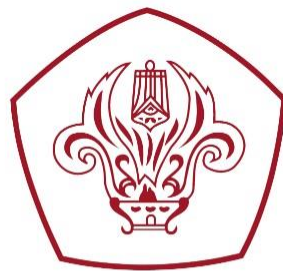


**SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN  
*WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT*  
KARYAWAN PADA PT TRIJAYA UTAMA FP DI  
JAKARTA BARAT**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : MICHAEL**

**NIM : 115170185**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : MICHAEL  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170185  
Program Studi : SI MANAJEMEN  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. : [REDACTED]  
HP. : [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 Juni 2021

  
  
MICHAEL

Nama Lengkap Mahasiswa

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke Jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

Scanned with CamScanner

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MICHAEL  
NIM : 115170185  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK STRESS, DAN  
WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT*  
KARYAWAN PADA PT TRIJAYA UTAMA FP DI  
JAKARTA BARAT

JAKARTA, 15 Juni 2021

Pembimbing,



(Mei Ie S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MICHAEL  
NIM : 115170185  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK STRESS, DAN  
WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT*  
KARYAWAN PADA PT TRIJAYA UTAMA FP DI  
JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal ... 2021 dan dinyatakan .... dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.
2. Anggota Penguji : - Oey Hannes Widjaja S.E., M.M.  
- Mei Ie S.E., M.M.

Jakarta,....2021  
Pembimbing,

(Mei Ie S.E., M.M.)

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

(A) MICHAEL

(B) PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PADA PT TRIJAYA UTAMA FP DI JAKARTA BARAT

(C) xvi+72 halaman, 2021, tabel 21, gambar 8, lampiran 6

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan *work-family conflict* terhadap *burnout* karyawan pada PT Trijaya Utama FP di Jakarta Barat. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *non-probability* sampling yang berjumlah 50 orang dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan bantuan *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* dengan pendekatan *Structural Equation Modelling* dan bantuan program *SMART PLS*. Hasil yang didapatkan adalah bahwa *job insecurity* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *burnout* karyawan, *work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* karyawan, *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* karyawan

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Work Stress*, *Work-Family Conflict*, *Burnout*

(F) Daftar Pustaka: 39 (2016-2021)

(G) Mei Ie S.E., M.M.

## **ABSTRACT**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) MICHAEL

(B) *IMPACT OF JOB INSECURITY, WORK STRESS, AND WORK-FAMILY CONFLICT TOWARDS BURNOUT OF EMPLOYEE AT PT TRIJAYA UTAMA FP IN WEST JAKARTA*

(C) *xvi+72 pages, 2021, tables 21, pictures 8, attachments 6*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *The objective of this research is to analyze the impact of job insecurity, work stress, and work-family conflict towards burnout of employee at PT Trijaya Utama FP in West Jakarta. Sample was chosen with non-probability sampling method with 50 employees as sample and using Google Form as tools to share the questionnaires. Data analysis technique used in this research is Partial Least Square with Structural Equation Modelling approach with the assistance of SMART PLS software. The result shows that job insecurity have a positif non significant effect towards burnout of employees, work stress has a positive significant effect towards burnout of employees, work-family conflict have a positive and significant effect towards burnout of employees.*

*Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Work-Family Conflict, Burnout*

(F) *Reference List: 39 (2016-2021)*

(G) Mei Ie S.E., M.M.

*When You  
Feel Like Quitting  
Think About  
Why You Started.*

Karya Sederhana ini saya persembahkan  
untuk kedua orang tua tercinta  
dan semua orang-orang yang terkasih dan saya sayangi.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa, berkat dan izinnya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK STRESS, DAN WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PADA PT TRIJAYA UTAMA FP DI JAKARTA BARAT”** tujuan dari dibuatnya skripsi ini adalah agar memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama proses pengerjaan dan penyusunan skripsi banyak mendapatkan masukan saran, motivasi, doa, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu secara langsung dan tidak langsung khususnya kepada:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu Andreas Trimurni, Ferry Irawan, dan Verontino Fernando Giovanni.
8. Seluruh keluarga tercinta khususnya papa dan mama, serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
9. Kepada Ivy Theresa yang selalu menyemangati, membantu dan menemani dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat terdekat saya yaitu James Norsalim, Julianto Lukmansyah, Axel Layata, Clinton, Maria Nancy, Jason Steven, Maichel Aprilla yang selalu membantu, mendukung, dan menyemangati saya dalam keadaan apapun.
11. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan selama menjalani perkuliahan maupun selama penulisan skripsi ini.
12. Kepada responden yang telah bersedia mengisi data kuisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti mengucapkan syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan pembaca.

