BAB I

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur memiliki peran yang sangat penting untuk perekonomian saat ini, Rachmawati & Rusfian (2021) industri manufaktur memberikan pengaruh besar terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia yaitu mencapai 7,07% per tahun 2021, hal itu tidak terlepas dengan adanya dukungan kebijakan yang semakin membangun pertumbuhan industri manufaktur melalui Kementrian Perindustrian. Dengan terus meningkatnya industri manufaktur, tentunya bukan hanya membantu perekonomian nasional namun juga untuk membangun perekonomian lokal, seperti contohnya pada perusahaan manufaktur yang ada di Kabupaten Temanggung. Kabupaten Temanggung merupakan salah satu daerah yang ada di Jawa Tengah dengan jumlah perusahaan manufaktur kurang lebih ada 68 perusahaan manufaktur yang beroprasi pada sektor yang berbeda beda. Berkembangnya perusahaan manufaktur khususnya di Temanggung tentunya sangat berkontribusi dalam membuka lapangan kerja untuk masyrakat lokal. Misalnya saja pada PT Prima Wana Kreasi Wood Industry (PWKWI), salah satu perusahaan manufaktur di Temanggung yang bergerak di sektor produksi kayu lapis yang telah menyerap tenaga kerja kurang lebih sekitar 495 orang dan berhasil mengekspor produknya ke berbagai negara, yang memberikan dampak sangat bagus bagi perekonomian baik untuk lokal maupun nasional (Gatra, 2024). Selain itu, perkembangan perusahaan manufaktur ini juga tentunya akan membuka peluang kesejahteraan terutama untuk pekerja perempuan yang sudah berkeluarga.

Perkembangan perusahaan manufaktur tidak terlepas dari aspek penting didalamnya. Salah satunya yaitu kinerja karyawan yang menjadi aspek penting sebagai penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, terutama di perusahaan manufaktur yang memiliki tantangan tinggi dalam produktivitas dan kualitas kerja (Muslimah, 2020). Kinerja sendiri merupakan suatu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Menurut Disnakertmg (2023) peningkatan angka angkatan kerja perempuan memberikan dampak signifikan terhadap dinamika kinerja. Apalagi pada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga, mereka cenderung mengalami konflik antar pekerjaan dan juga keluarga yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan akibat dari peran ganda yang mereka jalani. Di Kabupaten Temanggung , angka angkatan kerja perempuan dari tahun 2021 sebanyak 61,88% naik menjadi 65,91% di tahun 2024, serta angka pernikahan di Temanggung mencapai 54,78% BPS (2024), dimana dari data tersebut tidak menutup kemungkinan perempuan yang sudah menikah/berumah tangga juga memilih untuk berkarir. Dengan meningkatnya partisipasi angkatan kerja perempuan yang sudah berkeluarga, hal ini menjadi relevan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai tantangan yang mereka hadapi di dunia kerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan fokus pada topik pekerja perempuan yang sudah berkeluarga.

Dengan adanya perubahan zaman yang semakin modern dan adanya kesetaraan *gender* mendorong perempuan bukan hanya sebagai ibu rumah tangga, namun juga berpartisipasi dalam dunia karir (Purwanto & Muizu, 2023). Menurut pendapat Pipit Muliyah et al (2020) perempuan sekarang banyak yang bekerja untuk membantu suami dalam meningkatkan kesejahteraan dan membantu perekonomian rumah tangga, serta ikut andil dalam membuat keputusan demi keberlangsungan rumah tangga. Selain itu menjadi wanita karir yang sukses dengan peran ganda yang mereka jalani menjadi suatu trend saat ini, bahkan akhir-akhir ini banyak perusahaan yang mempekerjakan wanita tidak terkecuali yang sudah berkeluarga (Nurhasanah et al., 2023). Dengan meningkatnya partisipasi wanita karir terutama yang sudah berkeluarga, akan meningkatkan *work family conflict* yang muncul karena peran ganda yang mereka lakukan (Erniati et al., 2023). *Work family conflict* terjadi ketika tuntutan dari kedua peran tersebut saling bertentangan, sehingga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan berdampak langsung pada kinerja karyawan (Huo & Jiang, 2023). Penelitian yang dilakukan Sukarno & Djati (2021) faktor utama munculnya *work family conflict* pada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga pada perusahaan manufaktur adalah adanya persaingan yang kompetitif, tingginya tuntutan kerja, dan juga sistem kerja yang tidak fleksibel. Selain itu, Menurut Wilda et al (2020) menyatakan jika *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hazmi et al (2022) juga menambahkan jika status pernikahan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak terkecuali pada pekerja perempuan yang sudah menikah yang cenderung mengalami tantangan besar dalam menyeimbangkan kedua perannya.

