2007), yaitu: Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental dan Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

##### 2. *Work Family Conflict*

*Work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran yang mana tuntutan ataupun tekanan dalam peran di pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tekanan yang dialami selama menjalankan kewajiban peran dalam pekerjaan maupun didalam keluarga menimbulkan suatu konflik. *Work family conflict* yang berlangsung lama dapat menimbulkan depresi serta penurunan kinerja seseorang dalam

melakukan perannya masing-masing. Variabel ini akan diukur menggunakan aspek-aspek *work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), yaitu: berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan, berdasarkan perilaku (Recuero & Segovia, 2021).

### 3. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja merupakan suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu. Dukungan sosial rekan kerja adalah kehadiran, motivasi, dan kasih sayang dari mereka yang menghargai dan mencintai kita. Variabel ini diukur menggunakan skala likert berdasarkan aspek-aspek dukungan emosional, dukungan *instrumental*, Dukungan Informasi, dan dukungan persahabatan (Masitoh, 2011).

## C. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Sudaryono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan PT Indohara Cikande yang terdiri dari 8 Divisi.

**Tabel 1. Data Seluruh Karyawan Perempuan**

No	Divisi/Bagian	Jumlah
1	<i>Rotary</i>	36
2	<i>Cutting</i> /Pemotongan	37
3	<i>Splicing</i> /Penyambungan	36
4	<i>Gluguncore</i> /Pengeleman	35
5	<i>Sanding</i> /Pengamplasan	37
6	<i>Hot press</i> /Penekanan	35
7	<i>Caulking</i> /Pendempulan	34
8	<i>Grading</i> /Bahan yang akan dipasarkan	35
<b>Jumlah</b>		<b>285</b>

Dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Sudah Menikah Dan Memiliki Anak

## 2. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Dana P. Turner (2020), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti sudah punya target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitiannya.

## 3. Sampel

Sampel penelitian yang digunakan berfungsi untuk menentukan seberapa jauh manfaat sampel tersebut dalam membuat kesimpulan penelitian, sehingga perlu menjadi perhatian bagi peneliti yang akan melakukan penelitian (Sudaryono, 2019). Dengan demikian, hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 70 karyawan PT Indohara Cikande yang terpilih dari 8 Divisi dengan karakteristik perempuan, sudah menikah dan memiliki anak.

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert, dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skala terdiri dari sejumlah pernyataan dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor masing-masing jawaban 1,2,3,4 untuk aitem *favorable* dan bergerak dari 4,3,2,1 untuk aitem *unfavorable*. Semakin tinggi skor yang dihasilkan maka semakin tinggi juga *burnout* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dihasilkan maka semakin rendah pula *burnout* yang dirasakan (Sudaryono, 2019). Adapun skala yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu :

#### 1. Skala *burnout*

*Burnout* merupakan variabel dependen atau terikat. Pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala *burnout* yang disusun berdasarkan Aspek yang dikemukakan Baron dan Greenberg (1997) (Rahman,2007), yaitu: Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental dan Rendahnya

penghargaan terhadap diri sendiri. Skala *burnout* ini berjumlah 38 aitem, yang terdiri aitem *favorable* sebanyak 23 butir dan item *unfavorable* berjumlah 15 butir skala *burnout*, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Tabel 2. Blueprint Skala *Burnout*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Kelelahan Fisik	1.Terkurasnya tenaga	1,3,	2	11
		2.Sering merasa lelah	4,5,6	7,10	
		3.Keluhan Fisik	8,9	11	
2.	Kelelahan Emosional	1. Marah tanpa sebab dan cepat tersinggung	12,13	14,15	9
		2.Merasa terperangkap di dalam pekerjaannya	17	16	
		3.Sedih dan tertekan	18,19	20	
3.	Kelelahan mental	1.sikap sinis terhadap orang lain	21,22	23	10
		2.memiliki prasangka yang negatif terhadap diri dan pekerjaan	25	24,26, 27	
		3. menyalahkan hal-hal yang ada di luar dirinya sebagai sumber semua permasalahan	28,30	29	
4.	Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri	1.Tidak puas terhadap diri sendiri	31,33	32	8
		2. Merasa tidak bermanfaat bagi diri sendiri atau orang lain	34,35	36	
		3. Kehilangan semangat dalam bekerja	37	38	
<b>Total</b>			<b>23</b>	<b>15</b>	<b>38</b>

## 2. Skala *Work Family Conflict*

Skala ini menggunakan skala terpakai *work family conflict* yang disusun oleh steenbergen (2007) yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan teori Greenhaus & Beuttel (1985), Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 27 butir, yang terdiri aitem *favorable* sebanyak 15 butir dan aitem *unfavorable* berjumlah 12 butir skala *work family conflict*, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel.3 Bluprint Skala *Work Family Conflict***

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Berdasarkan waktu	1. Pekerjaan mengganggu tanggung jawab dalam keluarga	1,3,5	2,4	8
		2. Keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan	7,8	6	
2	Berdasarkan tekanan	1. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan	9,11	10,12	8
		2. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga	13,14	15,16	
3	Berdasarkan perilaku	1. Berperilaku sesuai yang diharapkan	17,19	18	11
		2. Keluarga mengganggu keinginan	20,22	21,23	
		3. Kesibukan dalam keluarga mengganggu pekerjaan	24,26	25,27	
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

### 3. Skala Dukungan Rekan Kerja

Skala Dukungan Sosial yang digunakan untuk mengungkap dukungan sosial rekan kerja, yang peneliti susun menggunakan teori Aspek-aspek dukungan rekan kerja menurut sarafino (2006) mengungkapkan aspek dukungan rekan kerja antara lain: aspek emosional, aspek instrumental, aspek informasi, dan aspek persahabatan. Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 27, yang terdiri aitem *favorable* sebanyak 15 butir dan aitem *unfavorable* berjumlah 12 butir skala dukungan rekan kerja, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Tabel.4 Blueprint Skala Dukungan Rekan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Dukungan Emosional	1. Empati	1,3,5	2,4	9
		2. Membuat merasa individu berharga	6,8	7,9	
2.	Dukungan Instrumental	1. Memberikan atau meminjamkan barang atau benda kepada orang lain yang membutuhkan	10,12	11,13	4
		2. Membantu memecahkan masalah	18,19	20,21	
3.	Dukungan Informasi	1. Memberikan Saran, Bimbingan atau masukan	14,16	15,17	8
		2. Membantu memecahkan masalah	18,19	20,21	
4.	Dukungan Persahabatan	1. Ketersediaan menghabiskan waktunya dengan orang yang membutuhkan dukungan	22,24	23	6
		2. Memberikan perasaan yang bersahabat terhadap diri individu.	25,27	26	
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

## E. Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Azwar (2019) Mengatakan validitas adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Penelitian ini menggunakan uji validitas internal dengan mencari korelasi antara tiap-tiap aitem dengan skor total menggunakan korelasi linear regresi berganda dilakukan dengan bantuan program *Software SPSS versi.25* (Azwar, 2019).

### 2. Reliabilitas

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

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

## F. Metode Analisis

Sudaryono (2019) mengatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan dukungan Rekan Kerja dengan *burnout*, dengan menggunakan teknik analisis korelasi regresi linear berganda.

Teknik analisis korelasi regresi linearitas berganda untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung atau memprediksi variabel tergantung dengan dua atau lebih variabel bebas dan dipakai untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sudaryono, 2019). Selanjutnya untuk perhitungan peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 25 *for Windows*.



## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah Dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah**

Sebelum dilakukannya penelitian, terdapat suatu tahapan yang disebut sebagai orientasi kancah. Orientasi kancah adalah salah satu tahapan dalam pelaksanaan penelitian guna mengetahui informasi terkait tempat dilakukannya penelitian. Penelitian ini berlokasi di PT Indohara Cikande yang beralamat Jl. Raya Cikande Rangkasbitung, Cemplang, Kec. Jawilan, Kabupaten Serang, Banten 42177. PT Indohara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu yang diolah menjadi kayu lapis atau triplek di cemplang, jawilan. PT. Indohara sendiri memiliki beberapa pembagian bidang pekerjaan yaitu *rotary, cutting, splicing, glugu core, sanding, hot press, caulking, grading.*

##### **2. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian dilakukan guna kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Ada beberapa persiapan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, antara lain :

- a. Persiapan Administrasi, pelaksanaan penelitian ini melewati proses administrasi yang dilakukan peneliti dengan membuat surat riset izin penelitian yang diajukan kepada Wakil Dekan 1 Fakultas Ushuludin dan Studi Agama.
- b. Persiapan Alat Ukur, mempersiapkan Instrumen/alat ukur skala psikologi yang merupakan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
- c. Surat Riset yang diterbitkan oleh Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama akan diberikan kepada instansi tempat penelitian yang akan dilaksanakan.
- d. Pengumpulan data alat ukur setelah dilakukannya penelitian kepada 70 karyawan PT. Indohara.

### 3. Pelaksanaan Uji *Try-Out* (Uji Coba Alat Ukur)

*Try-out* atau uji coba merupakan tahapan yang dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian. Pentingnya pelaksanaan uji coba alat ukur ini yaitu untuk mengetahui reliabilitas dan validitas suatu alat ukur, yang dimana aitem-aitem di dalam alat ukur tersebut apakah sudah baik atau tidak jika digunakan untuk mengukur. Peneliti melakukan *try-out* atau uji coba alat ukur ini pada tanggal 22 Maret – 5 April di PT. Donny Putra Jaya atau yang terkenal disebut PT. Panca dengan total sebanyak 50 responden.

