

1. Pendahuluan

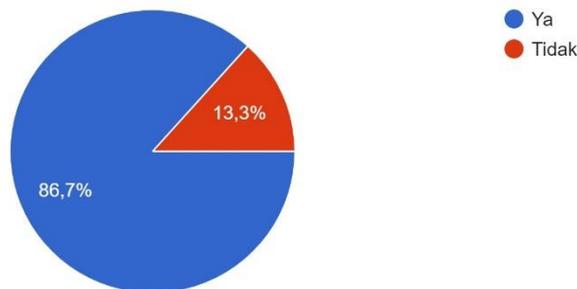
Bisnis sekarang cenderung mengalami persaingan yang ketat. Fakta ini menuntut seorang pengusaha untuk memiliki keunggulan serta kinerja yang baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan lawan bisnisnya. Dalam keadaan yang semakin kompleks dan lingkungan yang tidak dapat diprediksi, seorang pengusaha atau pemilik bisnis merupakan pencipta lapangan kerja yang berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerahnya dan terutama negaranya. Pemilik bisnis memainkan peran penting dalam memerangi pengangguran, mengatur pengembangan produk dan jasa baru, meningkatkan politik dan perubahan teknologi, memanfaatkan peluang bisnis dan memperkenalkan ide bisnis baru. Oleh karena itu, seorang pemilik bisnis sering kali menginvestasikan pikiran dan jiwa dalam penciptaan dan pengembangan usahanya (Lobbe, 2014, p. 121). Menjalankan bisnis dipandang sebagai sesuatu yang sulit karena aktivitas ini penuh tekanan. Apalagi peran pemilik bisnis lebih banyak dibandingkan yang lain, sehingga sangat rentan terhadap tekanan psikologi dan kurangnya waktu untuk beristirahat terutama pada saat tahun pertama proses pengembangan bisnis. Gagalnya pelaku bisnis dalam mengatasi tekanan akan berdampak besar terhadap perilaku pebisnis serta masa depan bisnis yang mereka jalankan. Tekanan ini sering kali menyebabkan *burnout* (Omrane et al., 2018).

Purwanti et al. (2022) mendefinisikan *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stres dalam jangka panjang, dimana hal ini melibatkan situasi yang sangat emosional. *Burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tuntutan emosi jangka panjang dan merupakan suatu sindrom yang terjadi ketika seseorang tidak dapat mengatasi stres (Tahar et al., 2022). Individu yang mengalami *burnout* akan selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Kedua, ditandai dengan kelelahan emosional, depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya. Ketiga, individu yang mengalami *burnout* akan sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental (Xiaoming et al., 2014). *Burnout* sangat berbahaya bagi kelangsungan bisnis perusahaan, jika *burnout* tidak segera diatasi maka pemilik bisnis akan menghadapi berbagai risiko yang akan menimbulkan kerugian seperti menurunnya produktivitas usaha bahkan menyebabkan kebangkrutan. Oleh karena itu, pemilik usaha harus mulai menganggap *burnout* sebagai masalah serius yang dapat menurunkan performa bisnis, sehingga pemilik bisnis dapat meminimalisir dan mencegah faktor – faktor yang dapat meningkatkan *burnout*.

Menurut hasil survey yang dilakukan oleh Capital One Business (2022), pemilik usaha kecil kelelahan setelah menjalani hampir dua tahun pandemi ini, dengan 42 persen mengatakan sedang mengalami *burnout* atau pernah mengalaminya, hal ini juga dirasakan oleh 62 persen pemilik minoritas usaha. Selama setahun terakhir, 47 persen pemilik bisnis melaporkan merasa lelah dan terkuras energi fisik dan/atau emosional. Lebih dari separuh (53 persen) pemilik usaha melaporkan bahwa ketika mengalami *burnout* yang mana hal ini merupakan penghalang kesuksesan bisnis yang sedang dijalani, sedangkan 35 persen pemilik bisnis melaporkan bahwa dapat menggunakan dukungan dan/atau sumber daya eksternal untuk membantu mengatasi *burnout*. Meskipun 53 persen pemilik bisnis melaporkan setidaknya mengalami kelelahan mental dalam satu tahun terakhir karena stres dalam menjalankan bisnis, hampir seperempat (23 persen) bisnis milik minoritas mengatakan bahwa pemilik bisnis minoritas terus-menerus mengalami kelelahan mental selama periode tersebut. Di Indonesia gejala *burnout* yang paling sering dialami Indonesia menurut data yang dipaparkan oleh Pratiwi (2023) dalam DataIndonesia.id adalah selalu merasa kelelahan, hal ini diungkapkan oleh 27% dari 1.190 responden pada periode 24-27 Juli 2023. Sedangkan, sebanyak 21% responden menyatakan bahwa gejala *burnout* yang responden alami berupa merasa tidak berguna kemudian 15% responden merasa sulit tidur.

Peneliti telah melakukan survey menggunakan kuesioner kepada 15 responden yaitu pemilik bisnis di Kota Semarang mengenai kondisi yang dialami saat ini. Berikut merupakan hasil dari pra-survey yang dilakukan :

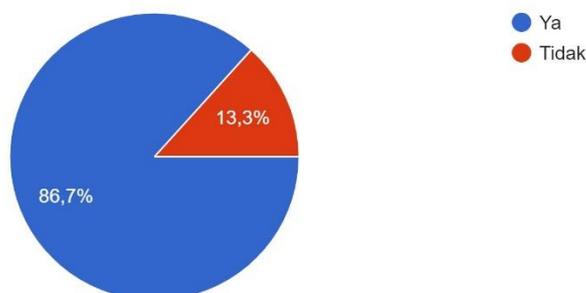
Apakah Anda merasa lelah yang berkepanjangan baik secara fisik maupun mental saat bekerja ?
15 jawaban



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan diagram diatas diketahui bahwa dari 15 responden sebanyak 86,7% responden merasa lelah yang berkepanjangan baik secara fisik maupun mental saat bekerja, sedangkan sebanyak 13,3% tidak merasa lelah yang berkepanjangan. Hal ini menunjukkan mayoritas responden merasakan kelelahan berkepanjangan saat bekerja baik secara fisik maupun mental, kelelahan berkepanjangan inilah penyebab munculnya *burnout* di kalangan pemilik bisnis.