Dari permasalahan tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja mereka, Aiman & Khan (2024) menjelaskan perempuan yang mengalami *work famliy conflict* cenderung memiliki kinerja yang rendah yang berpengaruh pada perusahaan dalam hal produktivitas dan juga efesiensi. Pada penelitian Sukarno & Djati (2021) juga menunjukan jika perusahaan tidak memperhatikan *work family conflict* maka akan berdampak pada tingginya tingkat absensi hingga stress karyawan yang akan berakibat pada kinerja perusahaan. Dari stress yang berkepanjangan tersebut dapat menyebabkan timbulnya *burnout*, yang mana pada penelitian terdahulu menyebutkan jika tingkat *work family conflict* yang dialami oleh seseorang tinggi, maka semakin besar pula kemungkinan seseorang mengalami *burnout* (Rika Widianita, 2023). *Burnout* sendiri dapat didefinisikan sebagai kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan yang terus-menerus yang diakibatkan oleh adanya tuntutan antara tuntutan pekerjaan dan juga keluarga (Gabriel & Aguinis, 2022). *Burnout* ditandai dengan adanya kekelahan fisik, kelelahan mental, dan juga penurunan prestasi diri, dimana jika hal tersebut dibiarkan berkelanjutan maka akan berakibat pada kinerja mereka (Hasanah et al., 2023). Selain itu ada beberapa hal yang memicu munculnya *burnout*, yaitu karena adanya tuntutan-tuntutan yang terlalu tinggi, dengan disertai keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung, interaksi antar pekerja yang tidak sehat, dan juga beban kerja terlalu berat (Mouliansyah et al., 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai topik pada penelitian ini, diantaranya Intan & Tuty (2022) yang menyebutkan jika *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, sedangkan penelitian yang dilakukan Yuseva (2024) menyebutkan jika *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout.* Sementara itu pada penelitian Idris et al (2023) menyebutkan jika work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi pada penelitian (Fadhila, 2023) *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun pada penelitian Alfajar & Hidayati (2022) menyebutkan jika *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Indrian et al (2023) yang menyebutkan jika *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai topik yang sama, memiliki hasil yang tidak konsisten yang mengakibatkan kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Adanya penelitiaan ini untuk mengisi kesenjangan tersebut, dengan melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan *burnout* sebagai variabel mediasi yang perlu dipertimbangkan serta mendapatkan temenuan-temuan yang baru. Selain itu sebagian besar penelitian tidak spesifik terhadap pengaruh *work family conflict* pada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga di sektor manufaktur, sehingga kurang untuk memberikan gambaran yang *komprehensif* tentang tantangan unik yang mereka hadapi. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai strategi penelitian untuk memaparkan hasil yang lebih jelas, terukur dan terstruktur tiap variabelnya, serta untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Meskipun ada penelitian yang meneliti peran genda dalam dunia kerja, banyak penelitian yang cenderung tidak memberikan hasil serupa dalam konteks lokal atau industri tertentu, seperti yang terjadi di Temanggung.

Dari pemaparan latar belakang diatas, penelitian ini perlu dilakukan untuk (i) mengisi celah dari penelitian sebelumnya dengan fokus terhadap pekerja perempuan yang sudah berkeluarga di perusahaan manufaktur lokal. (ii) Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel mediasi yaitu *burnout.* (iii) Dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan saran sederhana untuk pengelola SDM di sektor manufaktur, agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir *work family conflik* yang muncul pada karyawan khususnya pekerja perempuan yang sudah berkeluarga. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *BURNOUT* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI TEMANGGUNG".