Sebelum melakukan penyebaran skala peneliti menjelaskan terkait prosedur pengerjaan skala tersebut. Peneliti juga menghimbau kepada para responden untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada di dalam skala dengan jujur dan sesuai keadaan dirinya pada saat ini. Dalam uji coba ini skala *work family conflict* terdiri dari 27 butir pernyataan, skala dukungan rekan kerja terdiri dari 27 butir pernyataan, dan skala *burnout* terdiri dari 38 butir pernyataan. Skala ini disebarikan oleh peneliti dalam bentuk print out kepada karyawan dan *google form* yang kemudian link pengisian dibagikan kepada calon responden.

### 4. Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Instrumen

Seleksi aitem dan reliabilitas dihitung menggunakan alat bantu SPSS *versi.25 for windows*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Alpha Cronbach*. Semakin baik daya diskriminasi yang dimiliki aitem maka koefisien korelasinya akan semakin mendekati nilai 1,00. Sedangkan koefisien yang mendekati nilai 0 maka dapat dikatakan tidak memiliki daya diskriminasi. Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0.300$ , namun apabila jumlah aitem yang digunakan belum mencukupi maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0.250 (Azwar, 2012).

#### a. Hasil Uji *Try-Out* Skala *Burnout*

Berdasarkan hasil uji *try-out* skala *burnout* yang berjumlah 38 aitem, terdiri dari 31 aitem baik dan 7 aitem gugur yang di uji cobakan kepada 50 responden, memperoleh nilai koefisien korelasi total yang bergerak dari angka 0,323-0,811. Pada uji

reliabilitas skala ini memperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0.902$  yang berarti bahwa aitem tersebut sangat reliabel karena semakin mendekati angka 1. Rangkuman total aitem baik dan gugur pada skala *burnout* ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel.5 Hasil Seleksi Aitem Skala *Burnout* Setelah Uji Coba**

No	Aspek	Aitem Semula	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Baik	
1.	Kelelahan Fisik	11	2	9	0.323-0.744
2.	Kelelahan Emosional	9	2	7	0.381-0.626
3.	Kelelahan mental Rendahnya	10	3	7	0.326-0.811
4.	pengharhagaan terhadap diri sendiri	8	0	8	0.350-0.727
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>0.323-0.811</b>

b. Hasil Uji *Try-Out* Skala *Work Family Conflict*

Berdasarkan skala *work family conflict* yang telah dilakukan uji coba dengan total 27 aitem, didapatkan perolehan koefisien korelasi yang bergerak antara 0.313 hingga 0.857. Kemudian dari uji koefisien reliabilitas didapatkan nilai  $\alpha = 0.940$  hal ini menandakan bahwa alat ukur sudah dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Penghapusan atau penghilangan aitem dibawah 0.300. sehingga sebaran aitem valid dan gugur dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel.6 Hasil Seleksi Aitem Skala *Work Family Conflict***

No	Aspek	Aitem Semula	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Baik	
1.	Berdasarkan waktu	8	0	8	0.466-0.800
2.	Berdasarkan tekanan	8	0	8	0.426-0.845
3.	Berdasarkan perilaku	11	2	9	0.315-0.857
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>0.313-0.857</b>

c. Hasil Uji *Try-Out* Skala Dukungan Rekan Kerja

Berdasarkan hasil uji coba skala dukungan rekan kerja dengan berjumlah 27 aitem, terdiri dari 19 aitem baik dan 8 aitem gugur yang diuji cobakan kepada 50 responden, didapatkan perolehan nilai koefisien korelasi total yang bergerak dari angka 0.305-0.739. pada uji reliabilitas skala ini memperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar  $\alpha = 0.805$  yang berarti bahwa aitem tersebut sangat reliabel karena semakin mendekati angka 1. Penghapusan atau penghilangan aitem dibawah 0.300. sehingga sebaran aitem valid dan gugur dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel.7 Hasil Uji *Try Out* Dukungan Rekan Kerja**

No	Aspek	Aitem Semula	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Baik	
1.	Dukungan Emosional	9	2	7	0.305-0.739
2.	Dukungan Instrumental	4	0	4	0.399-0.664
3.	Dukungan Informasi	8	5	3	0.308-0.489
4.	Dukungan Persahabatan	6	1	5	0.367-0.702
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>0.305-0.739</b>

## 5. Penyusunan Skala Penelitian

Setelah dilaksanakannya uji *try-out* dan melakukan seleksi aitem serta reliabilitas aitem, diperoleh 31 aitem baik pada skala *burnout*, 25 aitem baik pada skala *work family conflict* dan 19 aitem baik pada skala dukungan rekan kerja. Aitem-aitem yang memperoleh nilai koefisien korelasi kurang dari 0,300 dianggap gugur. Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah menyusun aitem-aitem baik menjadi skala dengan cara membuang aitem-aitem yang dianggap gugur. Berikut ini adalah tabel distribusi sebaran aitem baik yang akan digunakan untuk menyusun tiap-tiap skala penelitian.



Tabel.8 Distribusi Sebaran Aitem Skala *Burnout*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Kelelahan Fisik	1.Terkurasnya tenaga	1,3	2	9
		2.Sering merasa lelah	5,6	10	
		3.Keluhan Fisik	8,9	11	
2.	Kelelahan Emosional	1.Marah tanpa sebab dan cepat tersinggung	12,13	14,15	7
		2.Merasa terperangkap di dalam pekerjaannya	17	-	
		3.Sedih dan tertekan	18	20	
		1. sikap sinis terhadap orang lain	21,22	-	
3.	Kelelahan mental	2. memiliki prasangka yang negatif terhadap diri dan pekerjaan	25	26	7
		3. menyalahkan hal-hal yang ada di luar dirinya sebagai sumber permasalahan	28,30	29	
		1. Tidak puas terhadap diri sendiri	31,33	32	
4.	Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri	2. Merasa tidak bermanfaat bagi diri sendiri atau orang lain	34,35	36	8
		3. Kehilangan semangat dalam bekerja	37	38	
		<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	

**Tabel. 9** Distribusi Sebaran Aitem Skala *Work Family Conflict*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1.	Berdasarkan waktu	1. Pekerjaan mengganggu tanggung jawab dalam keluarga	1,3,5	2,4	8
		2. Keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan	7,8	6	
2.	Berdasarkan tekanan	1. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan	9,11	10,12	8
		2. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga	13,14	15,16	
3.	Berdasarkan perilaku	1. Berperilaku sesuai yang diharapkan	17	18	9
		2. Keluarga mengganggu keinginan	20,22	21	
		3. Kesibukan dalam keluarga mengganggu pekerjaan	24,26	25,27	
		<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>25</b>

**Tabel. 10 Distribusi Sebaran Aitem Skala Dukungan Rekan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Dukungan Emosional	1. Empati	1,3,5	2	7
		2. Membuat merasa individu berharga	8	7,9	
2	Dukungan Instrumental	1. Memberikan atau meminjamkan barang atau benda kepada orang lain yang membutuhkan.	10,12	11,13	4
		2. Memberikan Saran, Bimbingan atau masukan	-	15	
3	Dukungan Informasi	1. Membantu memecahkan masalah	-	20,21	3
		2. Ketersediaan menghabiskan waktunya dengan orang yang membutuhkan dukungan	22,24	23	
4	Dukungan Persahabatan	1. Memberikan perasaan yang bersahabat terhadap diri individu.	25	26	5
		2. Memberikan perasaan yang bersahabat terhadap diri individu.	25	26	
<b>Total</b>			<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>

## B. Pelaksanaan Penelitian

### 1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan perempuan PT. Indohara Cikande-Serang. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Dana P. Turner (2020), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti sudah punya target individu dengan karakteristik yang sesuai dengan penelitiannya.

### 2. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Peneliti melaksanakan pengumpulan data pada penelitian ini terhitung dari bulan April – Mei 2023 di PT. Indohara dengan melakukan perjanjian lewat whatsapp kemudian mendatangi satu persatu baik langsung ke PT. Indohara dan ada yang meminta lewat online melalui google form serta ada yang meminta untuk datang kerumahnya. Aitem-aitem yang disebar telah tahap uji coba, skala tersebut terdiri dari skala *burnout*, skala *work family conflict*, dan skala dukungan rekan kerja. Sebelum dilakukannya penyebaran skala, peneliti menjelaskan terkait tata cara pengisian skala tersebut agar memudahkan responden dalam mengisi skala tersebut. Setelah data-data terkumpul, langkah selanjutnya yaitu melakukan skoring terhadap data yang bertujuan untuk menganalisis data tersebut serta melakukan uji hipotesis secara langsung.

### 3. Skoring

Setelah data-data sudah terkumpul, tahap selanjutnya memberikan skor pada jawaban responden terhadap aitem untuk keperluan analisis data. Pemberian skor dilakukan dengan satu cara terhadap skala *burnout*, skala *work family conflict*, dan skala dukungan rekan kerja mulai dari 1-4. Ketiga skala tersebut memiliki dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang terdiri atas empat pilihan jawaban SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan *favorable* diberikan skor yang bergerak dari angka skor 4, 3, 2, 1 sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*

diberikan skor yang bergerak dari angka skor 1, 2, 3, 4. Tahap selanjutnya, dilakukan penjumlahan skor skala dari setiap responden dan analisis data akan menggunakan total skor skala dari responden.

#### 4. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini terdapat karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti yaitu karyawan PT Indohara Cikande, dengan karakteristik sudah menikah dan memiliki anak.

### C. Analisis Data Penelitian

#### 1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat yaitu Burnout, kemudian variabel independen atau variabel bebas yaitu work family conflict dan dukungan rekan kerja. Deskripsi statistic variabel pada penelitian ini menjelaskan berkaitan dengan jumlah subjek penelitian, jumlah aitem skala, nilai minimal (min), nilai maksimal (maks), nilai rata-rata (mean) dan nilai standar deviasi (SD) pada skor empirik dan skor hipotetik.