Apakah Anda merasa bahwa Anda memiliki beban tugas yang sangat banyak saat bekerja ?
15 jawaban

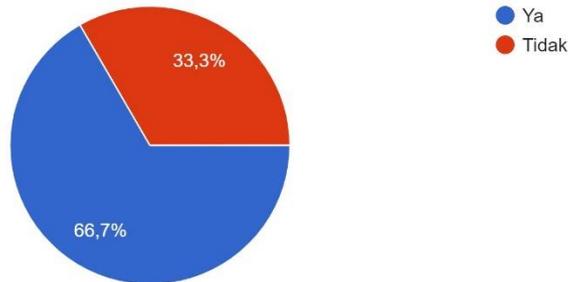


Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan diagram diatas diketahui bahwa dari 15 responden sebanyak 86,7% responden merasa memiliki beban tugas yang sangat banyak saat bekerja, sedangkan sebanyak 13,3% tidak merasa demikian. Hal ini menunjukkan mayoritas responden merasakan beban tugas berlebih yang mana hal ini mengarah pada adanya *role overload* pelaku bisnis.

Apakah Anda merasa nyaman berada di lingkungan tempat kerja ?

15 jawaban

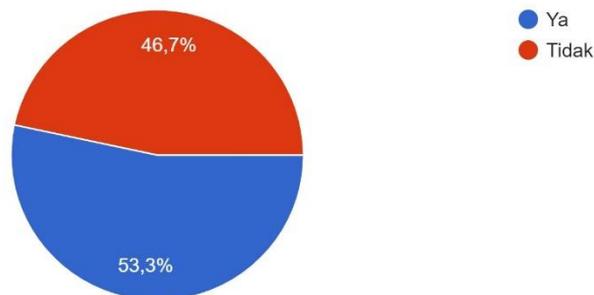


Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan diagram diatas diketahui bahwa sebanyak 66,7% responden merasa nyaman berada di lingkungan kerja, sedangkan sebanyak 33,3% tidak merasa nyaman berada di lingkungan kerja responden. Hal ini menunjukkan mayoritas responden merasakan kenyamanan saat bekerja baik dengan lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Rasa nyaman di lingkungan kerja dapat menjadi motivasi responden untuk bekerja dengan baik.

Apakah keuangan bisnis UMKM Anda saat ini berada dalam kondisi yang baik ?

15 jawaban



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan diagram diatas diketahui bahwa dari 15 responden sebanyak 53,3% responden merasa keuangan bisnis mereka saat ini berada dalam kondisi yang baik, sedangkan sebanyak 46,7% responden merasa bahwa keuangan bisnisnya tidak dalam kondisi yang baik. Hal ini menunjukkan adanya indikasi krisis keuangan pada pemilik bisnis sehingga hal ini dapat menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pemilik bisnis.

Pengusaha dalam mendirikan dan mengembangkan usahanya sering kali harus memainkan kelebihan peran (*role overload*) ketika dihadapkan pada permasalahan seperti waktu dan kurangnya sumber daya. Menurut Kusuma (2018) *role overload* didefinisikan

sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Budiasih (2017) mengungkapkan bahwa banyaknya tugas yang diberikan pada jangka waktu yang terbatas atau pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan melebihi kemampuan, dapat menyebabkan seseorang menjadi lelah, baik secara fisik maupun pikiran. Pemilik usaha yang dihadapkan dalam kasus waktu peran berlebih harus menyelesaikan lebih banyak pekerjaan, menghabiskan waktu yang lebih lama untuk bekerja yang mana hal ini dapat menyebabkan kelelahan pada diri individu. Menurut Li et al., (2021) berbagai peran dalam proses kewirausahaan menyebabkan seorang pemilik bisnis dapat memiliki kelebihan peran dimana pemilik bisnis akan menggunakan sumber daya fisik dan mental secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang akhirnya mengakibatkan habisnya sumber daya yang ada, sehingga pengusaha tidak mempunyai sumber daya yang cukup untuk menghadapi tekanan yang semakin meningkat. Pelaku bisnis yang berada dalam keadaan *role overload* (kelebihan peran) dalam bekerja akan mengalami tekanan yang lebih besar sehingga akan menimbulkan emosi negatif atau kelelahan emosional, dan dalam jangka panjang situasi seperti itu akan mengarah pada *burnout* kewirausahaan (Stroe et al., 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memdampaki dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hal ini meliputi adanya sirkulasi udara, penerangan yang cukup, ruangan yang memadai, kerapihan dan kebersihan, tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan karyawan, serta adanya suasana dan rekan kerja yang mendukung proses kelancaran bekerja karyawan (Assa, 2022). Santoso (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja di suatu tempat bekerja akan berperan penting dalam kejadian *burnout syndrom*. Suatu lingkungan fisik yang kurang nyaman dimana pekerja mengalami keadaan bising, panas atau suhu yang ekstrem, banyak debu, adanya zat beracun, pencahayaan yang tidak baik, berdesakan dan hubungan yang kurang harmonis antara para pekerja, juga hubungan antara pekerja dengan atasan dapat juga menyebabkan pekerja beresiko terjadinya *burnout syndrome*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Assa, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap burnout karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2020) dan Prihartini (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Dilain sisi, ketidakpastian ekonomi menimbulkan berbagai macam risiko yang akhirnya akan menimbulkan dampak finansial yang serius pada pelaku usaha. Menurut Torrès et al.(2023), masalah keuangan berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan pengusaha yang mana hal ini menunjukkan bahwa masalah keuangan dapat menyebabkan ancaman kebangkrutan hingga *burnout* kewirausahaan bahkan kecenderungan bunuh diri (Bah & Gaillon, 2016). Ketakutan yang terkait dengan risiko finansial dan ancaman kebangkrutan bisa saja terjadi bermula dari rasa tanggung jawab yang dimiliki wirausaha terhadap persepsi karyawan, pemasok, klien, dan pemangku kepentingan lainnya (Lechat & Torres, 2016). Risiko finansial yang dirasakan merupakan sumber stres bagi pengusaha, sehingga hal ini dapat meningkatkan *burnout* pada pelaku bisnis (Torrès et al., 2023). Kelebihan peran dan beban kerja yang berlebih serta didukung oleh adanya risiko finansial akan meningkatkan terjadinya *burnout* pada pemilik bisnis. Hal ini dikarenakan pemilik bisnis akan memiliki tekanan yang sangat besar dimana pemilik bisnis harus memainkan berbagai peran yang akan menguras tenaga dan pikirannya serta pemilik bisnis juga harus memikirkan risiko yang akan terjadi kedepannya terkait masalah finansial bisnisnya. Sehingga, kelelahan yang akan dirasakan akan berlipat ganda yang akhirnya dapat meningkatkan *burnout* kewirausahaan.

