

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Untuk Menghitung Uji Validitas	51
Rumus 3.2 Rumus Untuk Menghitung Uji Reliabilitas	58
Rumus 3.3 Rumus Regresi Linier	61
Rumus 3.4 Rumus Koefisien Korelasi	61
Rumus 3.5 Rumus Koefisien Determinasi	62
Rumus 3.6 Rumus Uji t	63
Rumus 3.7 Rumus Uji F	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sebaik-baiknya ciptaanya. Bisa dibilang manusia adalah ciptaan Tuhan yang paling sempurna dibanding dengan makhluk yang lain (Sentanu 2018:1). Manusia atau individu pada dasarnya akan memasuki masa dewasa mereka ingin menjalin kehidupan berumah tangga yang diimpikan, mereka juga menginginkan rumah tangga yang bahagia lahir maupun batin, namun jika peran suami dalam memenuhi kebutuhan perekonomian kurang menunjang dalam kesejahteraan kehidupan keluarga. Dalam hal tersebut menimbulkan peran wanita untuk mencari nafkah dengan tujuan untuk berpartisipasi dalam perekonomian kebutuhan keluarga.

Partisipasi angkatan kerja wanita di Kota Bandung pada tahun 2021 tercatat sebesar 50,00% dibanding tahun 2020 hanya sebesar 49,82% (Badan Statistik Kota Bandung,2022), dengan kenaikannya partisipasi wanita dalam dunia kerja dilatarbelakangi oleh kebutuhan ekonomi yang membuat mereka berpartisipasi menjadi wanita karir tanpa meninggalkan kewajiban sebagai ibu rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Wanita karir yang bekerja dalam suatu organisasi pasti memiliki jam kerja yang padat menyebabkan kurangnya waktu untuk beristirahat, ditambah dengan tekanan dalam pekerjaan dan tekanan dalam keluarga menyebabkan ketidakstabilan fisik mental, dan stres yang berat. Hal tersebut penyebab terjadinya *burnout*. *Burnout* menurut Farhati (2019:5) kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, *sisnisme (depersonalization)*, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*), dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Sedangkan menurut Niswati (2020:39) *burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan. *Burnout* membuat karyawan lelah dengan pekerjaan dan masalah yang sedang dihadapi. Hal tersebut mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan bagi perusahaan.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi
Pabrik Rajut KR
Selama Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Target Perencanaan Produksi	Hasil produksi	Persentase Hasil Produksi	Jumlah Kerusakan	Persentase Jumlah Kerusakan
Januari	8.700	7.500	86,2%	137	1,8%
Februari	8.700	8.400	96,5%	252	3%
Maret	8.700	7.800	89,6%	167	2,1%
April	8.700	8.125	93,3%	208	2,6%
Mei	8.700	8.400	96,5%	264	3,1%
Juni	8.700	7.200	82,7%	176	2,4%
Juli	8.700	7.200	82,7%	158	2,2%
Agustus	8.700	6.300	72,4%	146	2,3%
September	8.700	6.000	68,9%	172	2,9%
Oktober	8.700	5.400	62,0%	227	4,2%
November	8.700	4.500	51,7%	200	4,4%
Desember	8.700	7.800	89,6%	224	2,9%
Rata-rata			81%		2,6%

Sumber:Pabrik Rajut KR (2022)

Berdasarkan data produksi tahun 2021 dapat dilihat bahwa hasil produksi dan kerusakan produk karyawan pada Pabrik Rajut KR dalam kurun waktu 1 tahun mengalami fluktuasi yang turun naik setiap bulannya, jumlah rata-rata hasil

produksi sebesar 81% dan kerusakan produk sebesar 2,6%, karyawan dipabrik rajut KR tidak dapat mencapai produksi yang telah direncanakan oleh pabrik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Satriyo (2019:13) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan secara langsung antara *burnout* terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Masalah *Burnout* yang berat dapat menjadi pengaruh ketidak stabilan perilaku karyawan ditempat kerja, ketidak stabilan tersebut menyangkut dalam segi fisik, emosional, mental dan rendahnya kepercayaan diri. Hal tersebut menyebabkan perubahan ketidak nyamanan ditempat kerja dan ketidak stabilan hasil kinerja karyawan. Penulis melakukan *pra-survey* untuk menghimpun informasi mengenai *Burnout* karyawan di Pabrik Rajut KR.