**Tabel.11 Skor Empirik Dan Skor Hipotetik**

		Variabel		
		Burnout	Wfc	Durek
Skor Empirik	$\Sigma$ Subjek	70	70	70
	Min	62	37	69
	Maks	121	77	108
	Mean	92.89	53.81	87.51
	SD	13.678	8.395	8.249
Skor Hipotetik	$\Sigma$ Aitem	31	25	19
	Min	31	25	19
	Maks	124	100	76
	Mean ( $\mu$ )	77,5	62,5	47,5
	SD ( $\sigma$ )	15,5	12,5	9,5

Keterangan Skor Hipotetik :

- a. Skor Minimal ( $X_{min}$ ) : Hasil Perkalian Aitem dengan jumlah aitem dengan nilai skor terendah skor jawaban yaitu 1.
- b. Skor Maksimal ( $X_{maks}$ ) : Hasil perkalian jumlah aitem dengan jumlah aitem dengan nilai tertinggi yaitu 4.
- c. Mean : Nilai rata-rata diperoleh dari perhitungan dari rumus ( $\text{skor maks} + \text{skor min}/2$ )
- d. SD : Standar Deviasi diperoleh dari perhitungan dari ( $\text{skor maks} - \text{skor min} / 6$ )

## 2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategorisasi bertujuan untuk menentukan skor responden pada setiap variabel yang kemudian nilai rata-rata empirik dan standar deviasi empirik menjadi landasan bagi skor tersebut. Skor kategorisasi terbagi dalam tiga bagian, yakni kategori tinggi, sedang dan rendah. Berikut akan disajikan perhitungan kategorisasi dari ketiga variabel penelitian :

- a. Kategorisasi variabel *burnout* pada karyawan dibawah ini adalah hasil perhitungan kategorisasi subjek variabel *burnout* pada karyawan :

**Tabel.12 Kategorisasi Variabel *Burnout* Pada Karyawan**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 102$	20	28,5%
Sedang	82-102	35	50%
Rendah	$\leq 82$	15	21,4%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 70 subjek terdapat 20 karyawan yang mengalami *burnout* dan berkategori tinggi dengan persentase 28,5%, dikatakan kategori tinggi karena beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu *work family conflict* yang sering dirasakan dan kurangnya dukungan rekan kerja. Kemudian 35 karyawan dengan kategori *burnout* sedang dengan persentase 50%, dikatakan sedang karena

memiliki daya dukungan yang lebih baik dari rekan kerja, keluarga, atasan sehingga konflik dan *burnout* yang dirasakan lebih ringan. sedangkan 15 karyawan dengan kategori *burnout* rendah dengan presentase 21,4%, dikatakan rendah karena konflik yang dialami mampu diatasi dan mendapat dukungan dari keluarga, atasan dan lainnya.

- b. Kategorisasi variabel *work family conflict* dibawah ini setelah melakukan perhitungan :

**Tabel.13 Kategorisasi Variabel Work Family Conflict**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 55$	27	38,5%
Sedang	42-55	36	51,4%
Rendah	$\leq 42$	7	10%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 70 subjek terdapat 27 karyawan yang mengalami *Work family conflict* dan berkategori tinggi dengan persentase 38,5%, dikategorikan tinggi karena tekanan baik di keluarga dan pekerjaan tidak mampu diseimbangkan oleh karyawan. kemudian 36 karyawan dengan kategori wfc sedang dengan persentase 51,4%, dikategorikan sedang karena ada indikator seperti tekanan atau konflik yang mampu diminimalisir. sedangkan 7 karyawan dengan kategori wfc rendah dengan persentase 10%, kategori rendah ini berarti lebih dari satu aspek yang mampu di seimbangkan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga.

- c. Kategorisasi variabel dukungan rekan kerja dibawah ini setelah melakukan perhitungan :

**Tabel.14 Kategorisasi Variabel Dukungan Rekan Kerja**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 95$	10	14,2%
Sedang	82-95	41	57,1%
Rendah	$\leq 82$	19	27,1%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Dari tabel dan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 70 subjek terdapat 10 karyawan yang mendapatkan dukungan rekan kerja dan berkategori tinggi dengan persentase 14,2%, secara kategori tinggi memiliki arti bahwa karyawan terpenuhi dalam mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya. kemudian 41 karyawan dengan kategori dukungan rekan kerja sedang dengan presentase 57,1%, dapat diartikan bahwa aspek-aspek yang ada di dukungan rekan kerja mampu tersalurkan secara seimbang. sedangkan 19 karyawan dengan kategori dukungan rekan kerja rendah dengan persentase 27,1%, dapat diartikan bahwa 19 karyawan tidak mendapatkan dukungan yang memenuhi dari rekan kerjanya.

### 3. Uji Asumsi

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

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui tingkat normal atau tidaknya distribusi dari variabel, baik variabel terikat maupun bebas, dan menjadi salah satu penentu kualitas data yang dimiliki berasal dari populasi yang distribusi normal atau bukan. Pada penelitian ini, digunakan formula Kolmogorov-Smirnov atau K-S test karena jumlah sampel pada penelitian ini

melebihi 50 subjek. Data dapat dinyatakan normal apabila mendapatkan nilai  $p > 0,05$ , namun apabila nilai  $p < 0,05$  data yang diperoleh dinyatakan tidak normal. Berikut hasil dari uji normalitas:

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas**

		WFC	Durek	Burnout
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	53.81	87.51	92.89
	Std. Deviation	8.395	8.249	13.678
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.097	.068	.076
	Positive	.097	.068	.064
	Negative	-.054	-.052	-.076
Test Statistic		.097	.068	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas dapat dilihat dari ketiga variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Variabel *burnout* pada karyawan memiliki nilai  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ), variabel *work family conflict* mendapatkan nilai  $p = 0,169$  ( $p > 0,05$ ), dan variabel dukungan rekan kerja dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ). Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

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

Tabel.16 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation From Linearity (F)	Taraf Signifikansi (p)	Ket
Burnout Dengan WFC	1.401	0,161 > 0,05	Linier
Burnout Dengan Durek	1.120	0,368 > 0,05	Linier

Dari tabel uji linieritas di atas menunjukkan bahwa antara variabel memiliki hubungan yang linier. Nilai dari variabel *burnout* dengan WFC menunjukkan  $F = 1,401$  dengan nilai  $p = 0,161$  (dengan  $p > 0,05$ ) yang menandakan hubungan keduanya linier. Kemudian variabel *burnout* dengan dukungan rekan kerja dengan nilai  $F = 1,120$  dengan nilai  $p = 0,368$  ( $p > 0,05$ ) menandakan hubungan keduanya linier.

c. Uji Multikolinieritas

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

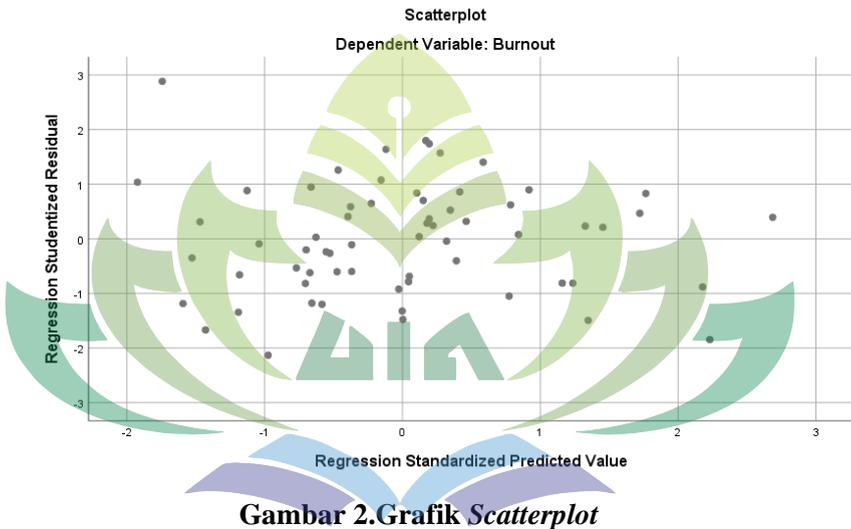
Tabel.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Family	0,841	1,189	Tidak
Conflict			Multikolinieritas
Dukungan	0,841	1,189	Tidak
Rekan Kerja			Multikolinieritas

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

d. Uji Heteroskedastisitas

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



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

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

#### 4. Uji Hipotesis

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

##### a. Uji Hipotesis Pertama

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

**Tabel.19 Uji Hipotesis Pertama**

Model	R	R Square	F Change	Sig. F Change
1	0,677	0,458	28,298	0,000**

\*\*p<0,01

Diketahui bahwa R= 0,677 dan hasil F=28,298 dengan signifikansi p<0,01, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini hipotesis pertama dapat diterima. Hipotesis pertama yakni ada Hubungan Antara *Work Family Conflict* dan Dukungan Rekan Kerja dengan *burnout* pada karyawan.

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

Tabel.20 Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga

Variabel	R	Sig.	Keterangan
Burnout pada karyawan dengan work family conflict	0,673	0,001	Positif-Signifikan
Burnout pada karyawan dengan dukungan rekan kerja	-0,361	0,001	Negatif-Signifikan

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua adalah ada hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan. Dalam uji hipotesis kedua ini didapatkan hasil nilai koefisien korelasi ( $r_{xy-y}$ ) = 0,673 dengan  $p < 0,01$ , yang menandakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif signifikan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan.

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

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji yakni ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Hasil uji hipotesis ini menghasilkan koefisien korelasi ( $r_{xy2-y}$ ) = -0,361 dengan  $p < 0,01$ . Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adanya hubungan yang negatif signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan.

