

**ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, *BURNOUT*, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA (STUDI KASUS PADA PT. CHIA JIANN INDONESIA FURNITURE)**

**Indria Frenda Yunani<sup>1</sup>, Qristin Violinda<sup>2</sup>, Shofif Shobaruddin Akbar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas PGRI Semarang

Email: [indriafrenda@gmail.com](mailto:indriafrenda@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work-family conflict, burnout, and social support on employee performance at PT. Chia Jiann Furniture Indonesia. This third factor is considered important in determining how well employees can work in their jobs, with work-family conflict and burnout that can reduce performance, while social support can increase performance. The sample population and used are the same because the number of employees is not too many, namely 150 using saturated sampling using the multiple linear regression method. Quantitative research methods are used with data collection through questionnaires filled out by 150 female employees. The results of the study indicate that work-family conflict has a positive and significant effect on employee performance. Burnout also has a positive and significant effect on performance. Social support has a positive and significant effect on employee performance. This study confirms that work-family conflict and burnout have a significant positive impact on employee performance, while social support has a significant positive impact.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Burnout, Social Support, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, *burnout*, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di PT. *Chia Jiann Furniture* Indonesia. Ketiga faktor ini dianggap penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat berfungsi dalam pekerjaan mereka, dengan *work family conflict* dan *burnout* yang dapat menurunkan kinerja, sedangkan dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja. Populasi dan sampel yang digunakan sama karena jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak yaitu sebanyak 150 yang menggunakan pengambilan sampel jenuh metode regresi linier berganda. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 150 karyawan wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Burnout* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa *work family conflict* dan *burnout* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara dukungan sosial memiliki dampak positif yang signifikan

**Kata Kunci:** *Work Family Conflict, Burnout, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Bagi sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting.. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuannya dalam mengelola jenis sumber daya yang berbeda. Tujuan sumber daya manusia profesional suatu perusahaan terkadang menemui kendala. Hambatan tersebut dapat disebabkan oleh faktor organisasi maupun dari diri karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam aktivitas perusahaan. Semua ini bergantung pada kondisi pada individu karyawan. Bukan hanya laki laki saja yang mempunyai peluang besar untuk menduduki posisi penting dalam organisasi, Perempuan juga mempunyai peluang yang serupa

Menurut Suyadi, subekti (2012) dalam (Latifah, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Simamora dalam (Fadhilah, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, Salah satu pengaruh dalam kinerja karyawan wanita adalah adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga, yang dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga atau yang disebut *Work Family Conflict*.

(Minarika et al., 2020) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work-family conflict*. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work amily conflict*. Menurut Susanto (2010) dalam (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022) *work family conflict* merupakan konflik yang timbul akibat peran ganda di tempat kerja dan pada keluarga, Terlalu banyak waktu dan perhatian dicurahkan pada satu peran sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat terpengaruhi secara optimal. Karyawan wanita yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict*, kurangnya informasi, dan ketridakjelasan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan tekanan pada saat bekerja yang menimbulkan terjadinya *Burnout*.

Menurut Papalia dalam (Juhnisa & Fitria, 2020) *burnout* adalah respon jangka panjang terhadap faktor penyebab stres yang terus menerus dan berkelanjutan yang terjadi di tempat kerja, (kardiawan 2018) dalam (Alfajar & Hidayati, 2022) *burnout* adalah kelelahan fisik, emosiona;, sikap, dan perilaku, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, bahkan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri yang terjadi akibat stres kerja jangka panjang dan reaksi terhadap keadaan sekitar atau kurangnya keinginan untuk mencapai prestasi pribadi. *Burnout* (kelelahan kerja) yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Beban kerja karyawan yang mengalami *Burnout* kerja semakin tidak maksimal bekerja (Parashakti & Ekhsan, 2022). Dalam kondisi *work family conflict*, dan burnout tentu saja hal ini memerlukan dukungan sosial untuk menjamin keseimbangan kehidupan kerja.

Muluk 2022 dalam (Muhaimin et al., 2013) dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosisl yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril dalam situasi