Di Indonesia, pelaku bisnis kecil dan menengah disebut dengan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). Peran UMKM sangat besar untuk pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Kontribusi UMKM terhadap PDB juga mencapai 60,5%, dan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah 96,9% dari total penyerapan tenaga kerja nasional (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2022). Pada tahun 2022, jumlah UMKM di Indonesia mencapai 8,71 juta dimana Jawa Barat menjadi peringkat pertama dengan jumlah UMKM sebanyak 1,494,723 unit dan Jawa Tengah sebagai peringkat kedua yakni sebanyak 1,457,126 unit, sehingga objek penelitian ini adalah pelaku UMKM di provinsi Jawa Tengah yakni di Kota Semarang. Besarnya peran UMKM terhadap perekonomian negara mendorong peneliti untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* pada pemilik UMKM.

Kota Semarang merupakan salah satu kota industri dengan UMKM yang jumlahnya mencapai 29.922 UMKM pada akhir november 2023 (Data Semarang Kota, 2023). Adanya Pandemi yang masuk di Indonesia pada awal tahun 2020 membawa dampak pada semua sektor, dampak Pandemi ini cukup besar pada perekonomian di Indonesia terutama UMKM. Sejak Pandemi Covid-19 terjadi, UMKM mengalami kesulitan dalam beradaptasi bisnisnya mengingat adanya pembatasan kegiatan masyarakat yang mana hal ini mendorong UMKM untuk beralih ke pemasaran yang serba digital. Selain itu, permasalahan yang sering dihadapi UMKM di Kota Semarang adalah permodalan dan pemasaran, sehingga kondisi ini memiliki potensi para pelaku bisnis UMKM mengalami *burnout*. Beberapa contoh *burnout* yang dialami pelaku usaha yakni para pelaku usaha sering stress dan cemas, tidak makan, tidak berolahraga dan tidak tidur dengan nyenyak. Pelaku usaha yang mengalami *burnout* merasa pekerjaan membuat mereka putus asa dan mempengaruhi semangat hidup mereka, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Berdasarkan penelitian latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Moderasi Risiko Finansial Pada Pengaruh *Role Overload* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Pada Pelaku UMKM Di Kota Semarang”. Oleh karena itu, permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah (i) apakah *role overload* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang?, (ii) apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang?, (iii) apakah risiko finansial mampu memoderasi pengaruh *role overload* terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang ?, (iv) apakah risiko finansial mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang?. Tujuan penelitian ini adalah (i) untuk menganalisis pengaruh *role overload* terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang, (ii) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang, (iii) untuk menganalisis efek moderasi risiko finansial terhadap pengaruh *role overload* terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang, iv) untuk menganalisis efek moderasi risiko finansial terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pelaku UMKM di Kota Semarang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berupa informasi mengenai faktor - faktor yang memengaruhi *burnout* pelaku UMKM. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dan menjadi referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *burnout* pada pelaku UMKM di Indonesia.

1. Kajian Pustaka

1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider 1985 dalam Handke & Barthauer (2019), yang mana teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana

seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan, lingkungan, kesempatan) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku yang diyakini berada dibawah kendali individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal dapat dilihat sebagai perilaku yang dipengaruhi oleh sebab-sebab luar yaitu berperilaku karena situasi (Robbins & Judge, 2015). Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan pengaruh efek moderasi risiko finansial pada pengaruh *role overload* dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pelaku UMKM, teori ini dapat menjelaskan proses yang terjadi dalam diri seorang individu sehingga peneliti dapat memahami penyebab dari tingkah laku tersebut.

Pelaku bisnis yang berada dalam keadaan *role overload* dalam bekerja akan mengalami tekanan yang lebih besar sehingga akan menimbulkan emosi negatif atau kelelahan emosional, dan dalam jangka panjang situasi seperti itu akan mengarah pada *burnout* kewirausahaan. Sedangkan, pelaku UMKM sering kali memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik. Akibatnya, seringkali pelaku UMKM harus mengeluarkan ekstra tenaga untuk menyelesaikan tugas – tugasnya dimana hal ini dapat meningkatkan *burnout*. Dilain sisi, *role overload* dan lingkungan kerja yang didukung oleh risiko finansial akan meningkatkan terjadinya *burnout* pada pemilik bisnis. Hal ini dikarenakan pemilik bisnis akan memiliki tekanan yang sangat besar dimana pemilik bisnis harus memainkan berbagai peran yang akan mengurus tenaga dan pikirannya serta pemilik bisnis juga harus memikirkan risiko yang akan terjadi kedepannya terkait masalah finansial bisnisnya. Risiko finansial menyebabkan meningkatnya sumber stress pada pelaku bisnis. Lingkungan kerja yang buruk dan didukung oleh risiko finansial akan meningkatkan terjadinya *burnout* pada pemilik bisnis. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *role overload* yang dirasakan oleh pelaku UMKM merupakan kekuatan yang berasal dari internal, sedangkan lingkungan kerja dan risiko finansial merupakan kekuatan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari internal dan eksternal yang dirasakan oleh pelaku UMKM dapat menjadi sebab berubahnya perilaku pelaku UMKM yang pada akhirnya akan memicu *burnout* pada individu, hal ini sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang.

