

Artikel Ainun Annajiyah 182010200120.docx *by*

Submission date: 09-Sep-2022 03:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1895764127

File name: Artikel Ainun Annajiyah 182010200120.docx (157.31K)

Word count: 5218

Character count: 32017



PERAN WORK FAMILY CONFLICT, STRES KERJA DAN BURNOUT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID – 19

Ainun Annajiyah¹⁾, Rifdah Abadiyah., SE., M.S.M., CHCM²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ainunanna25@gmail.com¹⁾, rifdahabadiyah@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Work Family Conflict, Work Stress, and Burnout on employee performance at CV. Ko Pi Mana during the Covid-19 pandemic. This research is a descriptive study using quantitative methods. Sampling in this study was carried out with the Non Probability Sampling technique with the Purposive Sampling method and the number of samples in this study were 96 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression using the SPSS version 26 program. The results of this study prove that Work Family Conflict has no effect on employee performance during the Covid-19 pandemic, work stress affects employee performance during the Covid-19 pandemic, and Burnout affects employee performance during the Covid-19 pandemic.*

Keywords *work family conflict, work stress, burnout, employee performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja, dan Burnout terhadap kinerja karyawan di CV. Ko Pi Mana pada masa pandemi Covid – 19. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Non Probability Sampling dengan metode Purposive Sampling serta jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Work Family Conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat pandemi Covid – 19, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat pandemi Covid – 19, dan Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat pandemi Covid – 19

Kata Kunci *work family conflict, stres kerja, burnout, kinerja karyawan.*

How to cite: Ainun Annajiyah, Rifdah Abadiyah (2018) Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Ko Pi Mana Pada Masa Pandemi Covid – 19. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang berpengaruh besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi tidak akan terbentuk dan berjalan dengan baik apabila tidak adanya dukungan manusia baik anggota maupun pengurus bahkan keberlangsungannya bergantung pada manusia yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikembangkan serta dikelola dengan baik agar kegiatan perusahaan dan organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor yang menjadi pengaruh pada keberhasilan perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kemampuan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Namun saat ini dunia sedang dilanda wabah genting yang belum diketahui penyebabnya dan harus diperhatikan secara khusus oleh Organisasi Kesehatan Dunia yang disebut WHO (World Health Organization). Pada tanggal 11 Maret 2020 WHO (World Health Organization) menetapkan Covid – 19 sebagai pandemi. Pandemi Covid – 19 membawa dampak dalam kehidupan sosial dan industri pada masyarakat. Salah satu dampak yang terjadi yaitu *Work Family Conflict*. Hal tersebut sering terjadi pada karyawan yang sudah menikah karena mereka memiliki peran ganda selain menjadi pekerja, mereka juga diharuskan untuk tetap membagi waktu dengan keluarga.

Faktor lain yang dinilai dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan hal yang biasa terjadi pada para pekerja saat melakukan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berlebih dengan waktu pengerjaan yang sangat singkat. Stres kerja dinilai menjadi permasalahan dalam perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Masalah lain yang juga sering terjadi dalam dunia kerja adalah *burnout*. Hal ini terjadi karena burnout dinilai menghambat kinerja karyawan yang nanti dapat merugikan perusahaan. Burnout dapat menurunkan job performance, hal ini berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri karena semakin banyak stres kerja

yang terjadi maka kinerja karyawan juga akan tidak berjalan maksimal. *Burnout* dikaitkan dengan beberapa masalah mengenai kesehatan fisik dan mental, permasalahan rumah tangga serta hubungan sosial yang disebabkan oleh kejenuhan kerja (*burnout*).

Berdasarkan penelitian dan observasi terdapat adanya karyawan yang tidak fokus ketika bekerja dimana mereka mempunyai permasalahan terkait dengan keluarga, adanya perpindahan jam kerja yang berubah – ubah membuat mereka kebingungan atau stres serta banyaknya kewajiban dan tanggungjawab yang membuat mereka dituntut untuk bekerja lebih keras lagi sehingga dapat menimbulkan kelelahan dan penurunan kinerja.

