

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**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/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.873>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

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 Effect of Work Stress, Work Family Conflict,
Organizational Climate, and Organizational Support
Burn Out on Employee at Company**

*Pengaruh Stres Kerja, Work Family Conflict, Iklim
Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Burn Out
pada Karyawan Perusahaan*

Lujeng Iswahyuni, lujengiswahyuni21@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, work family conflict, organizational climate and organizational support on burnout at PT. Welirang Tirta Mandiri. The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of validity and reliability tests. The hypothesis in this study is that there is the effect of work stress, work family conflict, organizational climate and organizational support on burnout. To test this hypothesis used data analysis tools in the form of multiple linear regression. The results of the research show that work stress, work family conflict, organizational climate, and organizational support has a positive effect on burnout. And simultaneously work stress, work family conflict, organizational climate and organizational support have a positive effect on burnout.

Published date: 2022-10-18 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan maju tentu harus didukung sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kualitas mental, spiritual, maupun intelektual yang baik. Adanya tuntutan kepada karyawan untuk menampilkan performa kerja yang optimal dan tidak mudah dipengaruhi hal negatif yang dapat menyebabkan burnout. Oleh Maslach dan Leiter dalam *Psychology Today* burnout sudah dianggap sebagai masalah serius di lingkungan kerja. *Burnout* adalah kondisi kehabisan energi psikis maupun fisik yang bersifat psikobiologis yaitu beban psikologis berpindah ke fisik seperti mudah pusing, susah konsentrasi, dan mudah sakit. Biasanya juga bersifat kumulatif dan menumpuk. Survei menemukan bahwa seperempat dari responden percaya kurang dari 20% absensi staf benar disebabkan sakit, sedangkan sisanya dikarenakan sakit ringan, hasil survei ini dapat dijadikan indikasi ketidakpedulian staf terhadap produktivitas perusahaan sebagai bentuk dari burnout. Stress adalah respon terhadap keadaan yang mengancam atau menekan yang dapat menyebabkan menurunnya kemampuan menghadapi permasalahan tersebut.

Permasalahan yang terjadi karena tuntutan permasalahan harus menjelaskan peran pekerja dikantor, bersamaan dengan memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga muncul ketidakmampuan membedakan pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Selain faktor keluarga, hal lain yang mempengaruhi burnout karyawan dipengaruhi oleh iklim dan dukungan organisasi. Menurut, iklim organisasi adalah persepsi anggota dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai kejadian dalam lingkungan internal organisasi yang rutin sehingga mempengaruhi sikap sampai menentukan kinerja organisasi. Menurut membagi iklim organisasi menjadi dua aspek yaitu fisik dan psikis atau non fisik dimana keduanya merupakan keadaan relatif. Menurut menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan data angka-angka. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai apa saja yang ingin diketahui.

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpul data utamanya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Welirang Tirta Mandiri sebanyak 100 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Propability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama rata pada setiap anggota. Populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel sebanyak 100 orang yang diambil dari 8 divisi. Diantaranya: produksi, QC lab, werehause, Teknik, Ekspedisi, Personalia, Finance dan Pemasaran.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden yang ditampilkan meliputi jenis kelamin.

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	45,0	45,0	45,0
	Perempuan	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Table 1. Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan data pada tabel diatas kita dapat melihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 55 responden (55,0%), sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (45,0%).

Variabel	Variabel (r-hitung)		r tabel	Sig.	Keterangan
VariabelStres Kerja	X1.1	0,827	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,856		0,000	Valid

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.873>

Article type: (Human Resource Management)

X1.3	0,610	0,000	Valid
VariabelWork Family Coflict	X2.1	0,811	0,000
	X2.2	0,817	0,000
	X2.3	0,757	0,000
VariabelIklim Organisasi		X3.1	0,767
		X3.2	0,698
		X3.3	0,729
		X3.4	0,772
VariabelDukunga n Organisasi		X4.1	
		X4.2	
		X4.3	
		X4.4	
			VariabelBurnout

Table 2. Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner semuanya valid. Item kuesioner dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item kuesioner > dari r tabel pada taraf signifikan 0,3 . Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	.656	0,6	Reliabel
Work Family Conflict	.707	0,6	Reliabel
Iklm Organisasi	.720	0,6	Reliabel
Dukungan Organisasi	.745	0,6	Reliabel
Burnout	.702	0,6	Reliabel

Table 3. Uji Realibilitas

Dari hasil uji seluruh variabel di atas didapatkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih besar 0,6 yang berarti bahwa instrument kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,865	1,988	1,945	,055		
	Stres Kerja	,724	,175	,397	4,133	,000	
	Work Family Conflict	,296	,090	,237	3,296	,001	
	Iklm Organisasi	,370	,114	,311	3,250	,002	
	Dukungan Organisasi	-,133	,063	-,146	-2,107	,038	

a. Dependent Variable: Burnout

Table 4. Uji Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 3,865 + 0,724 X_1 + 0,296 X_2 + 0,370 X_3 + - 0,133 X_4$$

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

Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 3,865 Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja (X_1), *work family conflict* (X_2), iklim organisasi (X_3) dan dukungan organisasi (X_4), maka variabel terikat yaitu *burnout* (Y) tetap konstan sebesar 3,865.