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey *Burnout*
Karyawan Pabrik Rajut KR

No	Pernyataan	Pilih Jawaban		
		S	CS	TS
Kelelahan Fisik				
1	Saya merasa fisik saya mudah lelah saat bekerja	38,7%	25,8%	35,5%
2	Saya sering merasakan sakit kepala saat bekerja	29%	38,7%	32,3%
3	Saya pernah absen karena kelelahan saat bekerja	67,7%	22,6%	9,7%
Kelelahan Emosional				
4	Saya merasa emosi saya terkuras saat bekerja	38,7%	35,5%	25,8%
5	Saya merasa mudah tersinggung ditempat kerja	58,1%	19,4%	22,6%
6	Saya mudah marah saat mandor mengoreksi pekerjaan saya.	38,7%	19,4%	41,9%
Kelelahan Mental				
7	Saya merasa Frustrasi dengan tuntutan pekerjaan	35,5%	16,1%	48,4%
8	Saya cukup depresi dengan pekerjaan yang sulit	32,3%	32,3%	35,5%
9	Tuntutan lembur kerja membuat mental saya terganggu	51,6%	29%	19,4%

Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri				
10	Saya merasa kurang yakin dengan kualitas kerja saya	35,5%	32,3%	32,3%
11	Kemampuan yang saya miliki tidak akan merubah karir saya	58,1%	22,6%	19,4%
12	Saya selalu merasa tidak berharga ditempat kerja	48,4%	12,9%	38,7%

Sumber:Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas,data hasil *pra-survey* mengenai *Burnout* bahwa, dapat dilihat sebagian besar karyawati pernah melakukan absen kerja karena kelelahan atau menurunnya kesehatan fisik menyebabkan ketidak mampuan karyawati dalam mengerjakan tuntutan pekerjaan, sebagian karyawati juga merasa dirinya mudah tersinggung ditempat kerja karena fisik yang lelah, tuntutan pekerjaan yang sulit, dan lingkungan yang kurang mendukung. Karyawati mengakui bahwa lembur kerja memicu permasalahan mental karena mereka merasa terus ditekan oleh tuntutan pekerjaan yang menyebabkan mereka tidak memiliki waktu untuk dirinya sendiri, dan keluarga. Responden merasa dirinya hanya karyawan perempuan yang memiliki keterbatasan dalam mengerjakan pekerjaan, dan hal tersebut membuat mereka tidak percaya dalam perubahan karirnya.

Terdapat berapa faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu *work family conflict* merupakan konflik peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga (2021:2). *work family conflict menurut* Beutell (2020:5) adalah salah satu bentuk *interrole coonflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Wanita yang telah berkeluarga atau menikah secara tidak langsung memiliki status peran ganda, wanita yang memiliki peran ganda dituntut untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimilikinya dengan baik.

Kondisi dalam memiliki peran ganda bagi wanita tidaklah mudah, mereka sering mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan apa yang harus mereka prioritaskan terlebih dahulu antara pekerjaan dan keluarga. Bagi wanita yang memiliki peran ganda lebih sering mengalami dilema dan konflik, karena masing-

masing peran memiliki waktu, tenaga, dan pikiran. Jika wanita tidak bisa menyeimbangkan dirinya bagi keluarga maka konflik didalam keluarga akan terjadi, dan sebaliknya dalam pekerjaan. Hal tersebut menjadi konflik dikedua perannya. Wanita yang sering mengalami *work family conflict* adalah wanita yang bekerja secara formal, mereka terikat dengan aturan organisasi, seperti jam kerja, tugas kerja, dan target yang harus dicapai.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawati
Pabrik Rajut KR 2021

Bulan	Jumlah Karyawati	Jumlah Hari Kerja	Absen Tidak Hadir	
			Total	Persentase
Januari	70	24	15	5,14
Februari	70	24	10	3,42
Maret	70	26	12	4,45
April	70	25	16	5,71
Mei	69	21	11	3,34
Juni	69	25	13	4,71
Juli	69	26	18	6,78
Agustus	67	24	20	7,16
September	67	26	19	7,37
Oktober	67	25	15	5,59
November	67	26	18	6,98
Desember	67	26	16	6,20
Total			66,85	
Rata-rata			5,57	

Sumber: Pabrik Rajut KR (2021)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran (alpha) karyawati dari bulan Januari sampai Desember 2021 mengalami fluktuasi dan rata-rata persentase tingkat ketidakhadiran karyawati di Pabrik Rajut KR yakni 5%.