Dari ketiga variabel yang telah diuraikan diatas ditemukan tuntutan pada karyawan agar berkontribusi penuh pada perusahaan dengan beberapa permasalahan yang terjadi guna mencapai target serta visi misi yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini maka peneliti tertarik untuk menguji dan meneliti seberapa besar pengaruh “Work Family Conflict, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ko Pi Mana pada masa pandemi Covid – 19” dalam menjalankan tugas serta kewajibannya.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada populasi dengan analisis data bersifat statistik dan berlandaskan terhadap filsafat positivisme. [1]

B. Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini adanya identifikasi variabel bertujuan sebagai dasar dalam memahami variabel yang akan diteliti. Identifikasi atas variabel ini yaitu variabel bebas adalah *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan *burnout* (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini memiliki fungsi untuk memahami definisi yang akan diteliti. Yang selanjutnya digunakan untuk kuesioner penelitian dan kemudian dilakukan analisis sebagai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

a. *Work Family Conflict* (X1)

Work family conflict merupakan konflik yang terjadi akibat peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang dipikul seorang karyawan akibat tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan tugas.

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan mengalami ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, serta proses berfikir dalam menjalankan pekerjaannya.

c. *Burnout* (X3)

Burnout merupakan gejala yang dialami seorang karyawan akibat stres kerja yang berkepanjangan dengan ditandai emosional, lelah fisik, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, serta ketidakpercayaan terhadap kemampuan dalam mencapai target pribadi lingkungan.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam waktu tertentu pada organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

3. Indikator Variabel

a. *Work Family Conflict*

1. Adanya waktu kerja yang menyita waktu keluarga.
2. Adanya tekanan pekerjaan mengganggu pekerjaan dan keluarga
3. Timbulnya perilaku negatif yang mengganggu fokus pekerjaan dan keluarga
4. Miskomunikasi antara pekerjaan dan keluarga

b. Stress Kerja

1. Adanya perasaan tertekan dengan tugas yang diberikan
2. Adanya balas jasa yang rendah
3. Adanya konflik pribadi dengan kelompok
4. Adanya tuntutan peran yang terlalu banyak

c. *Burnout*

1. Mudah lelah dalam mengerjakan tugas
2. Mudah cemas dalam menghadapi pekerjaan
3. Merasa gelisah dalam menjalankan pekerjaan

4. Turunnya kepercayaan terhadap diri sendiri
- d. Kinerja Karyawan
 1. Ketepatan penyelesaian tugas
 2. Kesesuaian jam kerja
 3. Tingkat kehadiran
 4. Kerjasama antar karyawan

C. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek maupun objek yang dimana memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sehingga kemudian dapat ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik dan dipelajari kesimpulannya[1]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang sudah menikah pada CV. KO PI MANA yang berjumlah 120 Orang.

D. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik Non probabilitas sampling, dengan menggunakan metode Purposive sampling untuk pengambilan sampel.[1] Adapun kriteria sample yang akan digunakan dalam pengambilan data kuisisioner adalah karyawan yang sudah menikah. Karena jumlah populasi yang tidak diketahui jumlahnya dan untuk memperkuat teori dari Roscoe mengenai penarikan jumlah sampel dapat dilakukan dengan perhitungan menggunakan rumus dari Supranto:

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \sigma}{\epsilon} \right)^2$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
 $Z_{\alpha/2}$ = Nilai tabel normal atas kepercayaan 95% dengan nilai 1,96
 σ = Standart defiasi 25% = 0,25
 ϵ = Error 5% = 0,05

Sehingga perhitungan sampelnya sebagai berikut :

$$n = \left(\frac{1,96 \cdot 0,25}{0,05} \right)^2$$

$$n = 96,04$$

berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas yang menunjukkan nilai 96,4 orang kemudian di bulatkan menjadi 96 orang, Maka sampel pada penelitian ini mengambil jumlah 96 orang dengan kriteria karyawan yang sudah menikah.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah suatu data yang diterima langsung dari tempat penelitian dilaksanakan.[1] Data primer tersebut diperoleh berupa kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan CV. KO PI MANA dalam bentuk google form.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak diterima secara langsung dari tempat penelitian dilaksanakan. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini didapatkan dari :

- a. Kuisisioner yang di sebarkan kepada responden
- b. Jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan

F. Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur.[1]