1.2. Burnout Pada Pelaku UMKM

Burnout adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stres dalam jangka panjang, dimana hal ini melibatkan situasi yang sangat emosional (Purwanti et al., 2022). *Burnout* adalah ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan tingkat tekanan emosional terus – menerus yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Omrane et al., 2018). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *burnout* dalam penelitian ini adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan mental berkepanjangan yang telah mencapai tahap kronis yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh tingginya tekanan beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai. *Burnout* telah dikonseptualisasikan sehubungan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian diri (Maslach & Jackson (1981) dalam Tahar et al., 2022). Kelelahan emosional terjadi ketika seseorang merasa terkuras secara emosional, dan berhubungan dengan kelelahan fisik atau psikologis kelelahan. Depersonalisasi mengacu pada mekanisme pertahanan dimana individu menjauhkan diri baik dari pekerjaan maupun rekan kerjanya ketika kelelahan emosional

mereka terlalu tinggi. Berkurangnya pencapaian diri mengacu pada persepsi individu terhadap berkurangnya kompetensi untuk melakukan suatu kegiatan, misalnya suatu kegiatan yang sebelumnya mudah dilakukan kini dianggap tidak dapat diatasi.

Hal yang menjadi perhatian utama adalah *burnout* akan mengakibatkan ketidakmampuan mencapai standar kinerja tertentu, kualitas kerja menjadi buruk, membuat lebih banyak kesalahan, menjadi kurang teliti, dan memiliki sedikit kreativitas untuk memecahkan masalah. *Burnout* juga terkait dengan berbagai bentuk tanggapan negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti ketidakpuasan, rendahnya komitmen, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Orang yang mengalami *burnout* juga dapat memiliki dampak negatif pada rekan mereka dengan menimbulkan konflik yang mengganggu proses pelaksanaan pekerjaan (Kusuma, 2018). Pelaku Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) yang mana juga selaku pemilik bisnis kegiatannya berhubungan dengan menciptakan dan menemukan peluang bisnis, memperoleh dan mengelola sumber daya, dan membuat keputusan cepat dalam situasi yang sangat tidak pasti. Kegiatan - kegiatan ini dapat mempengaruhi emosi pelaku UMKM, misalnya, pemilik bisnis dapat menganggap tanggung jawab terhadap bisnis dan karyawannya sebagai sebuah beban, dan hal ini dapat menimbulkan stres dan frustrasi tingkat tinggi. Dilain sisi, risiko dan ketidakpastian tentang masa depan bisnis dapat menimbulkan ketakutan dan kecemasan, jam kerja yang panjang dapat menyebabkan pelaku UMKM memiliki masalah tidur dan pemilik bisnis memiliki sedikit waktu untuk melakukan kegiatan rekreasi. Jika pemilik bisnis memiliki kondisi kerja mereka seperti itu hal ini dapat menyebabkan timbulnya *burnout* pada pemilik bisnis (Tahar et al., 2022). Beberapa contoh *burnout* yang dialami pelaku usaha yakni para pelaku usaha sering stress dan cemas, tidak makan, tidak berolahraga dan tidak tidur dengan nyenyak. Pelaku usaha yang mengalami *burnout* merasa pekerjaan membuat mereka putus asa dan mempengaruhi semangat hidup mereka, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

1.2.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Assa (2022), terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout*, sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor eksternal penyebab terjadinya *burnout* adalah sebagai berikut :

1. Ambiguitas peran merupakan situasi yang terjadi dimana kurangnya hak dan kewajiban seorang karyawan sehingga seorang karyawan tersebut tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, bimbang dan tidak yakin sebab tidak adanya kejelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang diberikan.
2. Konflik peran merupakan suatu konflik yang terjadi dimana seorang individu mengambil lebih dari satu peran yang saling bertentangan.
3. Beban kerja merupakan intensitas pekerjaan yang meliputi jumlah pekerjaan, waktu yang ditentukan serta tanggung jawab yang digenggam.
4. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik tempat kerja dan dukungan dari rekan kerja.
5. Dukungan dari keluarga merupakan kebutuhan fisik dan psikologi yang terpenuhi dan bermula dari lingkungan keluarga.
6. Iklim organisasi merupakan kesamaan persepsi individu tentang sikap dan kebutuhan, definisi tugas dan pekerjaan, keadilan serta hubungan manusia dengan lingkungannya.
7. Budaya organisasi merupakan norma dan kebiasaan yang diterima sebagai pedoman oleh seluruh anggota yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan interaksi.

8. Kepuasan terhadap kompensasi merupakan kesesuaian persepsi karyawan mengenai seberapa banyak upah yang mereka terima dan seberapa banyak yang seharusnya mereka terima sebagai hasil atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
 9. Prestasi kerja merupakan pencapaian seorang karyawan melalui hasil kerja yang diperolehnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Faktor Internal
- Faktor internal terdiri dari dua jenis, yaitu :
1. Faktor demografi merupakan faktor yang berasal dari segi kependudukan yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita. Wanita cenderung lebih rentan mengalami *burnout* karena kemungkinan mendapatkan posisi dan jabatan yang lebih kecil dan lebih mudah frustrasi.
 2. Faktor kepribadian mencakup tipe perfeksionis, yaitu suatu keadaan yang menggambarkan seorang individu yang selalu berusaha melakukan segala sesuatu dengan sangat sempurna, hal ini mengakibatkan individu akan merasa stres bilamana kebutuhan untuk tampil sangat sempurna tidak tercapai.

1.2.2. Indikator *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson dalam Assa (2022), indikator - indikator *burnout* adalah sebagai berikut :

1. *Emotional exhaustion*
Indikator ini merupakan suatu keadaan dimana ketika seseorang merasa lelah, mereka merasa terlalu lelah baik secara fisik maupun secara emosional.
2. *Depersonalization*
Indikator ini seringkali disebut dengan *cynicism*, merupakan suatu keadaan dimana ketika seseorang bersikap sinis, pekerja akan menjauhi pekerjaan maupun rekan kerjanya.
3. *Low or reduced personal accomplishment*
Indikator ini seringkali disebut dengan istilah *ineffectiveness*, merupakan suatu keadaan dimana ketika seseorang merasa gagal, kemudian tumbuh perasaan bahwa pekerja tidak mampu.