Tabel 1.4**Alasan Karyawati Tidak Bekerja (ALPA)**

No	Alasan ALPA	%
1	Malas bekerja	19,4%
2	Mencari pekerjaan lain	16,1%
3	Urusan Keluarga	64,5%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)

Pada tabel 1.3 menunjukan hasil absensi alpa karyawati yang naik turun dengan rata-rata 5% , dengan peran ganda yang dimiliki oleh karyawati membuat mereka tidak bisa full terus bekerja disetiap bulannya. Berdasarkan tabel 1.4 menunjukan bahwa alasan karyawati tidak bekerja disebabkan oleh urusan rumah tangga.

Tabel 1.5**Kriteria Golongan Tingkat Absensi**

No	Kriteria	Keterangan
1	1%	Sangat Baik
2	2-3%	Baik
3	4-15%	Buruk
4	>15%	Sangat buruk

Sumber: Mudiarta (2019)

Menurut Mudiarta (2019) tingkat absensi yang dipandang baik yaitu sebesar 2% sampai 3% perbulan, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 4% sampai 15% dikategorikan buruk. Berdasarkan tabel 1.3 rekapitulasi absensi karyawati di pabrik rajut KR mengalami fluktuasi yang selalu meningkat, jumlah ketidakhadiran karyawati (alpa) yang paling banyak terjadi pada bulan September sebesar 7,37%, dan rata-rata ketidakhadiran (alpa) karyawati dari bulan Januari-Desember mencapai angka 5,57% dimana angka tersebut termasuk kedalam kategori buruk.

Work family conflict merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan ditempat kerja, sedangkan disisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, jika wanita tidak bisa menyeimbangkan waktu atau tuntutan pekerjaan maka akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan yang buruk dikarenakan ketidak seimbangan karyawan dalam memprioritaskan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Menurut Prawitasari (2019:9) mengatakan bahwa pekerja wanita mudah merasakan ketidak puasan kerja, masalah mental yang mempengaruhi tingkat absensi. Masalah *work family conflict* menyebabkan faktor negatif bagi organisasi karena organisasi sering kehilangan karyawan setiap harinya yang menyebabkan ketidak stabilan tuntutan pekerjaan. Penulis melakukan *pra-survey* untuk menghimpun informasi mengenai *Work Family Conflict* karyawan di Pabrik Rajut KR.

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Work Family Conflict
Karyawan Pabrik Rajut KR

No	Pertanyaan	Pilih Jawaban		
		S	CS	TS
<i>Time based conflict (konflik berdasarkan waktu)</i>				
1	Saya merasa tidak adanya waktu untuk keluarga	50%	43,3%	6,7%
2	Saya merasa urusan kantor menyita waktu saya bersama keluarga	43,3%	53,3%	3,3%
<i>Strain based conflict (konflik berdasarkan tegangan)</i>				
3	Terlalu lelah mengurus pekerjaan rumah tangga membuat saya malas untuk bekerja	20%	46,7%	33,3%
4	Tuntutan tugas pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga	46,7%	46,7%	6,7%
5	Saya merasa urusan urusan rumah tangga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	53,3%	30%	16,7%
<i>Behavior based conflict (konflik berdasarkan perilaku)</i>				
6	Kesibukan saya di tempat kerja membuat saya mudah marah ketika sedang mengurus keluarga	53,3%	40%	6,7%

7	Saya menjadi mudah tersinggung ketika mengalami masalah di rumah dan di tempat saya bekerja	70%	23,3%	6,7%
---	---	-----	-------	------

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, data hasil pra-survey mengenai *work family conflict* bahwa, sebagian besar responden merasa tidak mempunyai waktu yang banyak dengan keluarga, karena waktu yang tersita oleh pekerjaan. Sebagian besar responden mengakui bahwa mereka merasa lelah setelah mengurus pekerjaan rumah tangga, menyebabkan mereka malas untuk bekerja dan mempengaruhi dari hasil produk yang mereka kerjakan. Responden mengakui bahwa mereka mudah marah dan tersinggung yang disebabkan karena permasalahan dalam keluarga dan pekerjaan.

Faktor lain yang memicu terjadinya *burnout* disebabkan dengan adanya beban kerja yang tinggi Handayani (2020:4). Beban kerja merupakan tuntutan tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Munandar (2022:26) beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Beban kerja mampu memicu timbulnya *burnout*, dengan beban kerja organisasi yang tinggi, tuntutan pekerjaan, faktor mental dan lingkungan yang kurang sehat memudahkan karyawan dalam memicu timbulnya masalah *burnout*. Menurut Rambulagi (2020:34) beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan, dimana beban kerja yang *overload* dapat menyebabkan kelelahan maupun cedera, sedangkan beban kerja yang *underload* dapat menyebabkan kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaannya. Seluruh karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan spesifikasi kemampuannya sendiri, perusahaan juga memberikan beban kerja kepada karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan, dan beban kerja mempengaruhi pencapaian suatu tujuan.