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai teknik mengumpulkan data yang dibagikan kepada karyawan CV. KO PI MANA serta hasil yang diterima akan diukur menggunakan skala likert.) skala likert merupakan Skala yang digunakan guna mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu atau kelompok mengenai kejadian sosial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [1]. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan melalui penyebaran kuisioner kepada 96 responden, diperoleh gambaran tentang persepsi responden terhadap tiap-tiap butir pernyataan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisioner yang terdiri dari 3 variabel bebas/independen yaitu pada X1 terdapat 8 butir pernyataan, X2 terdapat 8 butir pernyataan, X3 terdapat 8 butir pernyataan, dan variabel dependen/terikat (Y) ada 8 butir pernyataan. Jawaban responden terhadap butir pernyataan dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

a. *Work Family Conflict*

Terdapat 4 Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden berkaitan dengan work family conflict. Persepsi responden terhadap variabel *Work Family Conflict* jawaban setuju dengan nilai presentase terbesar (67%) yang terletak pada poin X1.2 dengan pernyataan karyawan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga akibat dari terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

b. Stres Kerja

Terdapat 4 indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden mengenai stres kerja. Persepsi responden terhadap variabel stres kerja dapat ditunjukkan hasil jawaban kuesioner stres kerja jawaban setuju dengan nilai presentase terbesar (67,7%) yang terletak pada poin X2.2 dengan pernyataan karyawan akan mengeluh apabila pekerjaan yang akan dikerjakan merasa susah untuk dilakukan.

c. *Burnout*

Terdapat 4 indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden mengenai *burnout*. Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan hasil jawaban kuesioner burnout jawaban setuju dengan nilai presentase terbesar (68,8%) yang terletak pada item X3.2 dengan pernyataan karyawan merasa lelah saat bangun dipagi hari karena membayangkan beratnya pekerjaan yang akan dijalani. Studi empiris di lapangan mengindikasikan bahwa karyawan merasa kelelahan saat bangun pagi karena membayangkan sesuatu yang berat saat bekerja. Sehingga munculnya burnout ini membuat karyawan lelah saat bangun pagi karena membayangkan beratnya menjalani pekerjaan.

d. Kinerja Karyawan

Terdapat 4 indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan hasil jawaban kuesioner kinerja karyawan dengan jawaban sangat setuju dengan nilai presentase terbesar (74%) yang terletak pada item Y1 dengan pernyataan karyawan mampu bekerja dengan tepat waktu. Studi empiris di lapangan mengindikasikan bahwa karyawan mampu bekerja secara tepat waktu. Sehingga munculnya kinerja karyawan ini membuat karyawan merasa mampu bekerja secara tepat waktu.

B. Uji Validitas

Instrumen valid adalah sebuah instrumen yang dapat digunakan sesuai dengan fungsinya seperti dapat digunakan untuk mengukur terhadap apa yang akan diukur dan menampilkan hasil apa yang harus ditampilkan [1]. Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah kinerja karyawan, jika instrumen tersebut dapat mengukur kinerja karyawan maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Analisis sebuah faktor guna mengkorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang di ukur, yang mempunyai ketetapan seperti berikut ini :

- Data dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien korelasi (R Hitung) menunjukkan nilai lebih kecil atau lebih rendah dari 0,3 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid.
- Data dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (R Hitung) menunjukkan nilai paling minimum adalah 0,3, jika nilai lebih diatasnya 0,3 maka data dapat dikatakan data valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Variabel (r-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	X1.1	0,653	0,00	VALID
	X1.2	0,628	0,00	VALID
	X1.3	0,713	0,00	VALID
	X1.4	0,623	0,30	VALID
	X1.5	0,465	0,00	VALID
	X1.6	0,738	0,00	VALID
	X1.7	0,638	0,00	VALID
	X1.8	0,578	0,00	VALID

Variabel	Variabel (r-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	X2.1	0,625	0,00	VALID
	X2.2	0,436	0,00	VALID
	X2.3	0,661	0,00	VALID
	X2.4	0,593	0,00	VALID
	X2.5	0,660	0,00	VALID
	X2.6	0,680	0,00	VALID
	X2.7	0,740	0,00	VALID
	X2.8	0,539	0,00	VALID
Burnout	X3.1	0,501	0,00	VALID
	X3.2	0,581	0,00	VALID
	X3.3	0,590	0,00	VALID
	X3.4	0,573	0,00	VALID
	X3.5	0,661	0,00	VALID
	X3.6	0,715	0,00	VALID
	X3.7	0,627	0,00	VALID
	X3.8	0,771	0,00	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,718	0,00	VALID
	Y.2	0,676	0,00	VALID
	Y.3	0,557	0,00	VALID
	Y.4	0,626	0,00	VALID
	Y.5	0,595	0,00	VALID
	Y.6	0,583	0,00	VALID
	Y.7	0,592	0,00	VALID
	Y.8	0,674	0,00	VALID