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

d. Analisis Persamaan Regresi

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

**Tabel.21 Uji Analisis Persamaan Regresi**

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

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

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

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

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

### 5. Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif Variabel Independen

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

**Tabel 22. Sumbangan Efektif Variabel Independen Penelitian**

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (rxy)	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif
Wfc	0,602	0,673	40,5%	88%
Dukungan rekan kerja	-0,158	-0,361	5,7%	12%

#### D. Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah menikah atau berkeluarga serta sudah memiliki anak di PT indohara cikande yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Skala dalam penelitian ini, peneliti membuat skala *burnout*, *work family conflict* dan dukungan rekan kerja yang sudah ada sebelumnya dan dikembangkan dengan keadaan karyawan.

Pada uji hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa terdapat “hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan”. Dengan nilai  $R= 0,677$  dan hasil  $F=28,298$  dengan taraf signifikansi  $p<0,01$ , kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 46,2 %.

Teknik analisis regresi berganda digunakan sebagai metode menghitung analisis data yang dibantu oleh SPSS sehingga diperoleh nilai yang dapat diinterpretasikan dengan adanya hubungan signifikan dan positif antara *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Pada hipotesis pertama dapat dilihat  $R= 0,677$  dan hasil  $F=28,298$  dengan taraf signifikansi  $p<0,01$ , kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 46,2 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain, selain kedua variabel bebas dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima dan juga memiliki hubungan positif serta signifikan.

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

Menurut Maslach (1993), *Burnout* merupakan suatu keadaan emosional dimana individu mengalami kelelahan mental, fisik, dan juga masalah emosional yang disebabkan oleh stress dalam jangka

cukup lama dan adanya keterikatan emosional tinggi yang menuntut. Menurut Baron dan Greenberg (1997) (Rahman, 2007), *Burnout* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti *work family conflict* atau sering disebut konflik pekerjaan-keluarga dan kurangnya dukungan dari rekan kerja.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), mengatakan bahwa *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana pekerjaan dan tekanan keluarga adalah domain yang saling bertentangan. Kemudian menurut As-Sya'rawi (2005) seorang wanita yang bekerja akan kesulitan dalam melaksanakan tugas domestiknya, wanita yang bekerja tidak mampu memfokuskan diri terhadap satu hal karena mereka memiliki dua kewajiban yaitu sebagai ibu rumah tangga dan seorang karyawan di pabrik. Menurut (Juwairiyah, 2017) Dengan kata lain wanita karir memiliki dua peran yaitu sebagai ibu dan istri dalam rumah tangganya dan sebagai karyawan yang aktif mengerjakan tugas di pabrik. Maka dari itu dalam hal ini karyawan wanita lebih rentan mengalami konflik atau masalah baik dalam pekerjaan dan keluarganya akibat stress yang dirasakan karena mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil uji hipotesis kedua dengan  $(r_{xy-y}) = 0,673$  dengan  $p < 0,01$ , yang menandakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Variabel *work family conflict* memberikan sumbangan efektif 40,5% terhadap *burnout* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan. Sehingga semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan pada karyawan dan sebaliknya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Recuero & Segovia, 2021) dengan judul “konflik pekerjaan-keluarga, strategi mengatasi dan burnout” memberikan hasil yang selaras. Penelitian lain dilakukan oleh (Norling & Chopik, 2020) dengan judul “Asosiasi Antara Dukungan Rekan Kerja dan Interferensi Pekerjaan-Keluarga: Ujian Lingkungan Kerja dan *Burnout* sebagai Mediator” dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Hasil diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan (Wulansari, 2018)

dengan judul “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Dukungan sosial Terhadap *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk)”. Yang menunjukkan hasil yang mengartikan bahwa ada hubungan antara variabel tersebut. Kemudian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afifah, 2023) dengan judul “Hubungan *work family conflict* dengan *burnout* pada guru” dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *burnout* pada guru wanita.

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

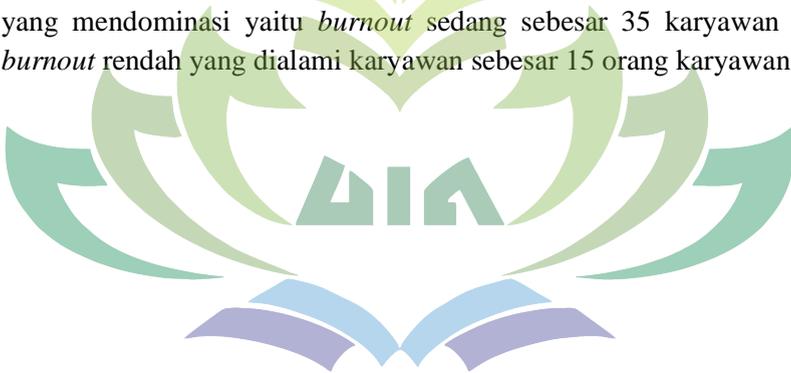
Kemudian faktor dari *burnout* yang kedua yaitu dukungan rekan kerja, Menurut Smeets (1994) mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja sebagai suatu hubungan interpersonal yang mana individu memberikan bantuan kepada individu lain yang berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau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

Dari hasil uji hipotesis ketiga yaitu dukungan rekan kerja diperoleh “terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan”. Memperoleh nilai koefisien sebesar -0,361 dengan taraf signifikansi  $p < 0,01$  terhadap *burnout* serta variabel dukungan rekan kerja memberikan pengaruh sebesar 5,7% terhadap variabel *burnout*. Dapat diinterpretasikan bahwa, apabila dukungan rekan kerja tinggi maka *burnout* yang dirasakan karyawan rendah dan sebaliknya. Dukungan rekan kerja memiliki kategori sedang sebanyak 41 karyawan dengan persentase 57,1%.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isenhardt et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Hubungan Sosial di Tempat Kerja dan Dukungan Keluarga dan Teman terhadap *burnout*

pada narapidana” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan teman dengan *burnout*. Selaras juga dengan penelitian (Putra & Muttaqin, 2020) dengan judul “hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan perawat rumah sakit X” Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara aspek kualitas dukungan sosial dengan *burnout* ( $r = - 0,397$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa individu dapat mengatasi *burnout* ketika mampu merasakan kepuasan terhadap dukungan sosial dari rekan kerjanya.

Terdapat subjek 70 yang berpartisipasi, 28,5% subjek atau 20 karyawan memiliki *burnout* tinggi, 50% atau 35 karyawan dengan kategori *burnout* sedang dan 21,4% atau 15 karyawan dengan kategori *burnout* rendah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kategori *burnout* tinggi yang dialami karyawan sebesar 20 karyawan, *burnout* yang mendominasi yaitu *burnout* sedang sebesar 35 karyawan dan *burnout* rendah yang dialami karyawan sebesar 15 orang karyawan.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara dukungan *work family conflict* dan dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Sumbangan efektif dari *work family conflict* dan dukungan rekan kerja adalah senilai 46,2%, kemudian 53,8% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor dan variabel diluar penelitian
2. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara *work family conflict* dengan *burnout* pada karyawan. Maksud dari adanya hubungan yang signifikan dan positif yakni apabila semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi juga *burnout* yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya. Variabel *work family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 40,5%.
3. Ada hubungan yang signifikan dan negatif antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja yang diberikan maka akan semakin mengurangi *burnout* dan sebaliknya. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel dukungan rekan kerja terhadap *burnout* yakni 5,7%.

### **B. Rekomendasi**

Berikut rekomendasi yang mampu dihadirkan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya :

#### 1. Bagi Perusahaan

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

sikap saling mendukung antar rekan kerja satu sama dengan yang lainnya.

## 2. Bagi Karyawan

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

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik probability sampling untuk menentukan subjek penelitian agar lebih representatif berdasarkan jumlah, agar dapat menggambarkan populasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel tambahan lain yang dapat mempengaruhi *burnout* pada karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. (2023). Hubungan Work Family Conflict Dengan Burnout pada Guru. *Unand*, 1(1).
- Aminatun, I. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Remaja SMAN X Karanganyer Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Ums*, 1–34.
- Asri, M. (2021). *Surat Al Baqarah Ayat 286, Arti, Asbabun Nuzul, Tafsir dan Kandungan* (A. Mulia (ed.)). Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.
- Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi. In *Pustaka Pelajar*.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal*, 1(11), 1–14.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351–373. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Damayanti, R., Purnama, R., Zamzami, N. I., & Mukhlis, H. (2022). Burnout Perawat Rumah Sakit di Masa Pandemi Covid 19 Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Keluarga. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2), 656–662.
- Darmawati, D. (2019). *Work Family Conflict*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Dewi, S. S. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja Di Pt. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Psikologi Konseling*, 11(2), 75–87. <https://doi.org/10.24114/konseling.v10i1.9634>
- Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 257. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- Ghozali. (2018). Pengujian asumsi klasik melingkupi dari uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menyebutkan dalam model regresi. *JoPS: Journal of Psychological Students*, 1(1), 24–28. <https://doi.org/10.15575/jops.v1i1.17475>
- Harnida, H. (2018). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31–43.

