

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

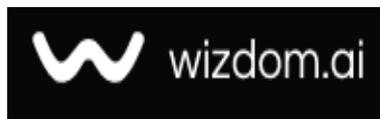
How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**The Role of Work Family Conflict, Work Stress and Burnout in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic**

*Peran Work Family Conflict, Stres Kerja dan Burnout dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19*

**Ainun Annajiyah, ainunanna25@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**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 affect 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.

Published date: 2023-04-24 00:00:00

## 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.[1] 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.

## Metode Penelitian

### 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. [2]

### 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.

### 1. 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.[2] Adapun kriteria sample yang akan digunakan dalam pengambilan data kuisisioner adalah 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.[2] 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 :

1. Kuisisioner yang di sebarakan kepada responden
2. Jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan

## F. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur.[2]

Penelitian ini menggunakan kuesioner 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.

# Hasil dan Pembahasan

## Hasil Penelitian

### 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 [2]. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan melalui penyebaran kuisisioner kepada 96 responden, diperoleh gambaran tentang persepsi responden terhadap tiap-tiap butir pernyataan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisisioner 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 [2]. 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 :

1. 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.
2. 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 dikatan data valid.

Variabel	Variabel (r-hitung)		Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Work Family Conflict	X1.1	0,653	0,30	0,00	VALID
	X1.2	0,628		0,00	VALID
	X1.3	0,713		0,00	VALID
	X1.4	0,623		0,00	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
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
-----	-------	------	-------

**Table 1.** Uji Validitas Data Primer Yang Diolah SPSS,2022

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner 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 unutup mengukur sebuah objek atau subjek yang sama dengan orang maupun waktu yang berbeda ataupun sama masih menunjukkan hasil data yang relatif sama.[2]. Uji statistik *Chronbach Alpha* adalah salah satu uji yang dapat di gunakan untuk menghitung probabilitas data penelitian. Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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

**Table 2.** Uji Reliabilitas Data Primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien 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 kuisisioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

### D. Uji Normalitas

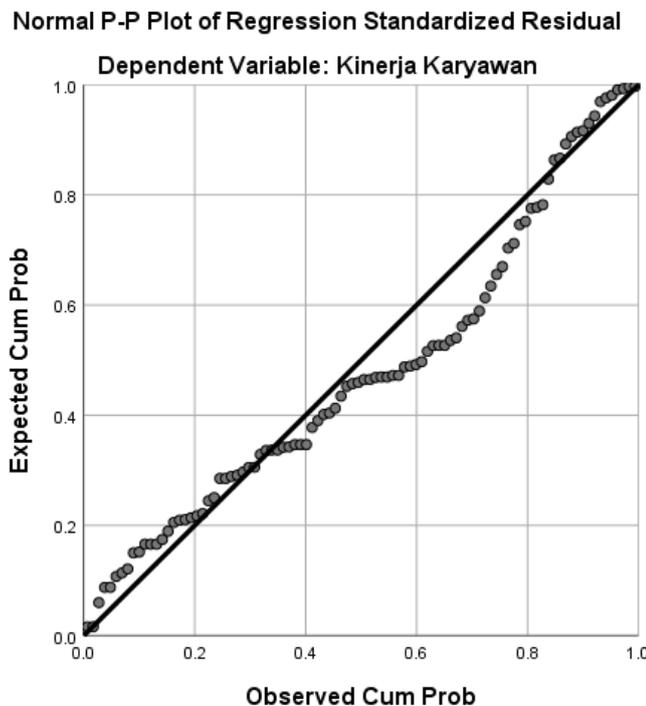
Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis pada grafik data dan pengujian secara statistik.[2]. 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:

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

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

**Table 3.** Hasil Pengujian Normalitas 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 di simpulkan 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 :



**Figure 1.** Normal Probability Plot Data Diolah SPSS, 2022

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 linierity* 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.

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

**Table 4.** Uji Linieritas 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 auto korelasi yang dipakai adalah dengan metode uji *Durbin Watson Test* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. DU lebih kecil dari DW, dan DW lebih kecil dari 4-DU, maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.
2. DW lebih kecil dari DL atau DW lebih besar dari 4-DL, maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi sebuah Autokorelasi pada penelitian ini.
3. 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.

