

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 8

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3414 . Article type: (Business and Economics)

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

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

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

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Work-Family Conflict, Environment, Stress, and Employee Burnout in Hospitality

Dampak Konflik Kerja-Keluarga, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Burnout Karyawan: Studi Kuantitatif di Sektor Perhotelan

Tegar Bagas Oktavian Haidar, tegarbagas420@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research investigates the relationship between work-family conflict, work environment, work stress, and employee burnout in the context of High Point Apartment Surabaya. The study aims to explore the extent to which these factors contribute to burnout among employees. A quantitative research approach was employed, utilizing a questionnaire-based survey. The sample comprised 40 employees from High Point Apartment Surabaya, and data analysis was conducted using SPSS statistical software version 2.5.0. The findings reveal that work-family conflict, work environment, and work stress significantly influence employee burnout. These results emphasize the importance of addressing these factors to mitigate burnout and enhance employee well-being in the hospitality industry. This study contributes to the existing literature on burnout by shedding light on its underlying causes in the specific context of High Point Apartment Surabaya, offering implications for organizations and providing valuable insights for researchers in the field of occupational health and psychology.

Highlights:

- Work-family conflict: Investigating the influence of conflicts between work and family responsibilities on employee burnout in the hospitality sector.
- Work environment: Examining the impact of the work environment on employee burnout in the context of High Point Apartment Surabaya.
- Work stress: Assessing the significance of work-related stressors in contributing to employee burnout among hospitality professionals.

Keywords: Employee burnout, Work-family conflict, Work environment, Work stress, Hospitality sector.

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3414 . Article type: (Business and Economics)

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan, yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan berkompoten akan memberi pengaruh positif pada perusahaan salah satunya perusahaan bidang industry produk. Untuk menunjang keberhasilan itu pengelolaan sumberdaya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkompoten dan berkualitas agar tidak mengarah pada Burnout karyawan.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Seperti [1] bahwa burnout merupakan epidemi yang melanda dunia kerja, memperlihatkan bagaimana kondisi emosional individu yang merasa letih serta jenuh secara mental dikarenakan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi.

Work family conflict terjadi ketika ada ketidak sesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (inter-role conflict) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan [2] . Work family conflict dapat menimbulkan ketidaknyamanan/ kejenuhan dalam bekerja (burnout), sehingga menimbulkan perilaku-perilaku menyimpang yang dapat menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, dimana lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya lingkungan kerja yang baik menciptakan motivasi tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan [3].

Dampak burnout lain yang berkembang ke arah negatif adalah stress kerja. [4] melalui Model Stres mereka menunjukkan bahwa salah satu hasil dari stres secara psikologis adalah burnout. [4] menyebutkan bahwa burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Dengan demikian, orang-orang yang burnout mengalami kelelahan secara emosional, fisik, dan spiritual.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka yang di analisis dengan menggunakan statistik [5].

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di High Point Apartment Surabaya. yang beralamatkan di JL. Siwalankerto No 161-165 Surabaya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[5]. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di High Point Apartement Surabaya yaitu sebanyak 40 karyawan.

2. Sampel:

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [5]. Oleh karena itu populasi yang harus diambil harus benar-benar mewakili. Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan metode total sampling (sampling jenuh). Total sampling adalah proses pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan yang terdiri dari karyawan divisi Accounting sebanyak 3 orang, divisi Engineering 9 orang, divisi Housekeeping sebanyak 9 orang, divisi Security sejumlah 11 orang, divisi Parkir dan Receptionist sebanyak 6 orang serta divisi HRD & Legal ada 2 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka yang di analisis dengan menggunakan statistik [5] . Data yang diperoleh dari penelitian ini juga berupa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menggambarkan keadaan, pendapat, persepsi dan diukur secara tidak langsung.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh [5] . Dalam Penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari dua jenis, antara lain:

a) Data Primer:

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama diobjek penelitian. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Burnout Karyawan pada High Point Appartment Surabaya.

b) Data Sekunder:

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari High Point Appartment Surabaya yang meliputi struktur organisasi, company profil, visi misi, beserta jumlah karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner, yang berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab [5]. Kuisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung melalui via online. Jenis kuisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup dengan tujuan memberikan keleluasaan kepada responden memberikan jawabanjawabannya sebagai bentuk penggalan data untuk variabel (X), variabel (Y).