1.3. *Role Overload*

Menurut Kusuma (2018) *role overload* didefinisikan sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Peran berlebih (*role overload*) digambarkan sebagai situasi yang merepresentasikan keadaan karyawan dengan tanggung jawab dan kegiatan yang berlebihan yang menjadi harapan pekerjaan dengan ketersediaan rentang waktu yang dianggap sangat sedikit, dengan bekal kemampuan yang terbatas tanpa mempertimbangkan kendala-kendala yang lain (Astuti et al., 2023). *Role overload* didefinisikan sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Mengacu pada pendapat yang disampaikan oleh French dan Caplan (1973) dalam Astuti et al. (2023), kelebihan peran ini dapat dilihat dari aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dari aspek kuantitatif, kelebihan peran ini dipandang ketika karyawan dihadapkan pada peran yang sangat banyak untuk dikerjakan atau bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan. Sedangkan dari aspek kualitatif, kelebihan peran ini merefleksikan kondisi dimana pekerja memiliki tingkat kesulitan atau kerumitan yang tinggi sehingga individu yang bekerja tidak mampu memenuhi apa yang dituntut dari pekerjaan. Pelaku UMKM cenderung memiliki peran yang berlebihan (*role overload*) karena mereka merangkap berbagai bidang dalam satu waktu yang

sama, terutama saat UMKM awal berdiri. Seperti halnya pemilik bisnis mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis usaha, namun tak jarang pemilik bisnis juga merangkap menjadi pengelola keuangan, administrasi bahkan ikut andil dalam produksi dan *marketing*. Hal ini menyebabkan pemilik UMKM memiliki jumlah beban kerja yang sangat berat serta tingkat kesulitan yang tinggi dalam menjalani beberapa peran tersebut.

1.3.1. Indikator Role Overload

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur *role overload*, menurut (Astuti et al., 2023) indikator *role overload* sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan Yang Berlebih
Jumlah pekerjaan yang berlebih berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh individu dalam satu waktu yang mana hal ini melebihi kapasitas dan kemampuannya
- b. Jam Kerja Yang Panjang
Jam kerja yang panjang berkaitan dengan jumlah jam kerja yang melebihi batas normal jam kerja
- c. Tanggung Jawab Berlebih
Tanggung jawab berlebih berkaitan dengan berbagai bentuk tanggung jawab individu atas tugas – tugas yang individu kerjakan.

1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung individu dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana individu melakukan pekerjaannya sehari-hari (S. P. Siagian, 2014). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Siagian & Khair (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman berdampak positif pada karyawan seperti karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik dilihat dari segi kebersihan dan kerapihan, serta penerangan yang cukup cenderung menurunkan *burnout* pelaku usaha. Sedangkan, lingkungan kerja yang kotor, tidak rapi, penerangan yang kurang, suhu udara dan kebisingan yang tinggi cenderung membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja, gangguan ini mengakibatkan meningkatnya *burnout* pelaku usaha. Dilain sisi hubungan yang baik dengan rekan kerja akan menurunkan tingkat *burnout* karena pelaku usaha merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja bersama rekannya. Namun sebaliknya, apabila hubungan dengan rekan kerja buruk maka hal ini akan menurunkan semangat kerja bahkan meningkatkan burnout pada pelaku usaha.

2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut merupakan dimensi lingkungan kerja menurut (S. P. Siagian, 2014) :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. S. P. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
Tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana transportasi
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. S. P. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan
- b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing
- c. Kerjasama Antar Karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

1.5. Risiko Finansial

Risiko finansial (keuangan) merupakan fluktuasi sasaran keuangan atau berukuran moneter perusahaan karena gejolak berbagai variabel makro (Hotdiana et al., 2022). Ginting et al. (2020) menyatakan bahwa *financial risk* adalah suatu keadaan dimana perusahaan tidak mampu menutup biaya-biaya finansialnya. Dapat disimpulkan bahwa risiko finansial adalah akibat yang muncul dari suatu kejadian atau keputusan yang membawa dampak merugikan bagi kondisi keuangan seseorang. Risiko finansial adalah risiko yang timbul akibat perusahaan mulai menggunakan hutang dengan beban bunga tetap untuk mendanai aktivitas perusahaannya. Hutang bisa membuat pertumbuhan sebuah perusahaan menjadi lebih cepat

jika dibandingkan dengan hanya mengandalkan modalnya sendiri. Namun, jika terlalu besar nilainya, hutang yang sama juga bisa membuat kondisi keuangan perusahaan menjadi tidak sehat dan akan mengakibatkan nilai perusahaan mengalami penurunan sehingga mengurangi kemakmuran pemilik saham (Ginting et al., 2020).

1.5.1. Indikator Risiko Finansial

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur risiko finansial, menurut Hakim (2019), indikator risiko finansial sebagai berikut :

1. *Wasting of money*

Wasting of money yaitu risiko yang dipersepsikan oleh individu atas transaksi bisnis dimana dengan membeli suatu hal (misalnya peralatan) menyebabkan uang terbuang sia-sia

2. *Financial Lost*

Financial Lost yaitu risiko yang dipersepsikan oleh individu mengenai perusahaan dapat mengalami kerugian dalam keuangan

1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian Li et al. (2021) yang berjudul “*Research On The Influence Mechanism Of Role Overload On Entrepreneurial Burnout -- Use SEM Structural Equation And SPSS Software*” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara role overload terhadap burnout enterpreneur, serta efek mediasi *compulsive passion* dan moderasi dari *perceived social support*. Alat analisis pada penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role overload* berkorelasi positif dengan *burnout*, *compulsive passion* dapat memediasi pengaruh *role overload* terhadap *burnout*, dan *perceived social support* mampu memoderasi hubungan mediasi *compulsive passion* pada pengaruh *role overload* terhadap *burnout*.

Penelitian Torrès et al. (2023) yang berjudul “*Risk Of Burnout In French Entrepreneurs During The COVID-19 Crisis*” bertujuan untuk mengetahui risiko burnout pada pengusaha di Perancis selama masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan kumpulan data pengusaha Perancis yang dikumpulkan pada periode April – Mei 2020. Survei dilakukan pada pengusaha industri perdagangan dan industri kerajinan tangan yakni berjumlah 46.220 pengusaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi peningkatan risiko *burnout* pada pengusahaan selama pandemi Covid-19 dan risiko ekonomi yakni kebangkrutan merupakan faktor yang paling dominan bagi peningkatan *burnout* pengusaha.