**Jakarta, 8 July 2021**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
HALAMAN MOTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. PERMASALAHAN .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah .....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	7
1. <i>Psychological Strain</i> .....	7
2. <i>Equity Theory</i> .....	7
3. <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	8
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	9
1. <i>Burnout</i> .....	9

2. <i>Job Insecurity</i> .....	10
3. <i>Work Stress</i> .....	11
4. <i>Work-Family Conflict</i> .....	13
C. KAITAN ANTAR VARIABEL-VARIABEL .....	14
1. Kaitan antara variabel <i>job insecurity</i> dan <i>burnout</i> .....	14
2. Kaitan antara variabel <i>work stress</i> dan <i>burnout</i> .....	15
3. Kaitan antara variabel <i>work-family conflict</i> dan <i>burnout</i> ...	15
D. PENELITIAN TERDAHULU .....	16
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	19
BAB III METODE PENELITIAN .....	23
A. DESAIN PENELITIAN .....	23
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL .....	23
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	24
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	27
E. ANALISIS DATA .....	27
F. ASUMSI ANALISIS DATA .....	29
G. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA .....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	37
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	40
1. <i>Burnout</i> .....	40
2. <i>Job Insecurity</i> .....	41
3. <i>Work Stress</i> .....	42
4. <i>Work-Family Conflict</i> .....	43
C. HASIL ANALISIS DATA .....	45
1. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Analysis Model</i> ).....	45
2. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	46
D. PEMBAHASAN .....	49
BAB V PENUTUP .....	53
A. KESIMPULAN .....	53

B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	53
1. Keterbatasan .....	53
2. Saran .....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	56
DAFTAR LAMPIRAN .....	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Hasil Kuesioner Awal Mengenai <i>burnout</i> karyawan .....	3
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.2	Hasil <i>Factor Loadings Burnout</i> .....	31
Tabel 3.3	Hasil <i>Factor Loadings Burnout</i> setelah Eliminasi .....	31
Tabel 3.4	Hasil <i>Factor Loadings Job Insecurity</i> .....	32
Tabel 3.5	Hasil <i>Factor Loadings Work Stress</i> .....	32
Tabel 3.6	Hasil <i>Factor Loadings Work Stress</i> setelah Eliminasi .....	32
Tabel 3.7	Hasil <i>Factor Loadings Work Family Conflict</i> .....	33
Tabel 3.8	Hasil <i>Factor Loadings Work-Family Conflict</i> setelah Eliminasi..	33
Tabel 3.9	Hasil AVE .....	34
Tabel 3.10	Hasil <i>Discriminant Validity</i> .....	34
Tabel 3.11	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	35
Tabel 3.12	Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	36
Tabel 4.1	Hasil Kuesioner <i>Burnout</i> .....	41
Tabel 4.2	Hasil Kuesioner <i>Job Insecurity</i> .....	42
Tabel 4.3	Hasil Kuesioner <i>Work stress</i> .....	43
Tabel 4.4	Hasil Kuesioner <i>Work-Family Conflict</i> .....	44
Tabel 4.5	Hasil Normed Fit Index .....	45
Tabel 4.6	Hasil <i>Q-Square</i> .....	45
Tabel 4.7	Hasil <i>F-Square</i> .....	46
Tabel 4.8	Hasil <i>Path Coefficients</i> .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	21
Gambar 3.1 Diagram Struktural .....	30
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	38
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	39
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
Gambar 4.5 <i>Output Path Coefficients</i> .....	47
Gambar 4.6 <i>Output Bootstrapping</i> .....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuisisioner Awal .....	60
Lampiran 2. Hasil Kuisisioner Awal .....	61
Lampiran 3. Kuisisioner .....	62
Lampiran 4. Data Hasil Kuisisioner .....	66
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas .....	68
Lampiran 6. Hasil Analisis Data .....	71



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. PERMASALAHAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mengenai Covid-19 yang melanda dunia saat ini termasuk Indonesia, memiliki banyak dampak negatif di berbagai aspek, terutama pada aspek ketenagakerjaan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per tanggal 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih untuk merumahkan, dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun total pekerja yang terkena dampak tersebut adalah sebanyak 1.010.579 orang. Dengan keadaan tersebut, tentunya membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia yang masih dapat beroperasi perlu berfikir keras untuk menjaga keadaan sumber daya manusia di perusahaan mereka, karena pastinya akan muncul rasa khawatir dan takut dari karyawan itu sendiri, baik rasa takut akan terkena Covid-19 maupun rasa takut akan kehilangan pekerjaan tanpa persiapan apapun (Ronal, 2020).