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada pengujian ini menggunakan program aplikasi SPSS *Statistic* Versi 25.

G. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh work family conflict terhadap burnout karyawan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap burnout karyawan.
3. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap burnout karyawan.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

Analisis regresi linier berganda merupakan uji statistic dengan 2 atau lebih variabel bebas. Dengan teknik analisis ini, maka pembuktian hipotesis dapat di lakukan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SPSS (statistical program for social science) versi 25 dengan menggunakan regresi linier berganda. Persamaan regresi linear berganda adalah suatu persamaan yang menggunakan pengaruh 2 (dua) atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,401	4,167		1,536	,133
	Work Family Conflict (X1)	,700	,283	,341	2,476	,018
	Lingkungan Kerja (X2)	-,318	,138	-,362	-2,300	,027

	Stres Kerja (X3)	,328	,110	,477	2,988	,005
a. Dependent Variable: Burnout Karyawan (Y)						

Table 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Output data SPSS

Berdasarkan tabel 1. maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 6,401 + 0,700X1 - 0,318X2 + 0,328X3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan arti dari masing-masing angka sebagai berikut :

1. Constant

Nilai konstanta (a) yang bernilai positif 6,401 hal ini menunjukkan bahwa dengan tidak adanya pengaruh variabel *work family conflict* (X1), lingkungan kerja (X2), dan juga stres kerja (X3), maka nilai variabel terikat burnout karyawan (Y) tetap konstan sebesar 6,401.

2. *Work Family Conflict*

Koefisien bernilai positif 0,700 antara variabel *work family conflict* (X1) terhadap *burnout* karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel *work family conflict* bertambah 1%, maka variabel *burnout* karyawan bertambah sebesar 70%.

3. Lingkungan Kerja

Koefisien bernilai negatif 0,318 antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap *burnout* karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah 1%, maka variabel *burnout* karyawan menurun 31,8%.

4. Stress Kerja

Koefisien bernilai positif 0,328 antara variabel stres kerja (X3) terhadap *burnout* karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel stres kerja bertambah 1%, maka variabel burnout karyawan bertambah 32,8%.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial dapat juga membandingkan antara nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05. Jika nilai tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas dapat mempengaruhi secara signifikan variabel terikatnya secara parsial dan dapat diketahui variabel mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai hitung yang lebih besar dibandingkan nilai thitung variabel bebas lainnya.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,401	4,167		1,536	,133
	Work Family Conflict (X1)	,700	,283	,341	2,476	,018
	Lingkungan Kerja (X2)	-,318	,138	-,362	-2,300	,027
	Stres Kerja (X3)	,328	,110	,477	2,988	,005
a. Dependent Variable: Burnout Karyawan (Y)						

Table 2. Hasil Uji Parsial (t) Output data SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan Degree Of Freedom sebesar $k = 4$, dengan $df = n - k$ ($40 - 4 = 36$). Sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,688 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Burnout Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 2,476. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,476 lebih besar daripada ttabel 1,688 dan signifikansi $0,018 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel work family conflict berpengaruh signifikan secara parsial terhadap burnout karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Burnout Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar -2,300. Hal ini menunjukkan bahwa thitung -2,300 lebih besar daripada ttabel 1,688 dan signifikansi $0,027 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap burnout karyawan.

c. Pengaruh Stress Kerja (X3) terhadap Burnout Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 2,988. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,988 lebih besar daripada ttabel 1,688 dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap burnout karyawan.

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan maupun parsial. Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583a	,340	,285	1,405
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Work Family Conflict (X1), Lingkungan Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Burnout Karyawan (Y)				

Table 3. Hasil Uji Korelasi Berganda Output data SPSS

Berdasarkan hasil uji R pada tabel 3. diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,583, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat termasuk dalam kategori kuat.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Menurut Ghazali (2018) Koefisien determinasi ini pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai R2 terletak antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Nilai R2 yang kecil (semakin mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Sedangkan nilai R2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583a	,340	,285	1,405
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Work Family Conflict (X1), Lingkungan Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Burnout Karyawan (Y)				