- <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Isenhardt, A., Hostettler, U., & Ramseier, E. (2019). Effects of Social Relations at Work and Support From Family and Friends on the Consequences of Inmate Violence on Correctional Staff Burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 46(10), 1405–1426. <https://doi.org/10.1177/0093854819846529>
- Islami, Z. N., & Kartika, L. (2016). Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.29244/jmo.v7i1.14068>
- Juwairiyah, D. (2017). *Wanita Karier Dalam Pembentuka Perilaku Keagamaan Anak*. 1, 6–37.
- Kharisma, S. E. (2020). Work Family Conflict dan Burnout Pada Guru Wanita. *Jurnal Psikologi UMM*, 8(1), 1–45.
- Kusumaningrum, L. B. R. (2018). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Rekan Kerja Dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Calypra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7(1), 2206–2223.
- Labiib, A. (2019). Analisis hubungan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dengan tingkat burnout pada perawat rumah sakit jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(4), 1–8. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustima, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional dan Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi Unair*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., Handayani, S., Psikologi, F., Unggul, U. E., Ekonomi, F., Unggul, U. E., Unggul, U. E., & Barat, J. (2021). Optimisme ibu bekerja di indonesia ditinjau dari work family conflict dan kepemilikan asisten rumah tangga. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 9–21.
- Masitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00819>
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial rekan kerja dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit

- X. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Putri Utami, K., & Duriana Wijaya, Y. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerj. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1–8.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Konflik Pekerjaan-Keluarga, Strategi Mengatasi dan Burnout : Analisis Gender dan Pasangan. *Jurnal Kerja Dan Psikologi Organisasi*, 37(1), 21–28.
- Retmadinata, A. (2022). Hubungan antara beban kerja dan konflik peran ganda dengan burnout pada bidan. *Jurnal UMS*, 1, 1–12.
- Retno Kuntari, C. M. I. (2018). Hubungan Work Family Conflict Dengan PAda Satpam di PT X Bandung. *Humanitas, Jurnal Psikologi*, 1(3), 233–244.
- Samodro, E. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi. *Skripsi*, 1–20. <http://repository.untag-sby.ac.id/819/>
- Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja terhadap Resilient Self-Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1), 27–39. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25011>
- Saputra, E. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasional pada rumah sakit permata bunda malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 1–11.
- Sudaryono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method (2nd ed.). *PT Raja Grafindo Persada*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung. *Alfabeta*.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2020). *Bagaimanakah konflik peran dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening*. 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Wulansari, H. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Burnot Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Semarang Wilayah)*. 1(1), 1–27.
- Zamzabila, B., Hanif, M., & Darmawan, Z. A. (2022). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Karyawan*. 2(2), 162–166.





**LAMPIRAN I**

**“RANCANGAN SKALA SEBELUM PENELITIAN”**

## Skala Burnout

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1.	Tenaga saya terkuras setelah bekerja seharian					
2.	Tenaga saya masih full walaupun bekerja seharian					
3.	Tenaga saya tidak mampu lagi menanggung tambahan beban pekerjaan					
4.	Saat bekerja saya sering merasakan kelelahan					
5.	Setiap hari saya sering merasakan kelelahan karena pekerjaan rumah dan pabrik					
6.	Saya merasa lelah setelah melakukan sedikit pekerjaan apapun					
7.	Saya tidak merasakan kelelahan setelah seharian bekerja					
8.	Saya merasa sering sakit kepala saat bekerja					
9.	Badan saya sering sakit ketika bangun tidur					
10.	Saya tidak pernah merasa lelah walaupun bekerja dan mengurus rumah					
11.	Saya tidak pernah sakit kepala atau sakit seluruh badan setelah bekerja					
12.	Saya mudah marah kepada orang lain tanpa sebab					
13.	Saya mudah tersinggung					
14.	Saya tidak mudah tersinggung					
15.	Saya tidak sulit untuk menenangkan diri saat tersinggung					
16.	Saya tidak pernah menemukan pekerjaan yang membosankan					
17.	Bosan bekerja dengan pekerjaan sama dan berulang-ulang					
18.	Saya sedih dengan keadaan sehingga saya mengorbankan diri dengan bekerja					
19.	Saya sedih dan tertekan dengan kondisi kehidupan					
20.	Saya tidak pernah merasa sedih dan tertekan dengan kondisi saya saat ini					
21.	Saya selalu memandang rendah karyawan lain					
22.	Saya menganggap saya paling lebih baik					

	kinerjanya disbanding kayawan lain					
23.	Saya tidak suka dengan kinerja karyawan lain karena saya yang lebih baik					
24.	Diri saya tidak berkompetitif sehingga bernasib jelek dan susah					
25.	Saya hebat walaupun lulusan sekolah dasar namun mendapatkan pekerjaan					
26.	Dipabrik saya selalu diberikan pekerjaan banyak					
27.	Pekerjaannya di pabrik sangat tidak bermanfaat					
28.	Gara-gara tidak sekolah tinggi nasib pekerjaan ku hanya sebagai karyawan bawahan					
29.	Saya tidak menyalahkan tingkat pendidikan saya					
30.	Suami saya gaji kecil tidak mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga saya harus bekerja.					
31.	Saya agak kecewa dengan diri saya sendiri tidak bisa ahli dalam segala bidang pekerjaan					
32.	Saya puas dengan semua pencapaian yang diri saya lakukan					
33.	Saya lemah, saya kurang maksimal dengan kinerja saya sehingga tidak bekerja memuaskan kepada perusahaan					
34.	Saya tidak bermanfaat bagi diri					
35.	Saya tidak bermanfaat bagi orang lain					
36.	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain.					
37.	Saya kehilangan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
38.	Saya selalu semangat untuk menyelesaikan dan lembur dalam bekerja					

## Skala Work Family Conflict

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1.	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan rumah saat saya bekerja					
3.	Hari libur saya terganggu karena digunakan untuk bekerja					
4.	Permasalahan dalam bekerja saya mempengaruhi waktu untuk melaksanakan pekerjaan rumah					
5.	Pekerjaan perusahaan membuat saya tidak ada waktu lama bersama keluarga					
6.	Permasalahan dalam keluarga saya tidak mempengaruhi waktu untuk bekerja					
7.	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja					
8.	Tugas dikeluarga saya mengganggu pekerjaan					
9.	Tuntutan keluarga mempengaruhi kehidupan dalam pekerjaan saya					
10.	Tuntutan keluarga tidak mengganggu pekerjaan saya					
11.	Keluarga selalu mengadakan acara disaat saya bekerja					
12.	Keluarga tidak pernah mengganggu waktu saya bekerja					
13.	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya					
14.	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani					

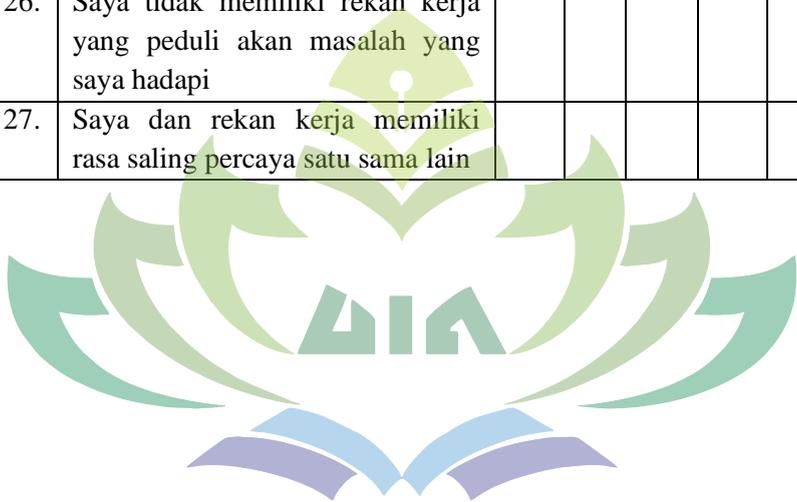
	sekarang.					
15.	Keluarga saya tidak terganggu walaupun saya di tuntutan untuk bekerja seharian di pabrik					
16.	Acara keluarga selalu terganggu oleh tuntutan waktu bekerja					
17.	Saya selalu melakukan tindakan yang diharapkan oleh keluarga					
18.	Saya tidak pernah mengikuti perilaku yang diharapkan pekerjaan					
19.	Saya melakukan perilaku apapun yang sesuai arahan atasan perusahaan					
20.	Ketika saya ingin istirahat disaat hari libur kerja namun keluarga mengajak liburan					
21.	Keluarga tidak pernah mengajak saya liburan disaat libur bekerja					
22.	Saya sering melakukan pekerjaan sesuai mood saya					
23.	Keluarga sering mengganggu pekerjaan yang saya sukai					
24.	Aktivitas bersama keluarga sering membuat pekerjaan saya terganggu					
25.	Keluarga tidak pernah mengganggu pekerjaan saya					
26.	Waktu saya banyak tersita untuk keluarga sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang					
27.	Walaupun anggota keluarga ada yang sakit saya mengantarnya dan tidak mengganggu waktu bekerja saya					

## Skala Dukungan Rekan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan suport dan perhatian saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan					
2.	Saya tidak suka memberikan support dan perhatian kepada rekan kerja saya					
3.	Saya sering kali memberikan perhatian yang positif antar rekan kerja dalam mempererat kekeluargaan di lingkungan kerja					
4.	Saya tidak peduli kepada rekan kerja					
5.	Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk dengan baik					
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya tidak fokus bekerja karena rekan kerja selalu mengomentari apa yang saya kerjakan					
8.	Saya senang dan merasa bahagia bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
9.	Saya tidak berharga dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
10.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya dalam rangka membantu menyelesaikan pekerjaan					
11.	Rekan kerja tidak pernah					

	meminjamkan barang dan benda kerjanya kepada saya					
12.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
13.	Rekan kerja saya tidak pernah peka ketika saya membutuhkan barang untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
14.	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
15.	Saya tidak pernah diberikan bimbingan oleh rekan kerja ketika salah bekerja					
16.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan masukan ketika ada masalah kerja					
17.	Saya tidak senang bekerja dengan rekan kerja yang tidak peduli dengan rekan kerja lainnya					
18.	Rekan kerja saya selalu membagikan pengetahuan dan keterampilannya					
19.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
20.	Saya tidak pernah dibantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
21.	Rekan kerja tidak peduli dengan masalah yang saya hadapi					
22.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan					

	suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
23.	Rekan kerja tidak pernah memberikan dukungan waktu untuk membantu					
24.	Rekan kerja memberikan dukungan berupa memberikan informasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi					
25.	Saya dapat menceritakan banyak hal kepada rekan kerja					
26.	Saya tidak memiliki rekan kerja yang peduli akan masalah yang saya hadapi					
27.	Saya dan rekan kerja memiliki rasa saling percaya satu sama lain					