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Teori Konflik (*Conflict Theory*)

Teori yang mendukung pada penelitian ini yaitu teori konflik menurut George Simmel dalam bukunya yang berjudul "The Sociology of Conflict (1908)" dimana konflik dapat mempengaruhi kinerja individu dan kelompok. Simmel berpendapat bahwa konflik dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja. Namun, Simmel juga menekankan bahwa konflik dapat memiliki dampak positif, seperti meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan (Tambak, 2020). Konflik sendiri menurut Simmel adalah suatu proses sosial yang terjadi ketika dua atau lebih individu atau kelompok memiliki tujuan, nilai, atau kepentingan yang berbeda dan tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi, kelompok sosial, dan hubungan interpersonal. Adapun beberapa strategi untuk mengelola konflik, diantaranya Competition dimana satu pihak mendominasi, cocok untuk mengambil keputusan cepat tetapi dapat merusak suasana kerja, kemudian ada Collaboration yaitu melibatkan kerja sama untuk solusi yang memuaskan semua pihak, memperkuat hubungan tim meskipun membutuhkan waktu, Avoidance atau penghindaran cocok untuk konflik kecil atau menenangkan suasana, tetapi masalah bisa menumpuk jika terlalu sering dilakukan yang pada akhirnya , seseorang mengalah demi menjaga hubungan dengan baik, strategi cocok jika keharmonisan lebih penting, terakhir ada strategi Compromise adalah saling memberi dan menerima untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja diambil dari istilah *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih oleh seseorang). Kinerja karyawan sendiri merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab (Yudiani, 2022). Menurut Singh dalam (Yudiani, 2022) kinerja karyawan diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memenuhi tanggung jawabnya sebagai catatan hasil penyelesaian tugas kerjanya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Ivancevich dalam (Sutanto & Mogi, 2022) variabel kinerja dapat diukur dari kuantitas, kualias pekerjaan yang dihasilkan, kerjasama yang baik dalam menyelsaikan pekerjaan anatar tim, dan juga rasa inisiatif yang muncul untuk menyelesaikan tugas diluar tanggung jawab yang dibebankan. Selain itu ada bebrapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan pengetahuan dimana pendidikan menjadi faktor penunjang, dan juga faktor motivasi untuk mendorong semangat pekerja dalam menyelesaikan tujuan organisasi (Mangkunegaran, 2023). Dari pernyataan- pernyataan diatas yang sudah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja menupakan suatu hasil dari kerja dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas yang bisa dianggap suatu prestasi kerja atas tanggung jawab yang dibebankan oleh suatu perusahaan/organisasi.

2.1.3 Burnout

Menurut Herbert J. Freudenberger dalam (Arroisi & Afifah, 2022) *Burnout* merupakan kondisi respons terhadap stres kronis yang berkelanjutan akibat tuntutan pekerjaan, selain itu *burnout* bukan hanya sekedar kelelahan fisik, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional yang dapat mengganggu kinerja individu. Diperkuat dengan pendapat menurut George dan R. Jones dalam (Widia, 2023)" *burnout is psychological, emotional, or physical exhaustion"* yang artinya *burnout* ini memiliki tanda-tanda kelelahan yaitu perasaan prestasi diri yang rendah, kelelahan emosional, dan depersional yang mengakibakan seseorang tidak lagi peduli terhadap orang lain serta secara emosionalnya merasa lebih bergejolak.

Selain itu faktor yang mempengaruhi *burnout* ini ada beberapa macam yaitu, faktor lingkungan seperti contohnya konflik peran dan juga beban kerja yang terlalu berat, faktor individual contohnya sikap prefeksionis dan idealis, dan terakhir faktor demografi meliputi *gender* dan juga usia. Variabel *burnout* juga memiliki indikator sebagai tolak ukur, menurut Baron dan Greenberg

dalam (Prianto & Bachtiar, 2020) indikator *burnout* ada kelelahan fisik, kelelahan mental, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Dari beberapa pernyataan-pernyataan yang sudah diuraikan diatas, kesimpulan dari *burnout* sendiri merupakan suatu kondisi gangguan psikologis berupa kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan dan tekanan pada pekerjaan maupun hidup yang ditandai dengan adanya prestasi yang menurun, emosional, dan juga depresi yang menyebabkan rasa acuh terhadap lingkungan sekitar.