Penelitian yang dilakukan Lechat & Torrès (2016) yang berjudul “*Exploring negative affect in entrepreneurial activity: Effects on emotional stress and contribution to burnout*” menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas kejadian negatif berhubungan signifikan dengan *burnout*. Kejadian negatif berupa ketakutan yang terkait dengan masalah keuangan dan ancaman kebangkrutan bisa saja terjadi bermula dari rasa tanggung jawab yang dimiliki wirausaha persepsi terhadap karyawan, pemasok, klien, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini menjadi pemicu terjadinya burnout pada pelaku bisnis.

Lerman & Williams (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*Entrepreneurs and Stress : a Cognitive and Dynamic Approach*” melakukan penelitian terhadap pelaku bisnis selama 20 hari kerja untuk mengetahui tingkat stress yang mereka rasakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang tidak diberi bekerja melebihi beban yang dapat ditanggungnya akan memicu respons emosional negatif, yang mana hal ini akan menyebabkan kelelahan kerja (burnout).

Penelitian yang dilakukan oleh (Omrane et al., 2018) yang berjudul “*Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out*” menunjukkan hasil penelitian bahwa

serangkaian faktor penentu individu dan organisasi berkontribusi terhadap penanggulangan *burnout*. Faktor-faktor penentu individu yang terkait dengan wirausaha, dan lebih khusus lagi kemampuan sosio-pribadi seperti kecerdasan sosial-emosional dan kemanjuran diri, dapat melawan *burnout*. Dukungan sosial dari lingkungan kerja juga merupakan faktor penentu organisasi yang berkontribusi untuk mengurangi *burnout*.

1.7. Pengembangan Hipotesis

1.7.1. Pengaruh *Role Overload* Terhadap *Burnout* Pelaku UMKM

Pengusaha dalam mendirikan dan mengembangkan usahanya sering kali harus memainkan kelebihan peran (*role overload*) ketika dihadapkan pada permasalahan seperti waktu dan kurangnya sumber daya. Menurut Kusuma (2018) *role overload* didefinisikan sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Pemilik usaha yang dihadapkan dalam kasus waktu peran berlebih harus menyelesaikan lebih banyak pekerjaan, menghabiskan waktu yang lebih lama untuk bekerja yang mana hal ini dapat menyebabkan kelelahan pada diri individu. Menurut Li et al., (2021) berbagai peran dalam proses kewirausahaan menyebabkan seorang pemilik bisnis dapat memiliki kelebihan peran dimana pemilik bisnis akan menggunakan sumber daya fisik dan mental secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang akhirnya mengakibatkan habisnya sumber daya yang ada, sehingga pengusaha tidak mempunyai sumber daya yang cukup untuk menghadapi tekanan yang semakin meningkat. Pelaku bisnis yang berada dalam keadaan *role overload* (kelebihan peran) dalam bekerja akan mengalami tekanan yang lebih besar sehingga akan menimbulkan emosi negatif atau kelelahan emosional, dan dalam jangka panjang situasi seperti itu akan mengarah pada *burnout* kewirausahaan (Stroe et al., 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Li et al., (2021) yang menunjukkan bahwa *role overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* wirausahawan. Selain itu, hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kusuma (2018) yang menunjukkan bahwa *role overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Role Overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* pelaku UMKM

1.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Pelaku UMKM

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar individu baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memdampaki dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hal ini meliputi adanya sirkulasi udara, penerangan yang cukup, ruangan yang memadai, kerapihan dan kebersihan, tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan karyawan, serta adanya suasana dan rekan kerja yang mendukung proses kelancaran bekerja karyawan (Assa, 2022). Lingkungan kerja fisik yang baik seperti halnya ruangan kerja yang memiliki penerangan yang baik, sirkulasi udara yang sehat, rapi dan bersih membuat karyawan merasa nyaman dan tenang saat bekerja sehingga berdampak pada penurunan *burnout* karyawan. Sebaliknya, jika ruangan kerja kotor dan tidak rapi, pencahayaan kurang serta sirkulasi udara yang tidak bagus akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman hingga berujung pada sakit, sehingga hal ini dapat meningkatkan *burnout* pada karyawan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yakni hubungan dengan rekan kerja juga mempengaruhi *burnout* karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang buruk dengan rekan kerjanya akan menyebabkan peningkatan *burnout*. Berdasar penjelasan diatas disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik akan menurunkan *burnout* karyawan (Pratama et al., 2020). Pelaku UMKM sering kali memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi lingkungan fisik maupun

non fisik. Hal ini dikarenakan minimnya modal yang mengakibatkan fasilitas yang terbatas, bahkan jumlah rekan kerja yang membantu dalam proses bisnis pun juga terbatas. Pelaku UMKM sering kali menggunakan barang seadanya untuk menunjang kegiatan bisnisnya, sehingga seringkali pelaku UMKM harus mengeluarkan ekstra tenaga untuk menyelesaikan tugas – tugasnya dimana hal ini dapat meningkatkan *burnout* pada pelaku UMKM. Hal ini didukung oleh penelitian Santoso (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan Kerja di suatu tempat bekerja akan berperan penting dalam kejadian *burnout syndrom*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pelaku UMKM

1.7.3. Pengaruh *Role Overload* Yang Dimoderasi Risiko Finansial Terhadap *Burnout* Pada Pelaku UMKM

Setiap menjalankan usaha pasti terdapat risiko yang harus dihadapi. Salah satu risiko dalam menjalankan usaha yaitu risiko finansial. Menurut Torrès et al.(2023), masalah finansial berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan pengusaha yang mana hal ini menunjukkan bahwa masalah keuangan dapat menyebabkan ancaman kebangkrutan hingga *burnout* kewirausahaan bahkan kecenderungan bunuh diri (Bah & Gaillon, 2016). Ketakutan yang terkait dengan risiko finansial dan ancaman kebangkrutan bisa saja terjadi bermula dari rasa tanggung jawab yang dimiliki wirausaha terhadap persepsi karyawan, pemasok, klien, dan pemangku kepentingan lainnya (Lechat & Torres, 2016). Risiko finansial yang dirasakan merupakan sumber stres bagi pengusaha, sehingga hal ini dapat meningkatkan *burnout* pada pelaku bisnis (Torrès et al., 2023). *Role overload* yang didukung oleh risiko finansial akan meningkatkan terjadinya *burnout* pada pemilik bisnis. Hal ini dikarenakan pemilik bisnis akan memiliki tekanan yang sangat besar dimana pemilik bisnis harus memainkan berbagai peran yang akan mengurus tenaga dan pikirannya serta pemilik bisnis juga harus memikirkan risiko yang akan terjadi kedepannya terkait masalah finansial bisnisnya. Sehingga, kelelahan yang akan dirasakan akan berlipat ganda yang akhirnya dapat meningkatkan *burnout* kewirausahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Role overload* yang dimoderasi risiko finansial berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* pelaku UMKM