**LAMPIRAN 2**

**"TABULASI DATA UJI COBA"**

### Tabel Uji Coba Skala Burnout

5	Reason Subjct																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38				
1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	3	2	0	1	0	0	1	2	2	3	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	0	2	2	1	0	1	0	1	0	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	
6	1	2	1	0	0	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	0	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	
7	1	2	1	0	0	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	0	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	0	2	1	3	
8	1	2	1	0	0	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	0	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	
9	0	2	1	0	0	2	2	1	2	2	0	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	0	2	2	2	0	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	
10	0	3	2	1	1	3	2	0	3	0	3	1	3	0	1	1	1	1	3	0	2	2	0	2	2	0	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	3	
11	1	3	2	1	1	3	2	0	3	0	3	2	3	0	0	0	2	2	3	0	2	3	3	0	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
12	1	3	2	1	1	3	2	0	3	0	3	2	3	0	0	0	2	2	3	0	3	3	0	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	
13	1	3	2	1	1	3	2	0	3	0	3	2	3	0	0	0	2	2	3	0	2	2	0	2	0	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	
14	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3		
15	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	3	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	0	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
18	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	3	3	2	2	1	0	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	0	0	1	1	0	0	1	
22	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	3	2	2	2	2	1	2	1	3	0	3	0	2	0	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	3	3	0	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	2	1	0	2	2	1	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	1	0	0	0	2	3	1	1	1	1	1	2	0	0	0	2	0	1	1	2	0	0	4	4	1	2	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
27	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	4	4	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
28	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	3	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	3	3	0	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	0	2	3	0	3	2	2	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0		
30	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	0	1	0	1	1	1	1	0	1	
31	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	0	0	
33	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	1	2	0	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	0	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	3	0	0		
36	3	2	0	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	3	3	0	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
38	3	2	2	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	0	3	2	2	2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	1	3	0	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	3	3	0	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	2	0	1	0	1	1	0	0	
41	3	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
42	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
43	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	3	2	3	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
45	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3																			

## Tabel Uji Coba Skala Work Family Conflict

S	Respon Subjek																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2		
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2		
4	2	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
6	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	4	2		
7	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2		
8	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2		
9	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
11	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2		
12	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
13	1	1	2	3	2	2	2	2	2	0	1	0	3	1	1	3	0	1	2	4	0	1	0	1	0	1	0	1		
14	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
16	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2		
17	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2		
18	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	4	2	1	3	2	2		
19	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2		
20	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2		
21	3	0	2	3	1	0	2	1	2	1	0	0	1	0	2	0	1	2	2	2	0	1	2	2	0	1	0	1		
22	3	1	2	3	1	0	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	0	1	2	2	0	1	1	2	0	1	1	1		
23	3	1	2	2	1	0	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	0	1	2	2	0	1	2	2	0	1	1	1		
24	3	1	2	2	1	0	1	0	2	1	0	0	0	0	2	2	0	1	2	2	0	1	2	2	0	1	0	1		
25	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	2	1	2	0	0	2	2	0	2	0	0	1	0	1	2		
26	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	4	0	1	0	4	0	0	1		
27	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	2	2	4	0	3	0	2	0	0	0		
28	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	2	0	1	2	2	0	0	1	1		
29	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	0	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	2	0	1	0		
30	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	1	2	2	0	1	2	2	0	1	0	1		
31	2	1	2	1	1	1	2	0	2	1	0	0	2	1	2	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	1	0	1		
32	2	3	2	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0	1	2	0	0	1	2	0	1	0	1		
33	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	1	1		
34	2	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	2	2	2	1	1	2	0	1	0	1		
35	2	1	2	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	2	2	2	0	1	2	2	0	1	3	1		
36	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	0	0	1	1	2	2	0	1		
37	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	0	2	2	2	0	1	0	2	0	1	0	1		
38	3	1	2	1	1	1	2	2	2	0	1	0	1	1	1	2	2	0	2	2	2	1	0	1	0	1	0	1		
39	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	0	1	1	2	2	0	2	2	2	2	1	0	2	0	1	1	1		
40	0	0	2	1	1	2	2	2	2	2	1	0	0	1	0	0	0	1	2	2	2	3	0	2	0	1	0	2		
41	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	0	0	0	0	2	2	0	1	2	2	0	0	1	0	1	3	2	2		
42	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	
43	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	
45	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	0	0	2	2	2	1	2	2	2	0	1	1	2	2	
46	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	0	0	2	2	2	2	1	2	2	0	1	1	2	2	
47	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	
48	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	0	1	3	2	2
49	3	1	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3	1	1		
50	3	3	2	3	2	0	3	2	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	1	3	1	1		





**LAMPIRAN 3**

**“VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI COBA SKALA”**

## A. Skala Burnout

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	38

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	61.36	213.827	.341	.902
VAR00002	61.04	213.386	.534	.899
VAR00003	62.22	214.583	.470	.899
<b>VAR00004</b>	<b>62.50</b>	<b>221.643</b>	<b>.195</b>	<b>.902</b>
VAR00005	62.22	217.849	.387	.901
VAR00006	61.54	213.886	.343	.902
<b>VAR00007</b>	<b>61.88</b>	<b>221.373</b>	<b>.211</b>	<b>.902</b>
VAR00008	61.76	209.247	.466	.899
VAR00009	61.28	210.451	.744	.896
VAR00010	62.02	217.693	.363	.901
VAR00011	61.04	219.141	.323	.901
VAR00012	61.84	215.688	.381	.901
VAR00013	61.80	212.898	.510	.899
VAR00014	61.88	210.598	.476	.899
VAR00015	62.48	213.398	.626	.898
<b>VAR00016</b>	<b>62.04</b>	<b>218.570</b>	<b>.238</b>	<b>.903</b>
VAR00017	61.80	215.714	.418	.900
VAR00018	61.64	216.235	.424	.900
<b>VAR00019</b>	<b>61.74</b>	<b>219.788</b>	<b>.238</b>	<b>.902</b>
VAR00020	61.64	212.847	.423	.900
VAR00021	61.88	199.985	.811	.893
VAR00022	61.64	203.419	.803	.894
<b>VAR00023</b>	<b>61.60</b>	<b>234.245</b>	<b>-.366</b>	<b>.911</b>
<b>VAR00024</b>	<b>61.78</b>	<b>227.889</b>	<b>-.121</b>	<b>.908</b>
VAR00025	61.58	213.718	.326	.902
VAR00026	62.50	213.194	.519	.899
<b>VAR00027</b>	<b>61.86</b>	<b>227.919</b>	<b>-.138</b>	<b>.907</b>
VAR00028	61.56	206.047	.714	.895
VAR00029	61.86	215.715	.352	.901
VAR00030	61.70	215.398	.485	.899
VAR00031	62.50	207.235	.698	.896
VAR00032	61.96	214.774	.350	.901
VAR00033	62.48	207.847	.557	.898
VAR00034	62.40	211.061	.670	.897
VAR00035	62.36	211.215	.645	.897
VAR00036	61.94	203.486	.727	.895
VAR00037	62.34	207.617	.585	.897
VAR00038	62.06	211.976	.429	.900

## B. Skala Work Family Conflict

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	27

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42.56	231.802	.555	.939
VAR00002	42.92	224.891	.665	.937
VAR00003	42.74	229.053	.790	.936
VAR00004	42.74	225.258	.703	.937
VAR00005	43.54	232.621	.800	.937
VAR00006	43.42	234.942	.547	.939
VAR00007	43.16	237.892	.466	.940
VAR00008	43.26	233.380	.576	.939
VAR00009	43.24	234.676	.566	.939
VAR00010	43.66	229.698	.824	.936
VAR00011	43.34	212.066	.817	.935
VAR00012	43.58	230.942	.619	.938
VAR00013	43.20	217.837	.845	.935
VAR00014	43.36	232.929	.579	.938
VAR00015	43.24	234.431	.538	.939
VAR00016	44.20	238.531	.426	.940
VAR00017	43.42	233.514	.506	.939
VAR00018	43.22	241.930	.313	.941
VAR00019	42.84	252.178	-.159	.946
VAR00020	43.70	225.316	.708	.937
VAR00021	43.18	222.151	.730	.936
VAR00022	43.46	230.825	.637	.938
VAR00023	43.06	244.833	.177	.942
VAR00024	43.90	219.031	.857	.935
VAR00025	44.00	243.429	.315	.941
VAR00026	43.18	214.885	.728	.937
VAR00027	43.36	233.296	.674	.938

### C. Skala Dukungan Rekan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	27

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.9800	99.408	.305	.800
VAR00002	46.7400	97.258	.380	.797
VAR00003	46.2000	94.612	.715	.784
VAR00004	47.7800	111.849	-.361	.823
VAR00005	45.8000	91.714	.569	.786
VAR00006	46.7600	103.778	.142	.806
VAR00007	46.7600	100.349	.333	.799
VAR00008	45.9000	96.704	.709	.788
VAR00009	46.1200	93.332	.739	.782
VAR00010	46.1800	94.885	.664	.786
VAR00011	46.6600	99.086	.474	.794
VAR00012	46.2800	96.369	.399	.796
VAR00013	46.6800	98.344	.503	.793
VAR00014	46.9800	103.122	.130	.808
VAR00015	46.7000	97.684	.489	.793
VAR00016	46.5800	105.228	-.013	.819
VAR00017	47.1400	105.919	-.003	.811
VAR00018	46.3400	107.413	-.096	.815
VAR00019	46.0800	104.647	.012	.817
VAR00020	46.4400	100.047	.397	.797
VAR00021	46.4400	98.700	.308	.800
VAR00022	46.2600	99.339	.367	.797
VAR00023	46.8400	100.586	.380	.798
VAR00024	46.7400	95.298	.511	.790
VAR00025	46.4800	88.214	.702	.777
VAR00026	46.5400	98.539	.456	.794
VAR00027	45.8800	102.761	.090	.813



**LAMPIRAN 4**  
**"SKALA PENELITIAN"**

## INFORM CONSENT

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Selamat pagi/siang/malam.. Partisipan yang terhormat.. Saya Risyannah mahasiswa jurusan psikologi islam universitas islam negeri raden intan lamung sedang melakukan penelitian terkait hubungan antara work family conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga) dan dukungan rekan kerja dengan burnout pada karyawan.