Tabel 1.7
Data Beban Kerja Karyawati
Pabrik Rajut KR Tahun 2021

Bulan	Target Perencanaan Produksi	Realisasi Produksi Rajut (pcs)	Persen Realisasi Produktivitas	Selisih
Januari	8.700	7.500	86,20%	1.200
Februari	8.700	8.400	96,55%	300
Maret	8.700	7.800	89,65%	900
April	8.700	8.125	93,40%	575
Mei	8.700	8.400	96,55%	300
Juni	8.700	7.200	82,75%	1.500
Juli	8.700	7.200	82,75%	1.500
Agustus	8.700	6.300	72,41%	2.400
September	8.700	6.000	69,00%	2.700
Oktober	8.700	5.400	62,06%	3.300
November	8.700	4.500	51,72%	4.200
Desember	8.700	7.800	89,65%	900

Sumber:Pabrik Rajut KR (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa realisasi produksi Pabrik rajut KR sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena tingginya beban kerja karyawati, sehingga karyawati tidak mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Realisasi dari bulan Januari sampai bulan Desember tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan selalu mengalami fluktuasi dalam setiap bulannya. Dalam waktu satu tahun realisasi hasil produksi yang hampir mencapai target pada bulan Februari dan Mei dengan jumlah hasil realisasi berjumlah 8.400 dengan persen sebesar 96,55%, sedangkan hasil realisasi produksi yang paling sedikit mencapai target pada bulan November dengan realisasi berjumlah 4.500 dengan persen realisasi 51,72%.

Beban kerja yang tinggi dialami oleh karyawan pabrik rajut KR kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan pekerjaannya, dengan tuntutan beban kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan teradap hasil produksi atau kinerja karyawan. Menurut Gozali (2020:5) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan semakin rendahnya pencapaian hasil produksi, demikian juga sebaliknya semakin rendahnya beban kerja karyawan maka hasil pencapaian produksi semakin tinggi.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas bahwa wanita yang memiliki peran ganda atau sudah menikah, tidak terlepas dari tekanan psikologis dan menimbulkan masalah *burnout*, *burnout* juga berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan, semakin tingginya karyawan yang merasakan *burnout* semakin menurunnya hasil kinerja dan hilangnya konsentrasi karyawan yang membuat kerusakan hasil produksi. Masalah *work family conflict* memicu tingginya tingkat absensi dip perusahaan, tingkat absensi karyawan dip perusahaan dinilai buruk karena rata-rata ketidak hadiran karyawan terbilang tinggi, dengan memiliki peran ganda dan ikut serta dalam dunia kerja karyawan merasa kesulitan dalam memprioritaskan antara pekerjaan dan keluarga, ketidak mampuan karyawan dalam menyeimbangkan keluarga dengan pekerjaan membuat masalah absensi yang tinggi dip perusahaan. Selain itu hasil dari pencapaian produksi sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang hadir dip perusahaan, semakin tingginya beban kerja dan ketidak hadiran karyawan dapat membuat menurunnya hasil produksi, dengan tingkat ketidak hadiran yang tinggi membuat bertambahnya beban kerja yang tinggi juga bagi karyawan yang bekerja, karyawan yang bekerja merasa beban waktu bertambah, beban mental menurun, dan terjadinya masalah psikologis.

Oleh karena fenomena dan permasalahan tersebut, kemudian dari data serta informasi yang didapat oleh penulis, maka penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai **“PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT KARYAWATI DI PABRIK RAJUT KR KOTA BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Rancangan pemecahan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai *Work Family Conflict*, beban kerja dan *Burnout* Karyawan di pabrik rajut KR kota Kandung?
2. Seberapa besar pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* Karyawan di pabrik rajut KR kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Karyawan di pabrik rajut KR kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *Work Family Conflict*, dan Beban Kerja terhadap *Burnout* Karyawan di pabrik KR kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis menemukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan *Burnout* Karyawan di pabrik rajut KR kota Bandung
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* Karyawan di pabrik rajut KR kota Bandung
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Karyawan di pabrik rajut KR kota Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Family Conflic* dan Beban Kerja terhadap *Burnout* karyawan di pabrik rajut KR kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Peneliti diharapkan memberi kontribusi ilmiah terhadap ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia tentang *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan *Burnout* pada karyawan pabrik rajut kr kota bandung.