Dengan keadaan tersebut, membuat karyawan akan merasa tertekan secara mental maupun fisik karena adanya keadaan yang tidak menentu yang membuat pikiran mereka tidak fokus namun di lain sisi harus tetap bekerja seperti biasa. Hal ini secara langsung akan menimbulkan sebuah masalah yang disebut *burnout*. Menurut Samani dan Nejad (2018), *burnout* adalah ketidakmampuan manusia dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat memengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Melihat dari pengertian tersebut, menunjukkan bahwa memang *burnout* menjadi sebuah masalah yang diduga bisa meningkatkan minat keluar karyawan. Saat karyawan merasa kelelahan secara berlebihan, maka karyawan tersebut tidak lagi merasa nyaman atau biasa tidak betah bekerja di perusahaan karena mereka benar-benar merasa tenaga mereka sangat terkuras. Namun,

*burnout* sendiri bisa terjadi karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, terdapat tiga faktor yang diduga memengaruhi *burnout* diantaranya adalah, *job insecurity*, *work stress*, dan *work family conflict*.

*Job insecurity* menurut Wening, (2005 dalam Knežević & Krstić, 2019), merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak terhadap *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Keterikatan antara *job insecurity* dengan *burnout* adalah dimana saat karyawan merasa adanya kecemasan dan kekhawatiran mengenai masa depan mereka dalam bekerja, karyawan merasa cenderung akan merasakan kelelahan secara mental dan apabila hal tersebut terpendam terus-menerus maka dapat menyebabkan *burnout*.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi *burnout* adalah *work stress*. Menurut Suwatno dan Priansa (2011 dalam Jaelani & Desiani, 2019), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stress kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya.

Hal ini dikaitkan dengan ketegangan profesional yang memengaruhi kesehatan mental pekerja secara negatif. Saat seseorang merasa adanya tuntutan yang sangat tinggi dan dapat menyebabkan adanya ketidakseimbangan dengan kemampuan mereka, di saat itulah tenaga seorang karyawan akan terkuras karena mereka harus bekerja ekstra untuk memenuhi tuntutan kerja mereka.

Faktor ketiga yang dapat memengaruhi *burnout* adalah *work-family conflict*. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985 dalam Asbari, dkk., 2020), *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga (*interrole conflict*). Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang

berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya *work-family conflict*, karena waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja.

Ada dua jenis konflik yang berbeda menurut arah konflik, yaitu pekerjaan yang mengganggu konflik keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Keterkaitan antara *work-family conflict* terhadap *burnout* lebih terfokus pada permasalahan psikologis. Saat karyawan merasa tidak ada lagi keseimbangan antara diri mereka dengan keluarga mereka, maka karyawan akan merasa lelah secara mental mereka. Dengan keadaan seperti ini, maka karyawan akan mengalami *burnout* dari segi mental yang terlalu lelah untuk menghadapi tekanan tanggung jawab sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga.

Penelitian ini sendiri akan dijalankan di PT Trijaya Utama FP yang saat ini juga sedang mengalami permasalahan mengenai tingkat *burnout* yang tinggi PT Trijaya Utama FP yang terdapat di Kalideres, Jakarta Barat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang electrical seperti kabel, skun, MCB, *contactor*, MCCB, *slector swit*, dan sebagainya. Saat ini PT Trijaya Utama FP mempekerjakan 54 karyawan. Bukti tingginya tingkat *burnout* karyawan dapat terlihat dari hasil kuesioner awal yang disebarakan kepada 30 PT Trijaya Utama FP mengenai *burnout* dan ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Kuesioner Awal Mengenai *burnout* karyawan