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

**Table 5.** Uji Autokorelasi Data Diolah SPSS,2022

Adapun kriteria yang digunakan untuk pengujian hipotesis :

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

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

**Table 6.** Hasil Kriteria Uji Autokorelasi 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 inflanction 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.

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

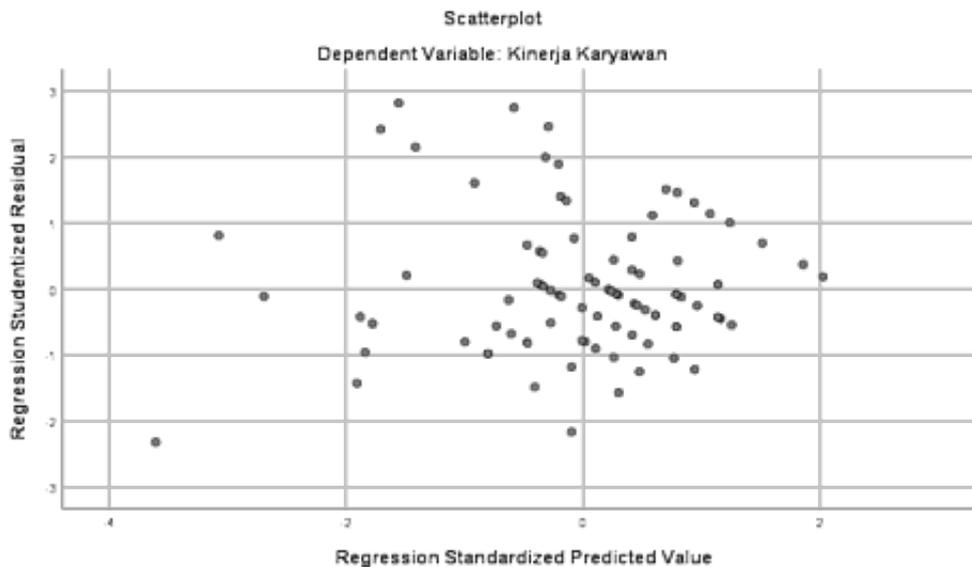
**Table 7.** Uji Multikolinieritas Data Diolah SPSS,2022

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 unutm 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.



**Figure 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Diolah SPSS, 2022

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.

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

**Table 8.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda 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.

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

**Table 9.** Hasil Uji Parsial 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* :

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

**Table 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda  $R^2$  Data Diolah SPSS, 2022

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari hasil pengujian determinan berganda ( $R^2$ ) 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 :

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

**Table 11.** Hasil Uji Koefisien Berganda Data Diolah SPSS, 2022

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.

## 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.[4][5][6][7]

### 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.[8][9][10][11]

### 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.[12][13][14][15]

## Simpulan

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 [4], dan Fadhilah [7] 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 [8], dan Wartono [11] 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 dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra Hayati [12], dan Imelda [15] yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## References

1. Fitriani, N. I. (2020). Tinjauan Pustaka covid - 19 : virologi, patogenesis, dan manifestasi klinis. Jurnal Medika Malahayati, 195.
2. Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: ALFABETA, cv.
3. Supranto, Johannes. 2016. Statistik : Teori dan Aplikasi. Edisi 8 Jilid 2. Jakarta: ERLANGGA.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Rachel Natalya Massie, W. A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. Administrasi Bisnis, 41 - 49.
9. Amalia, A. (2018). Analisis Burnout Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar. Economic Bosowa Journal, 149 - 164.
10. Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 56-62.
11. Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). Jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang, 41 - 55.
12. Isra Hayati, S. F. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Jurnal Agama dan Pendidikan Islam, 50 - 65.
13. Febrisa Yosanti, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan, 64 - 67.
14. Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT PLN (Persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit Jambi unit layanan listrik Payo Selincih unit pelayanan listrik. Journal of Economics and Business, 193-201.
15. Devina Nur Oktaviani, N. I. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Wijaya Putra, 20 - 27.