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS,2022

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel memiliki koevisien diatas 0,30 (>0,30) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan juga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

C. Uji Reliabilitas

Tingkat konsisten sebuah instrumen dan suatu instrumen dapat dikatakan instrumen yang reliabel jika instrumen tersebut digunakan unntuk mengukur sebuah objek atau subjek yang sama dengan orang maupun waktu yang berbeda ataupun sama masih menunjukkan hasil data yang relatif sama.[1]. Uji statistik *Chronbach Alpha* adalah salah satu uji yang dapat di gunakan untuk menghitung probabilitas data penelitian. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *Chronbach Alpha* lebih kecil daripada 0,5 maka instrumen dinyatakan tidak mempunyai nilai reliabilitas (tidak reliabel).
- Jika nilai *Chronbach Alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,5 maka nilai dikatakan memiliki nilai reliabilitas (reliabel).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai kritis	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,785	0,5	Reliabel
Stres Kerja	0,770		Reliabel
<i>Burnout</i>	0,781		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,777		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisisen realibilitas cronbach alpha lebih besar dari 0,50 (>0,50). Pada variabel work family conflict dengan nilai 0,785, stress kerja sebesar 0,770, burnout sebesar

0,781 dan kinerja karyawan sebesar 0,777. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis pada grafik data dan pengujian secara statistik.[1]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian secara statistik untuk melakukan sebuah uji normalitas dengan sinifikasi pada metode One Sampel Kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

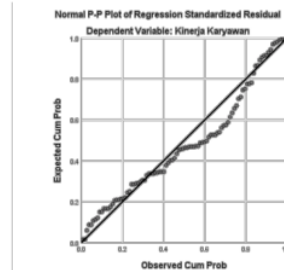
- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan data yang beredar atau berdistribusi merupakan data tidak normal.
- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogrov smirnov* menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka data yang beredar atau data yang berdistribusi adalah data secara normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01372266
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.063
2 nd Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.052
Point Probability		.000

Sumber : Data Output SPSS, 2022

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh hasil nilai dari uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,320 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dapat dilihat pada hasil *Plot of Regression Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah SPSS, 2022
Gambar 1. Normal Probability Plot

Dari hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, maka hasil yang didapat dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat *normal probability plot*, yang artinya data dalam penelitian tersebut dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

E. Uji Linieritas

Uji linieritas ini merupakan sebuah syarat untuk melakukan sebuah analisis korelasi *Pearson* atau *regresi linier*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *test for linearity* dengan Hubungan variabel dikatakan signifikan atau terdapat hubungan antar variabel yang linear. Jika taraf signifikansi didalam uji linieritas menunjukkan angka 0,05 atau kurang dari 0,05.

Tabel 3. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
----------	---	----------------	---------	------------

X1 → Y	38,308	0,000	Sig. <0,05	Linier
X2 → Y	67,597	0,000	Sig. <0,05	Linier
X3 → Y	80,061	0,000	Sig. <0,05	Linier

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian penelitian tersebut diperoleh nilai *Sig. Linearity* untuk variabel *work family conflict* dengan kinerja karyawan memperoleh nilai *f* hitung sebesar 38,308 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, variabel stres kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai *f* hitung sebesar 67,597 dengan tingkat signifikan $0,00 > 0,05$ dan variabel *burnout* memperoleh nilai *f* hitung sebesar 80,061 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, dari seluruh variabel tersebut nilai *sig. linearity* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel adalah linier dengan kata lain jika terjadi peningkatan skor variabel independen yang ditetapkan berarti diikuti dengan kenaikan skor variabel dependen.

F. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan dalam penelitian ini dengan model regresi linier guna melihat apakah ada atau tidak autokorelasi (hubungan linier antara kesalahan penghalang pada periode *t* dan kesalahan pada periode sebelumnya) model regresi yang baik seharusnya tidak adanya autokorelasi. Pada penelitian ini uji autokorelasi yang dipakai adalah dengan metode uji *Durbin Watson Test* dengan ketentuan sebagai berikut :

- DU lebih kecil dari DW, dan DW lebih kecil dari 4-DU, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.
- DW lebih kecil dari DL atau DW lebih besar dari 4-DL, maka H_0 ditolak, artinya terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.
- DL lebih kecil dari DW dan DW lebih kecil dari DU, atau 4-DU lebih kecil dari DW dan DW lebih kecil dari 4-DL, maka tidak adanya kesimpulan yang pasti dari penelitian ini.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,705 ^a	,497	,480	2,046	1,594

Sumber : Data Diolah SPSS,2022

Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian hipotesis :

- Jika $0 < d < dL$, maka terjadi autokorelasi positif
- Jika $4 - dL < d < 4$, maka terjadi autokorelasi negative
- Jika $2 < d < 4 < dU$, maka tidak ada autokorelasi positif dan negatif
- Jika $dL < d < 4 - dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$ dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi

Tabel 5. Hasil Kriteria Uji Autokorelasi

Hipotesis	Dasar pengambilan keputusan	Hasil uji	Keputusan
Terjadi autokorelasi	$0 < d < dL$	$0 < 1.594 > 1.6039$	Tidak memenuhi
Terjadi autokorelasi Negatif	$4 - dL < d < 4$	$2.3961 > 1.594 < 4$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi negatif	$2 < d < 4 < dU$	$2 > 1.594 < 4 > 1.7326$	Tidak memenuhi
Tidak ada Autokorelasi	$dL < d < 4 - dU$	$1.6039 < 1.594 < 2.2674$	Memenuhi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas, dapat diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,596 dengan $dL < d < 4 - dU$, yang $dL (1.6039) < d (1.594) < 4 - dU (2.2674)$ artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

G. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*) pada model regresi. Apabila nilai VIF menunjukkan angka dibawah atau lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Work Family Conflict (X1)	.486	2.057
Stres Kerja (X2)	.559	1.789
Burnout (X3)	.489	2.045

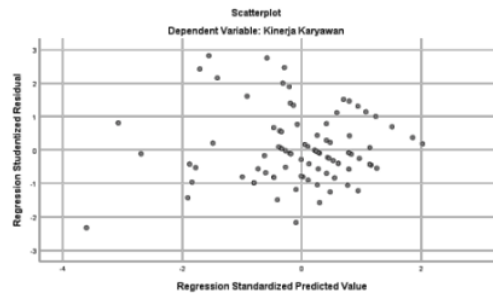
Sumber : Data Diolah SPSS,2022

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) dari variabel *Work Family Conflict* sebesar 2.057 (<10), untuk variabel Stres Kerja memiliki nilai sebesar 1.789 (<10), dan variabel *Burnout* sebesar 2.045 (>10). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Yang berarti bahwa diantara variabel tidak terjadi multikolinieritas.

H. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwa residual variabel tidak sama untuk sebuah penelitian didalam model regresi. Heteroskedastisitas tidak ada didalam sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika terjadi sebaran titik-titik dalam grafik yang membentuk sebuah pola yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas pada penelitian tersebut.
2. Jika tidak terjadi sebuah pola atau titik-titik didalam grafik tersebut menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam penelitian tersebut.



Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik – titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan guna melakukan pengujian seberapa besar pengaruh dua variabel terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	11.422	2.563			
1	Work Family Conflict	.041	.088	.050	.470	.639
	Stres Kerja	.309	.087	.352	3.553	.001
	Burnout	.355	.095	.394	3.724	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,422 + 0,041 + 0,309 + 0,355 + e$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 11,422. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu *Work Family Conflict*, stres kerja dan *Burnout* maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 11,422.

2. *Work Family Conflict*

Koefisien bernilai 0,041 antara variabel *Work Family Conflict* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* mengalami kenaikan sebesar 0,041 satuan.

3. Stres Kerja

Koefisien bernilai 0,309 antara variabel Stres Kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja mengalami kenaikan 0,309 satu satuan.

4. *Burnout*

Koefisien bernilai 0,355 antara variabel *burnout* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* mengalami kenaikan sebesar 0,355 satuan.