1.7.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Yang Dimoderasi Risiko Finansial Terhadap *Burnout* Pada Pelaku UMKM

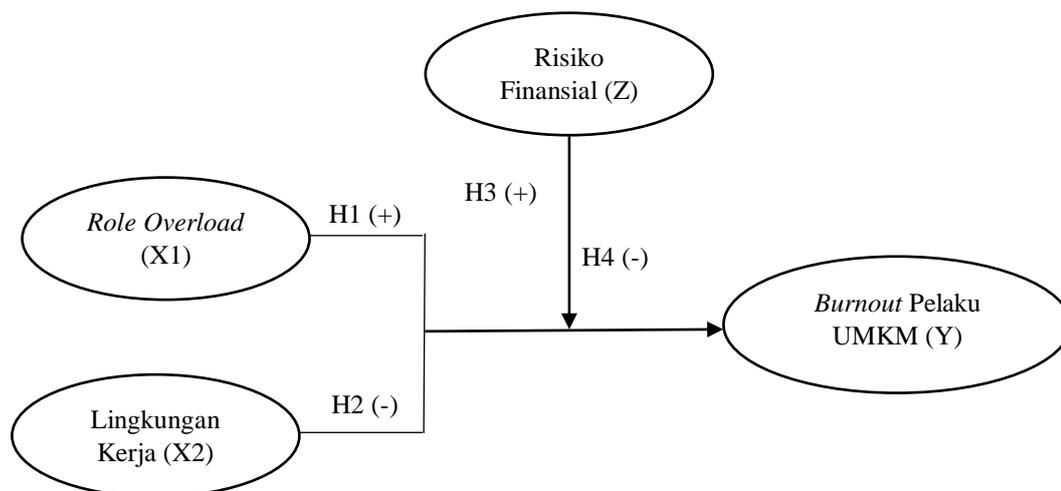
Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Siagian & Khair (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman berdampak positif pada individu seperti karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pelaku UMKM sering kali memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik. Hal ini dikarenakan minimnya modal yang mengakibatkan fasilitas yang terbatas, bahkan jumlah rekan kerja yang membantu dalam proses bisnis pun juga terbatas. Pelaku UMKM sering kali menggunakan barang seadanya untuk menunjang kegiatan bisnisnya, sehingga seringkali pelaku UMKM harus mengeluarkan ekstra tenaga untuk menyelesaikan tugas – tugasnya

dimana hal ini dapat meningkatkan burnout pada pelaku UMKM. Dilain sisi, risiko finansial menyebabkan meningkatnya sumber stress pada pelaku bisnis. Menurut Torrès et al.(2023), masalah finansial berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan pengusaha yang mana hal ini menunjukkan bahwa masalah keuangan dapat menyebabkan ancaman kebangkrutan hingga *burnout* kewirausahaan bahkan kecenderungan bunuh diri (Bah & Gaillon, 2016). Sehingga, lingkungan kerja yang buruk dan didukung oleh risiko finansial akan meningkatkan terjadinya *burnout* pada pemilik bisnis. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Lingkungan kerja yang dimoderasi risiko finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* pelaku UMKM

1.8. Model Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan hipotesis penelitian yang telah diuraikan diatas, maka kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Pengaruh *role overload* dan lingkungan kerja terhadap *burnout* dapat menjadi lebih kuat atau lebih lemah melalui variabel risiko finansial.

2. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM se – Kota Semarang yang berjumlah 29.868 UMKM (Pemerintah Kota Semarang, 2024).

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Adapun jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Sehingga, jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{29.868}{1 + 29.868(0,1)^2} = 99,66 = 100$$

Dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 pelaku UMKM di Kota Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Proportionate random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel secara representatif dan setiap subjek ditentukan secara seimbang dengan banyaknya subjek dari setiap strata. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata. Strata ini bisa berupa usia, kota, jenis kelamin, agama, tingkatan pendidikan, tingkat penghasilan dan lain-lain. Penentuan sampel berstrata di lakukan dengan menggunakan rumus *Proportionate* :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

- n_i = Jumlah sampel per strata
- N_i = Jumlah anggota strata
- N = Jumlah populasi
- n = Jumlah sampel yang diinginkan

Berdasarkan rumus diatas, maka sebaran sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Sebaran Sampel UMKM

No.	Kecamatan	Proporsi Sampel UMKM	Jumlah Sampel
1	Semarang Barat	$n_i = \frac{2612}{29868} \times 100$	9

2	Semarang Timur	$ni = \frac{1163}{29868} \times 100$	4
3	Semarang Tengah	$ni = \frac{966}{29868} \times 100$	3
4	Banyumanik	$ni = \frac{1878}{29868} \times 100$	6
5	Candisari	$ni = \frac{1049}{29868} \times 100$	4
6	Gajah Mungkur	$ni = \frac{492}{29868} \times 100$	2
7	Gayamsari	$ni = \frac{1588}{29868} \times 100$	5
8	Genuk	$ni = \frac{3169}{29868} \times 100$	11
9	Gunung Pati	$ni = \frac{2166}{29868} \times 100$	7
10	Mijen	$ni = \frac{1035}{29868} \times 100$	4
11	Ngaliyan	$ni = \frac{3286}{29868} \times 100$	11
12	Pedurungan	$ni = \frac{1290}{29868} \times 100$	4
13	Semarang Selatan	$ni = \frac{1916}{29868} \times 100$	6
14	Semarang Utara	$ni = \frac{3048}{29868} \times 100$	10
15	Tembalang	$ni = \frac{3477}{29868} \times 100$	12
16	Tugu	$ni = \frac{617}{29868} \times 100$	2
17	Luar Kota	$ni = \frac{116}{29868} \times 100$	0
Total		29.868	100

Sumber : Data diolah, 2023

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data berupa survei dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada pelaku UMKM se-Kota Semarang. Tipe pernyataan dalam kuesioner bersifat tertutup, yakni pernyataan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan. Peneliti juga akan menggunakan skala ordinal untuk jawaban responden dari kuesioner sebagai pengolahan data. Skala ordinal menggunakan perhitungan model skala likert. Skala likert adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu. Skala likert yang digunakan peneliti memiliki 7 bagian interval yaitu 1-7 dengan penilaian semakin ke kiri semakin rendah dan semakin ke kanan semakin tinggi.