Sebelumnya saya ucapkan selamat, karena saudara/I terpilih dalam penelitian ini. Data ini terjamin kerahasiaannya, serta hanya digunakan dalam keperluan penelitian.

Peneliti menghargai ketersediaan anda untuk berpartisipasi dalam menjawab pertanyaan pada skala-skala ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Atas partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

### A. Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : L / P (\*coret yang tidak perlu)  
Status : Menikah dan Sudah Punya Anak

### B. Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan berikut dengan cermat. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda. Dengan cara memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan dengan memberikan tanda **ceklis** (✓) pada kolom yang disediakan disebelah kanan, dengan memilih jawaban yang tersedia yaitu :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
AS : Agak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tenaga saya terkuras setelah bekerja seharian				
2.	Tenaga saya masih full walaupun bekerja seharian				
3.	Tenaga saya tidak mampu lagi menanggung tambahan beban pekerjaan				
4	Setiap hari saya sering merasakan kelelahan karena pekerjaan rumah dan pabrik				
5	Saya merasa lelah setelah melakukan sedikit pekerjaan apapun				
6	Saya merasa sering sakit kepala saat bekerja				
7	Badan saya sering sakit ketika bangun tidur				
8	Saya tidak pernah merasa lelah walaupun bekerja dan mengurus rumah				
9	Saya tidak pernah sakit kepala atau sakit seluruh badan setelah bekerja				
10	Saya mudah marah kepada orang lain tanpa sebab				
11	Saya mudah tersinggung				
12	Saya tidak mudah tersinggung				
13	Saya tidak sulit untuk menenangkan diri saat tersinggung				
14	Bosan bekerja dengan pekerjaan sama dan berulang-ulang				
15	Saya sedih dengan keadaan sehingga saya mengorbankan diri dengan bekerja				
16	Saya tidak pernah merasa sedih dan tertekan dengan kondisi saya saat ini				
17	Saya selalu memandang rendah karyawan lain				
18	Saya menganggap saya paling lebih baik kinerjanya dibanding karyawan lain				
19	Saya hebat walaupun lulusan sekolah dasar namun mendapatkan pekerjaan				
20	Dipabrik saya selalu diberikan pekerjaan banyak				
21	Gara-gara tidak sekolah tinggi nasib pekerjaan ku hanya sebagai karyawan bawahan				
22	Saya tidak menyalahkan tingkat pendidikan saya				
23	Suami saya gaji kecil tidak mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga saya harus bekerja.				
24	Saya agak kecewa dengan diri saya sendiri tidak bisa ahli dalam segala bidang pekerjaan				

25	Saya puas dengan semua pencapaian yang diri saya lakukan				
26	Saya lemah, saya kurang maksimal dengan kinerja saya sehingga tidak bekerja memuaskan kepada perusahaan				
27	Saya tidak bermanfaat bagi diri				
28	Saya tidak bermanfaat bagi orang lain				
29	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain.				
30	Saya kehilangan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
31	Saya selalu semangat untuk menyelesaikan dan lembur dalam bekerja				



Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1.	Saya merasa kurang bahkan tidak adanyawaktu untuk keluarga					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan rumah saat saya bekerja					
3.	Hari libur saya terganggu karena digunakan untuk bekerja					
4.	Permasalahan dalam bekerja saya mempengaruhi waktu untuk melaksanakan pekerjaan rumah					
5.	Pekerjaan perusahaan membuat saya tidak ada waktu lama bersama keluarga					
6.	Permasalahan dalam keluarga saya tidak mempengaruhi waktu untuk bekerja					
7.	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja					
8.	Tugas dikeluarga saya mengganggu pekerjaan					
9.	Tuntutan keluarga mempengaruhi kehidupan dalam pekerjaan saya					
10.	Tuntutan keluarga tidak mengganggu pekerjaan saya					
11.	Keluarga selalu mengadakan acara disaat saya bekerja					
12.	Keluarga tidak pernah mengganggu waktu saya bekerja					
13.	Tuntutan pekerjaanmempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya					
14.	Saya mendapat keluhan dari anggotakeluarga akibat dari pekerjaan yang saya jalani					

	sekarang.					
15.	Keluarga saya tidak terganggu walaupun saya di tuntutan untuk bekerja seharian di pabrik					
16.	Acara keluarga selalu terganggu oleh tuntutan waktu bekerja					
17.	Saya selalu melakukan tindakan yang diharapkan oleh keluarga					
18.	Ketika saya ingin istirahat disaat hari libur kerja namun keluarga mengajak liburan					
19.	Keluarga tidak pernah mengajak saya liburan disaat libur bekerja					
20.	Saya sering melakukan pekerjaan sesuai mood saya					
21.	Aktivitas bersama keluarga sering membuat pekerjaan saya terganggu					
22.	Keluarga tidak pernah mengganggu pekerjaan saya					
23.	Waktu saya banyak tersita untuk keluarga sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang					
24.	Walaupun anggota keluarga ada yang sakit saya mengantarnya dan tidak mengganggu waktu bekerja saya					

Skala 3

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan suport dan perhatian saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan					
2.	Saya tidak suka memberikan support dan perhatian kepada rekan kerja saya					
3.	Saya sering kali memberikan perhatian yang positif antar rekan kerja dalam mempererat kekeluargaan di lingkungan kerja					
4	Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik					
5	Saya tidak fokus bekerja karena rekan kerja selalu mengomentari apa yang saya kerjakan					
6	Saya senang dan merasa bahagia bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
7	Saya tidak berharga dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya dalam rangka membantu menyelesaikan pekerjaan					
9	Rekan kerja tidak pernah meminjamkan barang dan benda kerjanya kepada saya					
10	Saya senang bekerja dengan rekan					

	kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
11	Rekan kerja saya tidak pernah peka ketika saya membutuhkan barang untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
12	Saya tidak pernah diberikan bimbingan oleh rekan kerja ketika salah bekerja					
13	Saya tidak pernah dibantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
14	Rekan kerja tidak peduli dengan masalah yang saya hadapi					
15	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
16	Rekan kerja tidak pernah memberikan dukungan waktu untuk membantu					
17	Rekan kerja memberikan dukungan berupa memberikan informasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi					
18	Saya dapat menceritakan banyak hal kepada rekan kerja					
19	Saya tidak memiliki rekan kerja yang peduli akan masalah yang saya hadapi					
20	Saya dan rekan kerja memiliki rasa saling percaya satu sama lain					



**LAMPIRAN 5**  
**“TABULASI DATA PENELITIAN”**

X1	X2	Y
50	85	101
51	92	108
52	77	85
69	94	113
49	82	80
48	84	84
43	84	68
48	86	87
51	82	82
53	75	85
47	79	62
46	69	63
58	87	92
74	93	104
56	87	112
55	96	105
56	98	112
52	82	95
64	92	95
43	99	75
59	83	101
41	74	105
50	87	93
58	89	100
77	99	121
51	91	102
44	83	91
37	80	85
72	100	95
67	92	108
53	70	78
42	91	82
57	80	85
40	81	66
62	87	106
52	96	94

48	82	80
48	85	96
68	98	117
47	90	75
57	83	101
49	101	78
42	87	75
63	88	110
52	94	86
51	89	97
59	78	112
54	90	102
58	81	97
54	87	79
59	95	89
38	90	82
56	87	98
67	89	90
57	78	83
58	85	95
51	85	88
61	105	107
45	69	75
55	92	111
51	85	83
57	85	97
55	108	101
59	108	96
42	87	75
63	88	110
52	94	86
51	89	97
59	78	112
54	90	102



**LAMPIRAN 6**  
**“HASIL UJI ASUMSI”**

**UIA**

## 1. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WFC	Durek	Burnout
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	53.81	87.51	92.89
	Std. Deviation	8.395	8.249	13.678
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.068	.076
	Positive	.097	.068	.064
	Negative	-.054	-.052	-.076
Test Statistic		.097	.068	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## 2. Uji Linearitas

### a. Uji Linearitas Burnout Dengan Work Family Conflict

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Wfc	Between Groups	(Combined)	7632.048	29	263.174	2.042	.018
		Linearity	2574.197	1	2574.197	19.971	.000
		Deviation from Linearity	5057.850	28	180.638	1.401	.161
	Within Groups		5155.795	40	128.895		
Total			12787.843	69			

### b. Uji Linearitas Burnout Dengan Dukungan Rekan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Durek	Between Groups	(Combined)	6798.390	32	212.450	1.516	.111
		Linearity	1931.590	1	1931.590	13.784	.001
		Deviation from Linearity	4866.801	31	156.994	1.120	.368
Within Groups			5184.881	37	140.132		
Total			11983.271	69			

### c. Uji Multikolinieritas

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5345.841	2	2672.920	25.365	.000 <sup>b</sup>
Residual	6428.159	61	105.380		
Total	11774.000	63			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Durek, WFC