2.1.4 Work Family Conflict

Work family conflict menurut Irawati & Kuala (2020) merupakan konflik antar peran yang diakibatkan oleh tekanan peran dari pekerjaan dan juga tekanan peran dari keluarga yang saling bertolak belakang. Seseorang pastinya membutuhkan waktu yang lebih lama untk melakukan salah satu peran, yang mengakibatkan waktu untuk melakukan peran yang lain berkurang. Menurut Soetjipto (2019) *work family conflict* ini diartikan sebagai bentuk konflik antar peran pekerjaan dengan peran keluarga tidak saling cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan dalam keluarga, yang pada akhirnya timbul ketegangan karena pelaksanaan kedua peran tidak berjalan sesuai harapan. *Work family conflict* pada penelitian ini merujuk pada peran ganda yang dilakukan pada oleh pekerja wanita yang sudah berkeluarga. Peran ganda menjadi hal yang sangat penting mendorong munculnya WFC, hal ini karena tututan peran pada pekerjaan dan juga tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga tidak bisa disejajarkan dalam satu kondisi dan waktu yang bersamaan. *Work family conflict* merupakan variabel yang indikatornya dapat diukur, indikator menurut Irawati & Kuala (2020) yaitu adanya konflik terhadap waktu, konflik ketegangan, dan juga konflik pada perilaku. Dari penjabaran diatas, kesimpulan dari *work family conflict* adalah konflik antar kedua peran ,akibat peran ganda yang dilakukan tidak bisa dikerjakan dalam satu waktu dan kondisi secara bersamaan yang mengakibatkan tekanan. Tekanan yang muncul karena peran ganda yang mereka lakukan yang didorong tidak adanya keseimbangan antara kehidupan/waktu dengan keluarga dan juga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang nantinya kedua tuntutan tersebut saling mempengaruhi sehingga berdampak pada kepuasan dan kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Novita Sari et al., 2021)	Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Usaha Kecil dan Menengah Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati	• Work Family Conflict • Beban Kerja • Kinerja Karyawan	Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di UKM Desa Bringin Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.
2.	(Candra et al., 2022)	Beban Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasi	• Beban Kerja • Work Family Conflict • Kinerja Pegawai • Komitmen Organisasi	Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
3.	(Fadhila, 2023)	Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self- Efficacy Sebagai Variabel Mediasi	• Work Family Conflict • Kinerja Karyawan • Self-Efficacy	Work family conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	(Idris et al., 2023)	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore kepulauan	• Work Family Conflict • Kinerja Karyawan • Stres Kerja	Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan.
5.	(Sanjiwani et al., 2023)	PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH BURNOUT PADA PEREMPUAN PASCA PANDEMI COVID – 19	• Work Family conflict • Turnover Intention • Burnout	Secara positif signifikan work family conflict mempengaruhi burnout, yang artinya bahwa bertambahnya tingkat work family conflict maka tingkat burnout juga akan tinggi.
5.	(Yuseva, 2024)	Analisis Pengaruh Job Demand Dan Work Family Conflict Terhadap Organizational Commitment Dengan Burn Out Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Ojk) Sumatera Barat	• Job Demend • Work Family Conflict • Organizational Commitment • Burnout	Work family conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Intan & Tuty, 2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan	• Beban Kerja • Stres Kerja • Work Family Conflict • Burnout	Secara persial work family conflict dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada PT.X.
7.	(Purnama et al., 2023)	Burnout Pada Karyawati Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Dukungan Rekan Kerja	• Burnout • Work Family Conflict • Dukungan Rekan kerja	Ada hubungan signifikan positif antara work family conflict dengan burnout, dimana semakin tinggi WFC maka semakin tinggi juga tingkat burnout yang dirasakan karyawan dan sebaliknya.
8.	(Alfajar & Hidayati, 2022)	Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi Dan Baja	• Kelelahan Mental (Burnout) • Kinerja karyawan	Dampak kelelahan mental (burnout) mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.
9.	(Indrian et al., 2023)	Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)	• Burnout • Work Family Balance • Kepuasan Kerja • Kinerja	Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout pada karyawan Perusahaan Manufaktur di Temanggung

Pada penelitian yang dilakukan Sanjiwani et al (2023) menunjukan jika keseimbangan *work family conflict* yang dikelola dengan baik, maka dampak dari *burnout* bisa diminimalisir dan juga dapat menciptakan kesejahteraan. Misalnya, pemberlakuan fleksibel kerja yang memungkinkan pekerja dapat mengerjakan pekerjaannya didekat tempat tinggalnya. Sementara penelitian menurut Intan & Tuty (2022) *work family conflict* dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan berkepanjangan. Seperti pada penelitian ini yang mengambil konteks pekerja di industri manufaktur, dengan pemberlakuan target kerja, adanya waktu lembur kerja, dan juga diberlakukanya shift kerja. Maka dapat diasumsikan bahwa jika *work family conflict* bisa dikelola dengan baik maka akan meminimalisir *burnout*, sebaliknya jika work family conflict tidak terkendali maka konflik peran akan meningkatkan burnout secara signifikan.