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Cukup Tidak Setuju (CTS)	3
4.	Netral (N)	4
5.	Cukup Setuju (CS)	5
6.	Setuju (S)	6
7.	Sangat Setuju (SS)	7

Sumber : Sugiono, 2017

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu *Burnout* pelaku UMKM, variabel independen terdiri dari *Role Overload* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan, variabel moderasi pada penelitian ini yaitu risiko finansial (Z). Berikut dijabarkan definisi konsep dan operasional variabel - variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1.	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stres dalam jangka panjang, dimana hal ini melibatkan situasi yang sangat emosional (Purwanti et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Emotional exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Low or reduced personal accomplishment</i> 	Skala Likert 1-7
2.	<i>Role Overload</i>	Menurut Kusuma (2018) <i>role overload</i> didefinisikan sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan Yang Berlebih 2. Jam Kerja Yang Panjang 3. Tanggung Jawab Berlebih 	Skala Likert 1-7
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana individu melakukan pekerjaannya sehari-hari (S. P. Siagian, 2014).	<p>Lingkungan Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya 	Skala Likert 1-7

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
			sarana angkutan Lingkungan Non-Fisik 5. Hubungan rekan kerja setingkat 6. Hubungan karyawan dengan atasan 7. Kerjasama antar karyawan	
4.	Risiko Finansial	Risiko finansial (keuangan) merupakan fluktuasi sasaran keuangan atau berukuran moneter perusahaan karena gejolak berbagai variabel makro (Hotdiana et al., 2022).	1. <i>Wasting Of Money</i> 2. <i>Financial Lost</i>	Skala Likert 1-7

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan metode *Struktural Equation Modeling (SEM)*. Pada SEM-PLS Terdapat dua model pemodelan, yaitu analisa *outer model* untuk mengevaluasi model pengukuran dan memastikan bahwa *measurement* layak untuk dijadikan pengukuran, dan analisa *inner model* atau model struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2015). Aplikasi pengolah data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SmartPLS 3.2.9.

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran karakteristik atau fitur dari suatu data. Analisis Statistik Deskriptif menampilkan informasi seperti nilai rata-rata (*mean*), *median*, *mode*, frekuensi, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum dari setiap variabel dalam set data baik dalam bentuk tabel maupun grafik (Latan, 2014). Pada penelitian ini, statistik deskriptif yang digunakan yakni *mean* untuk mengetahui rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dalam kuesioner.

3.5.2. Analisis Outer Model

Uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam pengukuran outer model terdapat 3 macam uji yang dilakukan, yaitu :

1. Uji *Convergent Validity*, *outer model* telah memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruksi reflektif apabila *loading factor* >0,70. Indikator dengan *loading factor* <0,40 akan dihilangkan dari model, sementara *loading factor* antara 0,40 dan 0,70 akan dianalisis untuk pengaruh penghilangan indikator terhadap *Average*

Variance Extracted (AVE) dan reliabilitas komposit, di mana batas nilai AVE yaitu 0,50 dan reliabilitas komposit yaitu 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

2. Uji *Discriminant Validity*, dengan membandingkan nilai *loading factor* dari satu konstruk dengan nilai *loading factor* dari konstruk lain (*Cross Loading*). Nilai *loading factor* konstruk yang ditargetkan harus lebih besar daripada nilai *loading factor* konstruk lain dan dengan melihat nilai *square root* AVE yang disarankan yaitu lebih dari 0,5.
3. Uji *Composite Reliability*, sebuah konstruk mempunyai data yang dapat diandalkan atau *reliable* apabila memenuhi kriteria keandalan dari *composite reliability* $> 0,70$. Nilai *composite reliability* 0,60 sampai 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian eksplorasi. Dapat diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai yang disarankan adalah lebih besar 0,6.

3.5.3. Analisis Inner Model

Pengujian *Inner Model* atau *Structural Model* merupakan analisis model yang menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antara variabel konstruk berdasarkan *substantive theory*. Dalam penelitian ini pengujian model struktural yang digunakan yaitu pengujian nilai *Koefisien Determinasi R-Squared* dan pengujian hipotesis. Analisis model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam pengukuran inner model terdapat 2 macam uji yang dilakukan, yaitu :

1. Uji *Coefficient Determination* (R^2)
Uji *Coefficient Determination* (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan yang digunakan didalam dan diluar dari penelitian ini terhadap variabel dependen. Chin memberikan kriteria nilai R Square sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 dimana nilai 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut kuat, nilai 0,33 berarti model tersebut sedang atau cukup, dan nilai 0,19 menunjukkan model tersebut lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015).
2. Uji Hipotesis
Uji hipotesis dilakukan untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Uji hipotesis dilihat melalui nilai *t-statistic* dan nilai *p-value*. Untuk nilai *t-statistic* yaitu hipotesis dinyatakan diterima atau variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai *t-statistic* lebih besar daripada nilai *t-tabel*. Nilai *t-tabel* yang dijadikan patokan dalam penelitian ini yaitu 1,96. Sedangkan untuk nilai *p-value*, tingkat keyakinan yang digunakan yaitu 95%, sehingga tingkat ketelitian atau batas ketidaktepatan adalah $(\alpha) = 5\% = 0,05$, sehingga :

Jika *p-value* lebih besar daripada α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika *p-value* lebih kecil daripada α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.