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF	
(Constant)	15.080		13.726		1.099		.276	
WFC	.906		.165	.566	5.489	.000	.841	1.189
Durek	.327		.166	.204	1.973	.053	.841	1.189

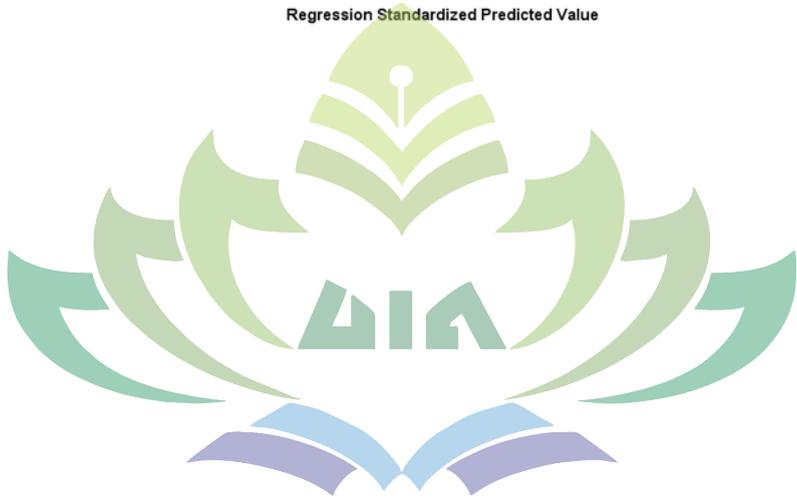
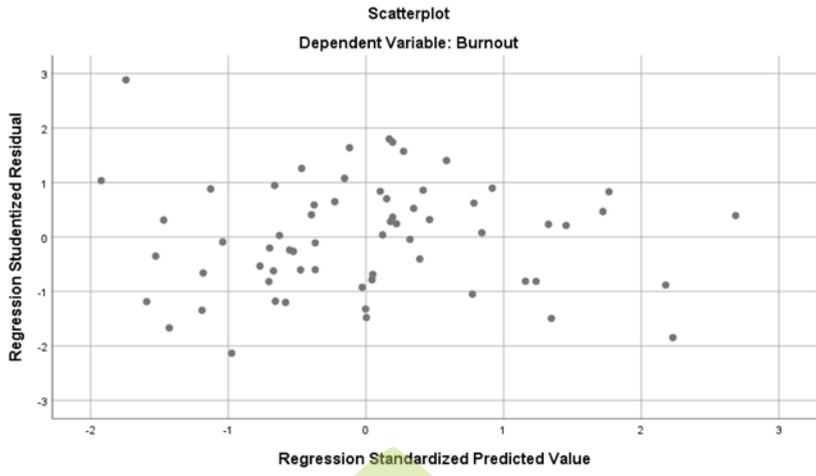
a. Dependent Variable: Burnout

### d. Uji Heteroskedastisitas

#### Correlations

		X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.343**
		Sig. (2-tailed)	.	.004
		N	70	70
X2		Correlation Coefficient	-.343**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.
		N	70	70
Y		Correlation Coefficient	.673**	.361**
		Sig. (2-tailed)	.000	.001
		N	70	70

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





### Correlations

			X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.343**	.673**
		Sig. (2-tailed)	.	.004	.000
		N	70	70	70
	X2	Correlation Coefficient	-.343**	1.000	-.361**
		Sig. (2-tailed)	.004	.	.001
		N	70	70	70
	Y	Correlation Coefficient	.673**	-.361**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.
		N	70	70	70

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

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.442	10.220

a. Predictors: (Constant), Durek (X2), Wfc (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5911.225	2	2955.613	28.298	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6997.860	67	104.446		
	Total	12909.086	69			

a. Dependent Variable: Burnout (Y)

b. Predictors: (Constant), Durek (X2), Wfc (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.216	13.514		1.274	.207	
	Wfc (X1)	.981	.158	.602	6.219	.000
	Durek (X2)	-.261	.161	-.158	-1.969	.059

a. Dependent Variable: Burnout (Y)

**LAMPIRAN 8**

**“HASIL PERHITUNGAN SUMBANGAN EFEKTIF DAN  
RELATIF”**



## SUMBANGAN EFEKTIF DAN RELATIF

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (rxy)	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif
Work family conflict	0,602	0,673	40,5%	88%
Dukungan rekan kerja	0,158	0,361	5,7%	12%

### Sumbangan Efektif Variabel Penelitian

1. Sumbangan Efektif (SE) Variabel *Work Family Conflict* (X1) terhadap *Burnout* (Y)

$$\begin{aligned}
 SE_{X1}\% &= \text{Beta}_{X1} \times r_{xy} \times 100\% \\
 &= 0,602 \times 0,673 \times 100\% \\
 &= 0,405 \times 100\% \\
 &= 40,5\%
 \end{aligned}$$

2. Sumbangan Efektif (SE) Variabel Dukungan ORekan Kerja (X2) terhadap *Burnout* (Y)

$$\begin{aligned}
 SE_{X2}\% &= \text{Beta}_{X2} \times r_{xy} \times 100\% \\
 &= 0,158 \times 0,361 \times 100\% \\
 &= 0,057 \times 100\% \\
 &= 5,7\%
 \end{aligned}$$

3. Sumbangan Efektif (SE) Total % =  $SE_{X1}\% + SE_{X2}\%$   
 $= 40,5\% + 5,7\%$   
 $= 46,2\%$

### Sumbangan Relatif Variabel Penelitian

Sumbangan Relatif (SR) *Work family conflict* (X1) terhadap *Burnout* (Y)

$$\begin{aligned}
 SR_{X1}\% &= SE_{X1}\% \div R^2 \\
 &= 40,5\% \div 0,458\% \\
 &= 88\%
 \end{aligned}$$

Sumbangan Relatif (SR) Variabel Dukungan rekan kerja (X2) terhadap *burnout* (Y)

$$\begin{aligned}
 SR_{X2}\% &= SE_{X2}\% \div R^2 \\
 &= 5,7\% \div 0,458\% \\
 &= 12\%
 \end{aligned}$$

Sumbangan Relatif (SR) Total  $SR\% = SR_{X1}\% + SR_{X2}\%$   
 $= 88\% + 12\%$   
 $= 100\%$



**LAMPIRAN 9**

**“SURAT IZIN PENELITIAN”**



Companies  
House  
PT. Indohara Cikande

## PT INDOHARA CIKANDE

TRIPLEK MULTIPLEK

Alamat : Jl. Raya Cikande - Rangkasbitung, Cemplang, Kec. Jawilan, Kabupaten Serang-  
Banten 42177 Telp.0254-480373

Nomor : 038/IDC/I/V/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan Izin Research/Penelitian

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Study Agama  
UIN Raden Intan Lampung  
Di  
Bandar Lampung-Lampung

Berdasarkan surat nomor B.749/UN.16/DU.1/PP.009.7/05/2023 yang diberikan kepada perusahaan kami tentang Pelaksanaan Izin Research/Penelitian, maka dengan ini kami bahwa Mahasiswi UIN Raden Intan Lampung, berikut ini :

Nama : Risyahah  
NPM : 1931080372  
Program Studi : Psikologi Islam  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Telah diizinkan untuk melaksanakan Research/Penelitian pada Pt. Indohara Cikande.  
Demikian surat ini atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
PT. Indohara Cikande  
Pimpinan HRD



Companies  
House  
PT. Indohara Cikande

  
Siti Nurpatihawati

**LAMPIRAN 10**  
**PLAGIAT**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.iainintan.ac.id](http://www.iainintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 0941 /Un.16 / P1 /KT/VI/ 2023

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DAN  
DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
RISYANAH	1931080372	FUSA/ PSI

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 15 % dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 23 Juni 2023  
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

**LAMPIRAN 11**

**TURNITIN**



# HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DAN DUKUNGAN REKAN KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	4%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
8	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
10	www.scribd.com Internet Source	<1%
11	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
12	123dok.com Internet Source	<1%

13	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
15	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://journal.ubaya.ac.id">journal.ubaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://www.journal.unrika.ac.id">www.journal.unrika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://journal.paramadina.ac.id">journal.paramadina.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://manajemenrumahsakit.net">manajemenrumahsakit.net</a> Internet Source	<1 %
27	Devi Rahnjen Wijayadne, Aria Ganna Henryanto, Adrie Oktavio, Susan Febrina	<1 %

Suherman, Teofilus Teofilus. "Peran Work Family Conflict terhadap Work Performance Karyawan Perusahaan Fast Moving Consumer Goods di Indonesia", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 2022

Publication

---

28 [e-journals.unmul.ac.id](http://e-journals.unmul.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

29 [ejournal.unp.ac.id](http://ejournal.unp.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

30 [pt.scribd.com](http://pt.scribd.com) <1 %  
Internet Source

---

31 [repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

32 [scholar.unand.ac.id](http://scholar.unand.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

33 [sinta.unud.ac.id](http://sinta.unud.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

34 [talenta.usu.ac.id](http://talenta.usu.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

35 Suhatman Suhatman, Meri Rahmania Sari, Patria Nagara, Nasfi Nasfi. "Pengaruh Atribut Produk dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Kota Pariaman di Toko Online Shopee", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 <1 %  
Publication

---

36 Vinda Vebianti Potalangi, Stanly W. Alexander, Sintje Rondonuwu. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI PAJAK, KINERJA PEGAWAI PAJAK, DAN KUALITAS LAYANAN PEMBAYARAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPUASAN WAJIB PAJAK DI <1 %

KANTOR SAMSAT KABUPATEN MINAHASA  
TENGGERA", GOING CONCERN : JURNAL  
RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 5 words

Exclude bibliography  On