pekerjaan dan keluarga, dukungan sosial yang utama tentu saja datang dari keluarga, tetapi tidak banyak juga yang datangnya dari rekan kerja. Objek penelitian ini adalah karyawan wanita pada PT. Chia Jiann Indonesia Furniture yang berada pada Kabupaten Jepara. PT. Chia Jiann Indonesia Furniture dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar di kota jepara dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yang tentunya harus memperhatikan cara agar kinerja mereka tetap optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan, yaitu: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja wanita PT. Chia Jiann Indonesia Furniture. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap kinerja wanita PT. Chia Jiann Indonesia Furniture. 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja wanita PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Ali et al., 2022) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan baru yang dicapai atau diperoleh dengan menggunakan metode statistik dan Teknik kuantifikasi atau pengukuran. Penelitian ini dilakukan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture yang beralamat di Jl. Raya Kelet - Bangsri, RT.02 RW09/RW.09, Bandungsari, Wedelan, Kec. Bangsri, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Teknik yang dipilih dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Karena jumlah populasinya relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih sampel. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 150 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara angket yang disebarlangsung kepada karyawan dan disebarlangsung melalui online dengan media *google form* melalui kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menyebarkan kuesioner kepada para peserta. Untuk menilai keakuratan data, perlu dilakukan evaluasi terlebih dahulu validitas dan reliabilitas kuesioner yang disebarlangsung. Uji validitas dilakukan untuk menilai keaslian atau keakuratan suatu kuesioner. Signifikansi uji dapat diketahui dengan membandingkan nilai  $r$  taksiran dengan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel atau tingkat signifikansi ( $\text{sig}$ ) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan item pernyataan dan pertanyaan valid. Namun apabila  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Pernyataan atau pertanyaan tersebut dianggap tidak sah.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
<i>Work family konflik</i>	X1.1	0,622	0,163	Valid
	X1.2	0,823	0,163	Valid
	X1.3	0,486	0,163	Valid
	X1.4	0,510	0,163	Valid
	X1.5	0,386	0,163	Valid
<i>Burnout</i>	X2.1	0,755	0,163	Valid
	X2.2	0,930	0,163	Valid
	X2.3	0,848	0,163	Valid
	X2.4	0,693	0,163	Valid
	X2.5	0,861	0,163	Valid
	X2.6	0,636	0,163	Valid
Dukungan sosial	X3.1	0,670	0,163	Valid
	X3.2	0,676	0,163	Valid
	X3.3	0,843	0,163	Valid
	X3.4	0,921	0,163	Valid
	X3.5	0,950	0,163	Valid
	X3.6	0,862	0,163	Valid
	X3.7	0,889	0,163	Valid
	X3.8	0,909	0,163	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,772	0,163	Valid
	Y2	0,746	0,163	Valid
	Y3	0,753	0,163	Valid
	Y4	0,846	0,163	Valid
	Y5	0,863	0,163	Valid
	Y6	0,675	0,163	Valid
	Y7	0,784	0,163	Valid
	Y8	0,870	0,163	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang positif dan tentunya lebih besar daripada R tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Work family conflict</i>	0,789	Reliabel
2	<i>Burnout</i>	0,787	Reliabel
3	Dukungan sosial	0,794	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,786	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel atas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item dari kuesioner yang digunakan reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas.**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50515276
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.076
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan dari tabel di atas tabel menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya data dapat berdistribusi secara normal. Dan dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas.**  
 Coefficients<sup>a</sup>

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	8.672	4.446		1.950	.053		
<i>Work_family_conflik</i>	.179	.188	..060	.952	.003	.991	1.009
<i>Burnout</i>	.615	.086	.488	7.173	.000	.858	1.165
<i>Dukungan_sosial</i>	.229	.055	.285	4.200	.000	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan wanita

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel independen model regresi yang digunakan, yaitu *work family conflict* (X<sub>1</sub>), *burnout* (X<sub>2</sub>), dukungan sosial (X<sub>3</sub>), kinerja karyawan wanita (Y) > 0,10 dan VIF < 10,00.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda.**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity	
		Unstandardized		Standardized				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.672	4.446			1.950	.053		
	Work_family_conflik	.179	.188	.060	.952	.003	.991	1.009	
	Burnout	.615	.086	.488	7.173	.000	.858	1.165	
	Dukungan_sosial	.229	.055	.285	4.200	.000	.864	1.157	

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan wanita

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda untuk variabel *work family conflict* sebesar 0.179, variabel *burnout* sebesar 0.615, dan variabel Dukungan Sosial sebesar 0.229. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:  
 $Y = 8.672 + 0.179X_1 + 0.615X_2 + 0.229X_3 + eY$

Di mana:

Y adalah Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> adalah *Work Family Conflict*