Pernyataan	Respon	
	Ya	Tidak
Apakah anda sering merasa lelah dan letih di tempat kerja	21	9
Apakah anda sering merasa sinis dengan rekan kerja lain	18	12
Apakah anda sering merasa tidak puas terhadap diri sendiri	19	11

Sumber: Data sekunder, PT Trijaya Utama FP (2021)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa memang dari representasi 30 karyawan yang mengisi kuesioner awal, ditemukan bahwa mereka saat ini menunjukkan ciri-ciri *burnout*. Dan hal ini yang memperkuat pelaksanaan

penelitian ini. Melihat dari latar belakang, celah penelitian serta masalah yang terjadi di atas, maka penelitian ini akan dijalankan dengan judul : **“PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PADA PT TRIJAYA UTAMA FP DI JAKARTA BARAT”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Adapun beberapa masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adanya 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak dari COVID-19. Dengan keadaan tersebut, tentunya membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia yang masih dapat beroperasi perlu berfikir keras untuk menjaga keadaan sumber daya manusia di perusahaan mereka, karena pastinya akan muncul rasa khawatir dan takut dari para karyawan, baik rasa takut akan terkena Covid-19 ataupun rasa takut akan kehilangan pekerjaan tanpa persiapan.
- b. *Job insecurity* yang tinggi dapat meningkatkan *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP.
- c. *Work stress* yang berlebih dapat membentuk *burnout* pada karyawan di PT Trijaya Utama FP.
- d. *Work-family conflict* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP.

## **3. Batasan Masalah**

Lingkup penelitian ini perlu diberi pembatasan agar tidak terlalu luas sehingga dapat mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, beberapa variabel akan dibahas didasari dari beberapa dimensi sebagai berikut:

- a. *Burnout* akan diteliti dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *cynicism* dan *detachment from the job*.
- b. *Job insecurity* akan diteliti dari tiga dimensi, yaitu *threat of losing the job*, *the importance of the job*, dan *the powerlessness to maintain the job*.

- c. *Work stress* akan diteliti dari tiga dimensi, yaitu *decision latitude*, *psychological job demands*, dan *physical job demands*.
- d. *Work-family conflict* akan diteliti dari tiga dimensi, yaitu *time-based*, *strain-based*, dan *behavior-based*.

#### **4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP?
- b. Apakah *work stress* berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP?
- c. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

#### **1. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *work stress* terhadap *burnout* karyawan di PT Trijaya Utama FP.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* karyawan PT Trijaya Utama FP.

#### **2. Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk membantu PT Trijaya Utama FP dalam menyelesaikan masalah mengenai *burnout* yang tinggi di dalam perusahaan.

b. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah:

- 1) Sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya yang juga meneliti mengenai *burnout* karyawan di sebuah perusahaan.
- 2) Sebagai bahan referensi dalam bidang pendidikan terutama pada ilmu sumber daya manusia (SDM).

## DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2021). The effect of work-family conflict and social support on job satisfaction: a case study of female employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 32-42. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.3>
- Bang, H., & Reio Jr, T. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2017), 217-227. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>.
- [Budiastuti, D., & Bandur, A. \(2018\). \*Validitas dan reliabilitas penelitian\*. Bogor: Mitra Wacana Media.](#)
- Çetin, C., & Çolak, M. (2020). Job insecurity and burnout among teachers in turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 197-219. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.17053>.
- Chen, L., Liu, J., Yang, H., Ma, H., Wang, H., Huang, Y., Cheng, H., Tang, D., Liu, M., Luo, H., Qu, H., Shen, D., & Zhang, N. (2018). Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: the mediating role of coping styles. *General psychiatry*, 31(1), 21-31. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2018-000004>.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2016). Effect of job insecurity on frontline employee's performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724-1744. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- Ezenwaji, I. O., Eseadi, C., Okide, C. C., Nwosu, N. C., Ugwoke, S. C., Ololo, K. O., Oforka, T. O., & Oboegbulem, A. I. (2019). Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses: Implications for administrators, research, and policy. *Medicine*, 98(3), 1-6. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000013889>.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Square: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Associates Publishers.
- Gasparro, R., Scandurra, C., Maldonato, N., Dolce, P., Valletta, A., Sammartino, P., Luaro, A., Marenzi, G., Bochicchio, V., & Sammartino, V. (2020). Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1-12.

