

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN AKIBAT KELUARGA, AMBIGUITAS PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA PEGAWAI PEREMPUAN BANK NAGARI CABANG UTAMA PADANG

Sutrial Husni¹ Ice Kamela¹ & Purbo Jadmiko¹
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

e-mail: rialhusni22@gmail.com, icekamela@yahoo.com, purbojadmiko@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Bank Nagari Sumatera Barat merupakan salah satu bank yang dikelola oleh pemerintah daerah. Bank Nagari Sumatera Barat telah memiliki cabang di seluruh wilayah Sumatera Barat dan beberapa daerah diluar Sumatera Barat seperti di Provinsi Riau, Jawa Barat dan DKI Jakarta. Salah satu kota yang memiliki kantor operasional Bank Nagari Sumatera Barat adalah Padang. Bank Nagari memiliki karyawan perempuan mengisi beberapa posisi strategi yaitu *funding* hingga *account officer*. Semakin penting posisi yang diperoleh karyawan akan semakin memperpanjang jam kerja karyawan, sehingga sangat rentan memicu terjadinya konflik di dalam keluarga, atau pun konflik yang timbul di dalam melaksanakan aktifitasnya khususnya bagi karyawan perempuan di Bank Nagari Cabang Padang. Konflik tersebut terjadi karena adanya dua tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sekaligus oleh karyawan perempuan yaitu tanggung jawab untuk keluarga dan tanggung jawab bagi pekerjaan. Ketika salah satu tanggung jawab terabaikan maka akan memicu masalah yang rentan mendorong terbentuknya *burnout* dalam diri karyawan perempuan. Walaupun telah adanya jam operasional resmi tidak jarang karyawan bank tersebut pulang kerumah lewat dari jam operasional yang ditetapkan. Keadaan tersebut bagi sebagian karyawan dapat diterima khususnya karyawan

perempuan yang berstatus single, sedangkan karyawan yang telah berkeluarga, keterlambatan jam pulang kerumah atau adanya lembur menjadi masalah utama yang dapat memicu stres, konflik hingga *burnout*. [1]

METODE

Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan perempuan di Bank Nagari Sumatera Barat yang berjumlah 217 orang karyawan perempuan yang tersebar di seluruh cabang Bank Nagari. Didalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan perempuan Bank Nagari Cabang utama Padang yang berjumlah 71 orang termasuk pegawai kontrak. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda yang diolah dengan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah seluruh variabel penelitian yang digunakan berdistribusi normal, maka tahapan pengujian hipotesis dapat dilaksanakan. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
Constanta	14.120		-	-
Konflik pada Pekerjaan Akibat Keluarga	1.790	0.000	0.05	Diterima
Ambiguitas Peran	1.129	0.015	0.05	Diterima
Beban Kerja	0.431	0.171	0.05	Ditolak
R ²	0.343			
Sig	0.000			

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.343.

Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* ambiguitas peran dan beban kerja merupakan yang dapat memberikan

kontribusi dalam mempengaruhi *burnout* sebesar 34.30% yang dirasakan pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang Selain itu dari hasil pengujian F-statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan nilai sig sebesar 0.000 berada dibawah tingkat kesalahan sebesar 0.05 maka dapat disimpulkan variabel beban kerja dan *work family conflict* merupakan variabel yang tepat untuk mempengaruhi perubahan *burnout* pada pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan variabel konflik pada pekerjaan akibat keluarga diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 1.790. Nilai koefisien yang diperoleh dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0.000 berada dibawah tingkat kesalahan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa konflik pada pekerjaan akibat keluarga berpengaruh positif terhadap *burnout* pada pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang Hasil yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi kemungkinan terjadinya konflik pada pekerjaan akibat keluarga maka akan meningkatkan *burnout* dalam diri pegawai perempuan Bank Nagari Utama Padang [2]

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel ambiguitas peran diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 1.129. Nilai koefisien yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.000. Dengan demikian terlihat bahwa nilai sig 0.000 jauh berada dibawah tingkat kesalahan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *ambiguitas* peran berpengaruh positif terhadap *burnout* pada pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang. Temuan yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi ambiguitas peran akan meningkatkan *burnout* [3]

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan variabel beban kerja diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.431. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0.171 berada diatas tingkat kesalahan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hasil yang diperoleh sejalan dengan teori [4] yang mengungkapkan beban kerja bukanlah variabel yang mempengaruhi *burnout*

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa konflik pada pekerjaan akibat keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang. Ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Oleh karena itu di sarankan bagi perusahaan untuk membagikan porsi beban kerja pegawai sesuai dengan kompetensi dan pengalaman yang dimilikinya, sehingga beban kerja yang tinggi dapat diatasi dengan baik oleh pegawai sehingga mendorong semakin mengecilnya kemungkinan terjadinya konflik dalam keluarga atau pun perusahaan, sehingga *burnout* dapat dihindari oleh pegawai khususnya karyawan wanita di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Hidayatullah and S. Handari, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 271–285, 2015.
- [2] R. T. Mowday and R. I. Sutton, *Organizational Behavior: Organizational Contexts*, 13th ed. Irwin: McGraw-Hill, 2017.
- [3] S. Choi, K. J. (KJ) Cheong, and R. A. Feinberg, "Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers," *Manag. Serv. Qual.*, vol. 22, no. 5, pp. 492–516, 2018.
- [4] Nadya M Rahman, Yulianisa. Riana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan," *J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 68–80, 2014.