X<sub>2</sub> adalah *Burnout*

X<sub>3</sub> adalah Dukungan Sosial

Interpretasi hasil regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 8.672 artinya jika variabel *work family conflict*, *burnout*, dan dukungan sosial nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan wanita berada pada angka 8.672.
2. Koefisien regresi (B) dari perhitungan linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk *work family conflict* (0.179), *burnout* (0.615), dan dukungan sosial (0.229). Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam masing-masing variabel independen akan mengakibatkan perubahan dalam kinerja karyawan wanita sebesar nilai koefisien tersebut, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi untuk *work family conflict* (0.179) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *work family conflict* akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan wanita sebesar 0.179, dengan asumsi variabel *burnout* dan dukungan sosial tetap konstan. Meskipun demikian, nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.003 menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini secara statistik signifikan.
4. Koefisien regresi untuk *Burnout* (0.615) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *Burnout* akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan wanita sebesar 0.615, dengan asumsi variabel *work family conflict* dan dukungan sosial tetap konstan. Nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini secara statistik sangat signifikan.
5. Koefisien regresi untuk dukungan sosial (0.229) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel dukungan sosial akan berkontribusi terhadap

peningkatan kinerja karyawan wanita sebesar 0.229, dengan asumsi variabel *work family conflict* dan *burnout* tetap konstan. Nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini secara statistik sangat signifikan.

6. Statistik kolinearitas: *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel independen karena nilai tolerance mendekati 1 dan VIF mendekati 1.

Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa burnout dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, sedangkan *work family conflict* juga memiliki pengaruh tetapi tidak terlalu signifikan secara statistik.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t).**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.672	4.446		1.950	.053		
	Work_family_conflik	.179	.188	.060	.952	.003	.991	1.009
	Burnout	.615	.086	.488	7.173	.000	.858	1.165
	Dukungan_sosial	.229	.055	.285	4.200	.000	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan wanita

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel uji parsial di atas, berikut adalah interpretasi hasil uji T untuk variabel-variabel dalam model regresi:

1. Nilai T dari Work Family Conflict adalah T hitung sebesar  $0.952 < T$  tabel 1.650 dengan angka signifikan sebesar  $0.003 < 0.05$ .
2. Nilai T dari *Burnout* adalah T hitung sebesar  $7.173 > T$  tabel 1.650 dengan angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .
3. Nilai T dari Dukungan Sosial adalah T hitung sebesar  $4.200 > T$  tabel 1.650 dengan angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .

Dengan demikian, variabel *burnout* dan dukungan sosial adalah faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh *work family conflict*. Semua variabel independen yang diuji menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.wanita.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.577	3	421.859	35.103	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1754.616	146	12.018		
	Total	3020.193	149			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan wanita

b. Predictors: (Constant), Dukungan\_sosial, Work\_family\_conflik, Burnout

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel ANOVA di atas, nilai F hitung adalah 35.103 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (35.103) jauh lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikansi (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel independen (*work family conflict*, *burnout*, dukungan sosial) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dalam model regresi ini. Dalam kata lain, model regresi yang digunakan adalah signifikan dalam menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan wanita.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.407	3.467	2.376

a. Predictors: (Constant), Dukungan\_sosial, *Work\_family\_conflik*, *Burnout*

b. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan wanita

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel model regresi di atas, nilai R sebesar 0,647 menunjukkan adanya hubungan yang moderat hingga kuat antara variabel independen (dukungan sosial, *work family konflik*, *burnout*) dengan variabel dependen (kinerja karyawan wanita). Interpretasi dari nilai R ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan yang cukup kuat. Selain itu, nilai R square sebesar 0.419 atau 41.9% mengindikasikan bahwa variabel independen (dukungan sosial, *work family konflik*, *burnout*) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 41.9% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan wanita) dalam model regresi ini. Sisanya, yaitu 58.1%. Secara keseluruhan, model regresi ini memberikan gambaran yang baik tentang pengaruh dukungan sosial, konflik kerja-keluarga, dan burnout terhadap kinerja karyawan wanita, namun masih ada ruang untuk meningkatkan model dengan memasukkan variabel tambahan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Atas dasar pemaparan di atas dapat disimpulkan:

1. *Work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Chia Jiann Furniture Indonesia. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi pula dampaknya terhadap kinerja karyawan wanita.
2. *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Chia Jiann Furniture Indonesia. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja.
3. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Chia Jiann Furniture Indonesia. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan wanita, semakin tinggi pula kinerja mereka. Adapun saran berupa :
  1. Program keseimbangan kerja-keluarga: Mengadakan program-program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja, kerja dari rumah, dan cuti keluarga.
  2. pelatihan manajemen waktu: Memberikan pelatihan kepada karyawan wanita tentang manajemen waktu yang efektif untuk membantu mereka mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.

3. Dukungan konseling: Menyediakan layanan konseling bagi karyawan wanita yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga untuk membantu mereka mengelola stres dan menemukan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal.2022*, 2(2), 1–6.
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work- Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Latifah, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Skripsi. Universitas Lampung*, 1(December 2013), 41–52. <https://osf.io/preprints/yfjrb/>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Muhaimin, B., Pramono, R. E., & Sutrisno. (2013). Pengaruh dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59109>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.