- Gates, V. J., & Reinsch, N. L. J. (2018). Commentary: employee counseling, equity theory, and research opportunities. *International Journal of Business Communication*, 1–10. <https://doi.org/10.1177/2329488418808020>.
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis penyebab stres kerja pada karyawan CV AMELIA BATIK. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 771-777.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. (2018). Cognitive and affective job insecurity: a meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*. 44(6). 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>.
- Kan, M. P. H., & Fabrigar, L. R. (2017). *Theory of Planned Behavior*. Canada: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8\\_1191-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1191-1).
- Ke, J., Zhou, J., & Zhu, W. (2019). The impact of police work-family conflict on turnover intentions: the roles of organizational support and job burnout. *Open Journal of Social Sciences*. 7(4). 1-12. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.74001>.
- Khairuddin, S., Saidun, Z., & Hashim, M. S. (2019). Measuring the effects of work motivation on stress and performance linkages in SME. *Asian Academy of Management Journal*, 24(2), 1-15. <https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.s2.1>.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252-258. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>.
- Knežević, J., & Krstić, T. (2019). The role of basic psychological needs in the perception of job insecurity. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 70(1), 54-59. <https://doi.org/10.2478/aiht-2019-70-3156>.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399-2430. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Front. Psychol.*, 11(475). 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.



- Ogolo, J. (2016). Equity theory of motivation and work performance in selected South East Universities. *Reiko International Journal of Business And Finance*, 8(4), 1-10.
- Parent-Thirion, A., & Aumayr-Pintar, C. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/11497>.
- Paul, D. P., Bakhamis, L., Smith, H., & Coustasse, A. (2017). *An American epidemic: burnout syndrome in hospital nurses*. Atlantic City: Monmouth University.
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & De Witte, H. (2019). Understanding the relationship between job insecurity and performance: hindrance or challenge effect?. *Journal of Career Development*, 48(2), 150-165. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>.
- Piko, B., & Mihalka, M. (2018). Study of work–family conflict (WFC), burnout and psychosocial health among Hungarian Educators. *Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 24(1-2), 83-95.
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Relationship between job insecurity with burnout in employee outsourcing Fifgroup Branch Of Padang. *Psyche 165 Journal*. 13(2), 140-146.
- Richter A., Vander, T. E., & De Witte, H. (2020). job insecurity and subsequent actual turnover: rumination as a valid explanation? *Front. Psychol.*, 11(712), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00712>.
- [Ronal](https://pasardana.id/news/2020/4/9/imbac-corona-1-2-juta-orang-terancam-phk/). (2020). Pasar Dana: Imbas Corona, 1,2 Juta Orang Terancam PHK. Diakses pada tanggal 26 Februari 2021. <https://pasardana.id/news/2020/4/9/imbac-corona-1-2-juta-orang-terancam-phk/>
- Rubbab, U. (2017). Impact of work family conflict on burnout and workplace deviant behavior: mediating role of success. *Jinnah Business Review*, 5(1), 1-10.
- Ryan, J. C. (2016). Old knowledge for new impacts: equity theory and workforce nationalization. *Journal of Business Research*, 69(5), 1587-1592. <http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.022>.
- Samani, S., & Nejad, S. A. M. (2018). Prediction of job satisfaction & burnout on criminal judges based on psycap. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 9(5), 001-007. <https://dx.doi.org/10.19080/PBSIJ.2018.09.555774>.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *research methods for business: a skill building approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Silvyana, N. P. M., & Wibawa, I. M. A. (2019). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention kutabex beach front. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6322-6345. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p23>.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020). Dealing with job insecurity, work stress, and family conflict of employees. *Advances in Economics Business and Management Research*, 120, 167-174. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.031>.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, thesis & disertasi: Edisi 5*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work– family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(13). 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>.
- Yu, Y., Zhu, W., Shen, R., & Lv, L. (2020) The development and preliminary validation of chinese nurses' workplace stressor scale-30 (CNWSS-30). *Psychology*, 11(1), 1511-1518. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.1110096>.
- Ziaei, M., Choobineh, A., Abdoli-Eramaki, M., Ghaem, H., & Jaberi, O. (2019). Psychological and physical job demands, decision latitude, and work-related social support among Iranian waste collectors. *Waste Management*. 95, 377-387. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2019.06.031>.