H1: Work family conflict berpengaruh positif terhadap burnout pada karyawan perusahaan manufaktur di Temanggung.

2.2.2 Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Temanggung

Work family conflict menurut Candra et al (2022) menyebutkan jika konflik yang dialami pekerja perempuan yang sudah berkeluarga sering kali berdampak negatif pada kinerja, karena tekanan yang muncul dari kedua sisi dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan fokus. Penelitian yang dilakukan Baskoro & Handoyo (2020) menunjukan bahwa karyawan yang mengalami *work family conflict* cenderung menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu dan energi secara optimal, baik untuk menyelesaikan tugas pekerjaan maupun memenuhi tanggung jawab keluarga. Hal ini berakhir pada penurunan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk memenuhi ekspektasi organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat konflik yang dialami, semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Faktor-faktor seperti kelelahan emosional akibat tekanan ganda, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, dan stres yang berkepanjangan menjadi penyebab utama menurunnya efektivitas kerja.

H2: Work family conflict bepengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Temanggung.

2.2.3 Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Temanggung

Burnout didefinisikan sebagai kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. *Burnout* ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan emosional serta mental yang ditunjukan dengan munculnya berbagai sikap negatif. Penelitian oleh Alfajar & Hidayati (2022) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang mengalami rasa tidak berdaya terhadap pekerjaan maupun hidupnya akibat kelelahan yang berlebihan, lelah secara fisik dan psikis dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Menurunnya kinerja akibat dari tekanan pekerjaan itu sendiri juga akan mengakibatkan stress .

H3: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Temanggung.

2.2.4 Pengaruh work family conflict Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Manufaktur di Temanggung

Penelitian menunjukan bahwa *work family conflict* dapat meningkatkan tingkat *burnout*, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja. Penelitian Pramana & Pertiwi (2024) menjelaskan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh seorang individu, maka akan memperburuk tingkat *burnout* yang terjadi. Tingkat *burnout* yang tinggi akibat dari adanya peran ganda yang dilakukan akan berdampak pada kinerja ditempat kerja. Sependapat dengan penelitian tersebut, menurut Jia & Li (2022) *work family conflict* bukan hanya berperan penting pada peningkatan *burnout* namun juga berpotensi meningkatkan

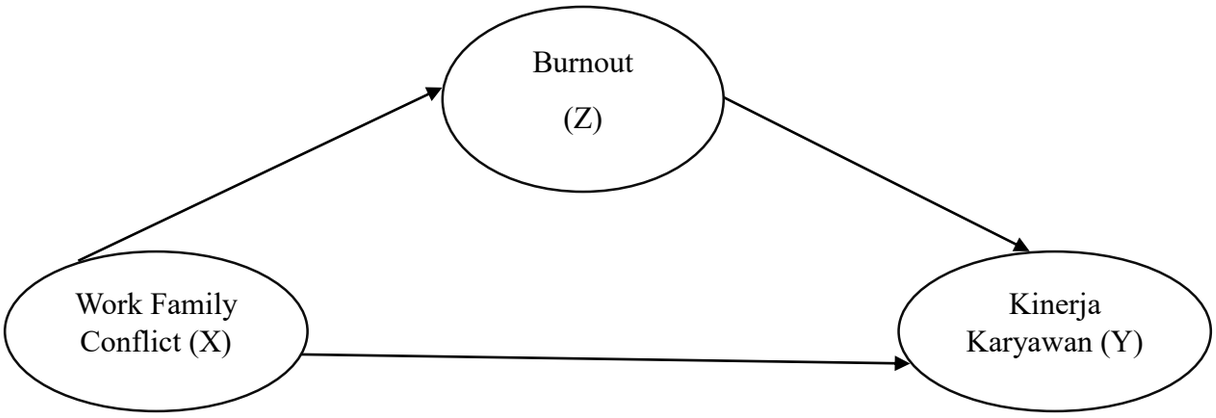
tingkat *turnover* di kalangan pekerja, khususnya pekerja wanita yang sudah berkeluarga. Dari beberapa penelitian diatas dapat diasumsikan bahwa *work family conflict* mendorong munculnya *burnout* yang dapat menciptakan kondisi yang merugikan karyawan ditempat kerja .