Stress kerja (X_1)

Koesfisien bernilai positif (0,724) antara variabel stress kerja (X_1) dengan variabel *burnout* (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *burnout* akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel stress kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,724 satuan.

Work family conflict (X_2)

Koesfisien bernilai positif (0,296) antara variabel *work family conflict* (X_2) dengan variabel *burnout* (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel *work family conflict* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *burnout* akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *work family conflict* akan mengalami kenaikan sebesar 0,296 satuan.

Iklim organisasi (X_3)

Koesfisien bernilai positif (0,370) antara variabel Iklim organisasi (X_3) dengan variabel *burnout* (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel Iklim organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *burnout* akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Iklim organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,370 satuan.

Dukungan organisasi (X_4)

Koesfisien bernilai negatif (- 0,133) antara variabel Dukungan organisasi (X_4) dengan variabel *burnout* (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel Dukungan organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *burnout* akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Dukungan organisasi akan mengalami penurunan sebesar (-0,133).

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	ized Coef ficients Std. Error			Beta	Toleranc e
1	(Constant)	3,865	1,988			1,945	,055
	Stres Kerja	,724	,175		,397	4,133	,000
	Work Family Conflict	,296	,090		,237	3,296	,001
	Iklim Organisasi	,370	,114		,311	3,250	,002
	Dukungan Organisasi	-,133	,063		-,146	-2,107	,038

a. Dependent Variable: Burnout

Table 5. Uji Parsial

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=4$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-4-1= 95$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66105.

ANOVA b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	244,350	4	61,087	32,404	,000a
	Residual	179,090	95	1,885		
	Total	423,440	99			
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Work Family Conflict, Iklim Organisasi, Stres Kerja						
b. Dependent Variable: Burnout						

Table 6. Uji Simultan

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,404 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-4-1=95$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,47. Oleh karena itu F_{hitung} 3,404 lebih besar dari F_{tabel} 2,47 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coef ficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B				Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,865	1,988			1,945	,055
	Stres Kerja	,724	,175		,397	4,133	,000
	Work Family Conflict	,296	,090		,237	3,296	,001
	Iklim Org anisasi	,370	,114		,311	3,250	,002
	Dukungana nOrganisasi	-,133	,063		-,146	-2,107	,038
a. Dependent Variable: Burnout							

Table 7. Uji Dominan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,397, variabel Work Family Conflict sebesar 0,237, variabel Iklim Organisasi sebesar 0,311 dan variabel Dukungan Organisasi sebesar -0,146.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri, hal ini mempunyai arti jika semakin banyak stress kerja yang di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadhani, Tathok Asmony dan Mukmin Suryatni (2016) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian dari variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.

b) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap burnout pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak work family conflict di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah.

Menurut penelitian dari Jamadin et al, (2015) yang menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap burnout.

c) Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak iklim organisasi di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah.

Menurut penelitian terdahulu dari Natassia Ayudiarini (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout.

d) Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak dukungan organisasi di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan semakin berkurang.

Dalam penelitian terdahulu dari Destina Desy Dianita (2018) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh negatif dukungan organisasi terhadap burnout.

e) Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Stress kerja, work family conflict, iklim organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak Stress kerja, work family conflict, iklim organisasi dan dukungan organisasi di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadhani, Tathok Asmony dan Mukmin Suryatni (2016) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian dari variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.

References

- 1.
2. A. C. d. G. R. caesarani, "pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Vilia dan spa.," E-Jurnal Menejement Unud, Vol 5, No.9, 2016.
- 3.
4. N. Ehsan, N. Johar dan F. Zafar, "The Moderating Role Of Religiosity Among People Suffering From Depression," Pak Armed Forces Med J 2017;67 (5): 853-59, 2017.
- 5.
6. S. S. M. A. Indrawati, "Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Coping Stres)," Jurnal Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia. Vol.5,02, 2010.
- 7.
8. E. Siahaan, "Can We Rely on Job Satisfaction to Reduce Job Stress," Internasional Jurnal of Menagement Science and Business Administration Volume 3, Issue 3, pp. 17-26, 2015.
- 9.
10. H. N. Isnaini, "Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen rganisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah di Jogjakarta," Jurusan Menejement, 2018.
- 11.
12. J. .. G. ., C. G. Greenhaus, "Career Management, Third Edition.," United States Of America; The Dryden Press, 2000.
- 13.
14. W. N. a. C. A, "The Influence Of Religiosity Towards Organozational Comitment, Job Satisfaction And Personal Performance," POLISH JOURNAL F MANAGEMENT STUDIES, Vol.11 No.2, 2015.
- 15.
16. A. Puspitasari, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengsn Kepuasan Kerja," Jurnal Ekonomi dan Kebijakan, Vol,5 No.1, 2011.
- 17.
18. R. D. Sihaloho, "Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interrvening pada PT Pelabuhan Indonesian 1 (Persero)," Tesis Magister Ilmu Menajemen Universitas Sumatra Utara, 2016.
- 19.
20. Kaswan, Menejement Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.