J. Uji Parsial

Uji t mempunyai fungsi untuk mengetahui secara parsial *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Burnout* apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga adanya sebuah alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan H_0 ditolak, begitupun sebaliknya.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.422	2.563		4.456	.000
1					
Work Family Conflict	.041	.088	.050	.470	.639
Stres Kerja	.309	.087	.352	3.553	.001
<i>Burnout</i>	.355	.095	.394	3.724	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df=2=n-k-1$ ($96-3-1=92$) sehingga memperoleh t tabel 1,66159 sebesar maka dapat disimpulkan bahwa:

a. *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung sebesar (0,470) sedangkan t tabel sebesar (1,66159) maka nilai t hitung < t tabel ($0,470 < 1,66159$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan nilai signifikansi ($0,639 > 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_1 : work family conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung sebesar (3,553) sedangkan t tabel sebesar (1,66159) maka nilai t hitung > t tabel ($3,553 > 1,66159$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_2 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. *Burnout* terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung sebesar (3,724) sedangkan t tabel sebesar (1,66159) maka nilai t hitung > t tabel ($3,724 > 1,66159$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_3 : *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

K. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji R square digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji R square :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.480	2.046

² Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari hasil pengujian determinan berganda (R²) adalah sebesar 0,497 atau 49,7%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Work Family Conflict, Stres Kerja dan Burnout dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 50,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek.

L. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji R digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji R :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.480	2.046

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

² . Dapat dilihat dari hasil tabel uji R yang menunjukkan nilai sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinilai cukup kuat karena mempunyai nilai yang mendekati angka 1.

M. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistik versi 26. Dapat disimpulkan bahwa variabel Work Family Conflict, Stres Kerja dan Burnout terhadap kinerja karyawan pada CV Ko Pi Mana sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama : *Work Family Conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh antara work family conflict terhadap kinerja karyawan saat pandemi Covid – 19.

Hal ini dapat diartikan bahwa permasalahan waktu kerja yang menyita waktu dengan keluarga seperti tidak memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga akibat banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan ini tidak menjadikan karyawan mengalami work family conflict.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang sudah dilakukan, yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[2][3][4][5]

2. Hipotesis kedua : *Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan akibat dari perasaan tertekan dengan tugas yang diberikan. Karyawan tidak akan mengeluh apabila pekerjaan yang dikerjakan sukar dimengerti. Hal ini karyawan beranggapan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[6][7][8][9]

3. Hipotesis ketiga : *Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terlalu banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka dapat membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan pada CV. Ko Pi Mana.

Burnout memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan akibat dari perasaan lelah saat bangun di pagi hari karena membayangkan beratnya pekerjaan yang akan dijalani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya burnout yang dirasakan karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Sehingga karyawan beranggapan bahwa burnout mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[10][11][12][13]

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid – 19 di CV. Ko Pi Mana dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *Work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ko Pi Mana. Hal ini dapat diartikan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudji Kuswinarno [2], dan Fadhilah [5] yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ko Pi Mana. Hal ini memiliki arti bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie [6], dan Wartono [9] yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa variabel *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ko Pi Mana. Hal ini memiliki arti bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Isra Hayati [10], dan Imelda [13] yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ini ditujukan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Selain itu terimakasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, sahabat, rekan, teman penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: ALFABETA, cv.
- [2] Mudji Kuswinarno, N. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerja - Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan. *Eco - Entrepreneurship*, 19 - 33.
- [3] Ahmad Hilmy Mubassyr, N. H. (2014). Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita dengan variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Journal of Theory and Applied Management*, 57-65.
- [4] Veliana Sutanto, J. A. (2016). Analisa pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitaly dan Manajemen Jasa*, 156-170.
- [5] Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 352 - 365.
- [6] Rachel Natalya Massie, W. A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Administrasi Bisnis*, 41 - 49.
- [7] Amalia, A. (2018). Analisis Burnout Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 149 - 164.
- [8] Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 56-62.
- [9] Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang*, 41 - 55.
- [10] Isra Hayati, S. F. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 50 - 65.
- [11] Febrisa Yosanti, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 64 - 67.
- [12] Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT PLN (Persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit Jambi unit layanan litrik Payo Selincah unit pelayanan listrik. *Journal of Economics and Business*, 193-201.
- [13] Devina Nur Oktaviani, N. I. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 20 - 27.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018

Artikel Ainun Annajiyah 182010200120.docx

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

12%

2

journal.um-surabaya.ac.id

Internet Source

5%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On