Table 4. Koefisien Determinasi Berganda (R2) Output data SPSS

Berdasarkan hasil uji R2 pada tabel 4., menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda adalah sebesar 0,340 atau 34%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel work family conflict (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) dapat menjelaskan variasi variabel burnout karyawan (Y) dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 66% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel *work family conflict*, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *burnout* karyawan. Berikut ini merupakan penjelasan dari hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* sebagai berikut :

1. Hubungan antara Work Family Conflict dengan Burnout Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa *work family conflict* yang tinggi dapat memicu karyawan dalam merasakan *burnout* dalam bekerja.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang terjadi pada karyawan High Point Appartment Surabaya dapat diketahui bahwa tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga karyawan High Point Appartment Surabaya dan seringnya mengalami kelelahan setelah pulang bekerja dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun emosional. Hal tersebut akan memicu timbulnya *burnout* pada karyawan High Point Appartment Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat ahli mengenai *work family conflict* yang tinggi akan mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan emosional sehingga melakukan tindakan - tindakan untuk menghilangkan kepenatan atau kelelahan emosional yang terjadi. *Work family conflict* ini nantinya akan membuat seorang pegawai menjadi bingung dan tertekan sehingga nantinya ia akan mengalami *burnout*. *Burnout* ini apabila tidak diatasi akan menimbulkan efek samping yang sangat besar bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari [6] menyatakan bahwa hasil dari penelitian diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Burnout Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan *burnout* karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang terjadi pada karyawan High Point Appartment Surabaya dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang optimal seperti perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai dapat menurunkan resiko terjadinya *burnout* pada karyawan High Point Appartment Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari [3] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, dimana lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya lingkungan kerja yang baik menciptakan motivasi tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari [7] menyatakan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap *burnout*. Artinya penurunan kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan tingkat *burnout* pustakawan, demikian pula sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja semakin memadai maka tingkat *burnout* akan mengalami penurunan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kecenderungan *burnout* juga telah diteliti oleh [8] dengan subjek penelitian pada perawat yang menunjukkan hasil terdapat korelasi negatif antara kondisi lingkungan kerja terhadap kecenderungan *burnout*. Penelitian yang dilakukan dengan subjek penelitian pada staf bagian drilling dan [9] dengan subjek penelitian pada staf bagian produksi juga menemukan hal yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sudah sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kecenderungan *burnout*.

3. Hubungan antara Stress Kerja dengan Burnout Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan *burnout* karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang terjadi pada karyawan High Point Appartment Surabaya dapat diketahui bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan High Point Appartment Surabaya menimbulkan *burnout* karyawan saat bekerja. Karena pekerjaan yang tidak sesuai membuat karyawan tidak nyaman dan merasa frustrasi dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya hal tersebut dapat memicu kelelahan mental pada karyawan High Point Appartment Surabaya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari [10] menyatakan bahwa hasil dari penelitian diketahui

bahwa pengaruh stress kerja terhadap burnout karyawan dilihat dari hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Burnout yang ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,697. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Burnout. Ini berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja yang dialami oleh seseorang karyawan maka akan menyebabkan semakin meningkatnya Burnout. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah Stres Kerja yang dialami oleh seorang karyawan maka akan menyebabkan semakin menurunnya Burnout.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work Family Conflict berpengaruh terhadap Burnout Karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Burnout Karyawan
3. Stress Kerja berpengaruh terhadap Burnout Karyawan

References

1. Hardiyanti, R. 2013. Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* , 1 (2).
2. Howard, J.L. 2008. Balancing Conflicts of Interest When Employing Spouses. *Employee Responsibility Rights Journal*, 20, 29 - 43.
3. Khotimah, K. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dengan Burnout Pada Perawat Rsu Budi Rahayu Pekalongan. *Fakultas Psikologi UNDIP* , 1-22.
4. Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill: New York.
5. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
6. Hardiani, W. A. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Visi Manajemen* Vol 5 No 1 , 651-668.
7. Romadhoni, L. C. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah* Vol. 3 No. 2 ISSN 2354-9629, 125-145.
8. Andriani, R; 2004. Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout pada Perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. *Insan*. Vol.6, No.1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
9. Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
10. Satriyo, M. 2014. Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 2, 52-63.