H4: *Burnout* memediasi *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Temanggung.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka yang sudah diurakan, maka model untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar model tersebut terdiri dari variabel independen yaitu *work family conflict*, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel mediasi yaitu *burnout.*

Gambar 2.1 Model penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bersifat objektif, yang mencakup pengumpulan serta analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik (Sekaran, 2006). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* (X), terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi *burnout* (Z).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas sesuai yang diinginkan peneliti untuk dipelajari serta dibuatkan kesimpulan (Sugiyono, 2017) . Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pekerja perempuan yang sudah berkeluarga pada perusahaan manufaktur yang ada di Temanggung. Pemilihan sampel menggunakan pekerja perempuan pada perusahaan manufaktur didasari beberapa alasan yaitu perempuan sering kali memiliki peran yang signifikan dalam industri manufaktur, terutama dalam posisi yang memerlukan ketelitian dan disiplin tinggi, selain itu pekerja perempuan di sektor ini dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Bukan hanya itu saja, perempuan di industri manufaktur sering kali menanggung beban kerja ganda, baik di tempat kerja maupun di rumah, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dikarenakan data jumlah populasi tidak diperoleh oleh peneliti, maka digunakan rumus cochran untuk menentukan sampel. Rumus cochran sendiri merupakan rumus yang digunakan apabila populasi tidak diketahui jumlahnya dengan pasti (Sugiyono, 2019).

Rumus cochran digunakan karena jumlah populasi tidak diketahui pasti jumlahnya.

Dimana ; (1)

$$n = \frac{Z^2pq}{e^2}$$

n : Jumlah sampel yang diperlukan

Z : Tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam sampel, yakin 95%

P : Peluang bener 50% = 0,5

q : Peluang salah 50% = 0,5

Tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% dimana nilai Z sebesar 1,96 dan tingkat error maksimum sebesar 10%. Jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini sebagai berikut,

(2)

$$n = \frac{(1{,}96)^2(0{,}5)(0{,}5)}{(0{,}1)^2}$$

n = 96, 04

Berdasarkan perhitungan tersebut, jadi jumlah sampel minimal yang harus digunakan pada penelitian ini ada 96,04 dibulatkan menjadi 100 responden.

Sampel merupakan jumlah dan karateristik yang hasilnya akan mewakili populasi, sehingga pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi yang ada (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini sampel diambil menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode purposive sampling merupakan pengambilan sampel dengan dengan acuan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai berikut;

- Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga pada perusahaan manufaktur di Temanggung
- Pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.
- Harus yang sudah memiliki anak minimal 1. Penelitian Rachmayani (2019)menyatakan bahwa wanita yang sudah mempunyai anak cenderung mengalami permasalahan WFC dibandingkan yang belum memililiki anak.
- Masih dalam status pernikahan.

3.3 Variabel penelitian

Variabel penelitian yang terdapat dalam penelitian ini ada 3, yaitu variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain ,dalam penelitian ini variabel independennya adalah *work family conflict* (X). Sedangkan variabel dependen (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (X) (Ferdinand, 2014). Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasinya adalah *burnout* (Z). Variabel mediasi sendiri merupakan variabel yang mempengaruhi variabel (X) dan variabel (Y) (Sekaran, 2006).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator & pertanyaa	Skala
1.	(X1) Work family conflict (WFC): merupakan konflik antar peran yang diakibatkan oleh tekanan peran dari pekerjaan dan juga tekanan peran dari keluarga yang saling bertolak belakang (Irawati & Kuala, 2020).	Menurut Irawati & Kuala (2020) indikator WFC ada 3 ; 1. Konflik waktu 2. Konflik ketegangan 3. Konflik perilaku	Skala Likert
2.	(Y1) Kinerja karyawan : merupakan pencapaian kerja yang dicapai oleh seseorang dalam satuan waktu tertentu (Sutanto & Mogi, 2022).	Menurut Ivancevich dalam (Sutanto & Mogi, 2022) indikator kinerja ; 1.Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Pengembangan diri	Skala Likert
3.	(Z) Burnout : merupakan kelelahan akibat dari beban kerja berlebih yang berdampak pada fisik dan emosional berkepanjangan (Prianto & Bachtiar, 2020).	Menurut Baron dan Greenberg dalam (Prianto & Bachtiar, 2020) indikator burnout ; 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3.Rendahnya penghargaan terhadap diri.	Skala Likert

3.4 Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini pengumpulan data dengan mengunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pernyataan tertulis yang dirumuskan sebelumnya oleh peneliti untuk dijawab oleh responden, biasanya secara alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006). Kuesioner pada penelitian ini disebarkan lewat media online kepada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga pada perusahaan manufaktur di Temanggung dengan kriteria tertentu yang terpenuhi. Adapun penelitian ini menggunakan skala likert bervariasi dari yang sangat setuju hingga yang sangat tidak setuju. Skala

linker akan menghasilkan data interval, dimana skala likert digunakan untuk mengukur baik sikap, pandangan, maupun pendapat seseorang maupun kelompok tertentu mengenai permasalahan pada suatu objek ataupun topik tertentu (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.2 Penelian skor tes

No	Alternatif Jawaban	Sekor Pernyataan
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sedangkan untuk sumber datanya sendiri, penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari responden, kelompok tertentu yang dipilih peneliti dalam kurun waktu tertentu untuk digali informasinya, selain itu buku maupun internet bisa menjadi data primer jika kuesioner disebar lewat internet (Sekaran, 2006).

3.5 Alat Analisis Data

Alat analisis data merupakan proses pengambilan dan pengumpulan data yang dilakukan secara sistematik, yang hasilnya dikategorikan untuk mendapatkan hasil serta dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2017). penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan bantuan program SPSS (Statistcal Package for the Social Sciences) Versi 30 yang hasilnya akan digunakan untuk pembuktian hipotesis. Analisis data ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel maupun pengaruhnya variabel mediasi.

3.5.1 Analisis Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner ini dapat dikatakan valid apabila pernyataan dapat mengungkapkan hasil yang akan diukur (Ghozali, 2021). Uji validitas dapat dilihat dari angka kolerasi Pearson atau dari nilai signifikansi.

(3)

$$\tau = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X)^2)\,(n(\sum Y)^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Syarat pada uji ini dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (r_{hitung}>r_{tabel}). Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel, dimana data dikatakan reliabilitas jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021) **.** dengan mengaplikasikan reabilitas yang dinilai dengan uji statistik Cronback Alpa(∝). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2021) Variabel yang dikatakan reabel jika Cronback Alpa > 0,70.

3.5.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui data yang didapat dapat ditelaah lebih lanjut. Dalam penelitian ini, ujinya berupa uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Uji statistik yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data residual berdistribusi nornal jika signifikansi>0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi<0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat adanya multikolonieritas dapat dilihat dari VIF (variance inflation factor). Nilai yang dipake untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji ini mengasumsikan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.3 Analisis Uji Hipotesis

a. Analisis Jalur (Path Analisis)

Menurut Ghozali (2021) metode analisis jalur (path analisis) ini merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan antar variabelnya. Selain itu analisis jalur juga dapat digunakan untuk menentukan pola hubungan antar tiga variabel maupun lebih.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu penelitian terjadi pengeruh secara sendiri-sendiri atau secara individu atau tidak dari variabel independen terhadap variabel dependen. suatu data dikatakan pengaruh persial atau hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, sedangkan jika nilai signifikansinya lebih 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2021).

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam penelitian terdapat pengaruh secara simultan atau pengaruh secara bersamaan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana suatu data dikatakan memiliki pengaruh secara simultan jika niai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 (Ghozali, 2021). Kompetensi pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi < 0,05, variabel dependen berpengaruh signifikan dan secara sinkron semua variabel independen bisa dikatakan bahwa hipotesis alternatif diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang hampir dari 1 artinya variabel independen bisa menginformasikan yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen. Selanjutnya jika R^2 yang tinggi mendekati 1 artinya bahwa variabel independen mempunyai hampir keseluruhan informasi yang diperlukan dalam melakukan prediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2021).

e. Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel (sobel test). Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel mediasi (Z) melalui variabel dependen (Y), pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh burnout. Untuk menguji signifkansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisen ab dengan rumus sebagai berikut;

$$\text{Sab} = \sqrt{b^2 sa^2} + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2 \quad (4)$$

Keterangan ;

Sa : Standar error koefisien a

Sb : Standar error koefisien b

b : Koefisien variabel mediasi

a : Koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut;

$$t = \frac{ab}{Sab} \tag{5}$$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2021).