

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN
KERJA TERHADAP BURNOUT PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH VARIABLE DUKUNGAN PIMPINAN
(STUDI PADA PEGAWAI PT. PLN PERSERO PROVINSI
BENGKULU)**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen (M.M) pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**Oleh :
MUHAMMAD ARDI
NIM : 2261101033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN
KERJA TERHADAP BURNOUT PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH VARIABLE DUKUNGAN PIMPINAN
(STUDI PADA PEGAWAI PT. PLN PERSERO PROVINSI
BENGKULU)**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen (M.M) pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**Oleh :
MUHAMMAD ARDI
NPM. 2261101033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABLE DUKUNGAN PIMPINAN (STUDI PADA PEGAWAI PT. PLN PERSERO PROVINSI BENGKULU)



TESIS

oleh

MUHAMMAD ARDI
NIM : 2261101033

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M
NIDN. 0226058802

Pembimbing II,

an. prok

Dr. Yusmanianti, S.E., M.M
NIDN. 0225057501



Mengetahui,
Dekan

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN/0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABLE DUKUNGAN PIMPINAN (STUDI PADA PEGAWAI PT. PLN PERSERO PROVINSI BENGKULU)

oleh
MUHAMMAD ARDI
NPM. 2261101033

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Sabtu tanggal
2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Onsardi, S.E., M.M**
NIDN. 0201056501
2. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803
3. **Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M**
NIDN. 0226058802
4. **Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M**
NIDN. 0225057501

Tanda Tangan:

an. prosi




Meilaty
an. prosi


Meilaty


Bengkulu, Agustus 2025

Dekan,


Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Muhammad Ardi, NPM. 2261101033, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025

MUHAMMAD ARDI

NPM. 2261101033

DECLARATION

I am Muhammad Ardi, NPM. 2261101033, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025

Declared by,

MUHAMMAD ARDI

NPM. 2261101033

PERSEMBAHAN

Puji syukur hamba panjatkan kepada-Mu ya Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat yang tak terhingga kepada hamba, semoga hamba dapat bersyukur kepadamu, sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW. Syukur Alhamdulillah kupersembahkan untuk:

- ❖ Tuhan YME, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa.
- ❖ Teruntuk kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan, serta selalu support, terimakasih yang telah memberikan semangat karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua.
- ❖ Teruntuk keluarga yang sangat saya cintai dan sayangi yang selalu mendukung dalam pembelajaran ini.
- ❖ Teruntuk Dosen Pembimbingku Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, SE., M.M dan ibu Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M, terimakasih telah membimbingku dengan penuh kesabaran dan mau meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam menyelesaikan thesis ini dan terimakasih telah memberikan motivasi dan inspirasi kepada saya.
- ❖ Teruntuk teman seperjuangan dan teman seangkatan terimakasih atas partisipasi, dukungan dan semangatnya.

KATA PENGANTAR

Aassalamualaikum Wr. Wb.

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT penulis ucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pegawai Dimediasi Oleh Variable Dukungan Pimpinan (Studi Pada Pegawai PT. PLN Persero Provinsi Bengkulu)“. Tesis ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M). Maka penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam pembuatan tesis ini yaitu:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus sebagai dosen pembimbing pendamping.
3. Ibu Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing utama yang juga telah banyak memberikan ilmu dan meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Bapak Dr. Onsardi, S.E., M.M dan Bapak Dr. Islamuddin, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dalam rangka menyempurnakan penelitian tesis saat ini.

5. Seluruh dosen dan staff fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.
6. Terkhusus untuk orang tua, istri, anak dan keluarga yang telah memberikan dukungan penuh untuk menyelesaikan studi Magister ini.
7. Teman-teman seperjuangan terkhusus angkatan 2023 Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam pembuatan tesis ini.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada tesis ini, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penelitian ke depan dapat lebih bermanfaat bagi kita bersama.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bengkulu, Agustus 2025

MUHAMMAD ARDI

Peneliti

ABSTRAK

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABLE DUKUNGAN PIMPINAN (STUDI PADA PEGAWAI PT. PLN PERSERO PROVINSI BENGKULU)

Muhammad Ardi¹, Meilaty Finthariasari², Yusmaniarti³

Penelitian ini bertujuan untuk mengalisis Work Family Conflict, Beban Kerja, Burnout Pegawai, dan Dukungan Pimpinan Pada Pegawai Pt. PLN Persero Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 289 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dan kemudian diolah menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui metode *Covariance Based Matric Structural Equation Modelling* (CB-SEM) dan yang kedua *Variance Based Matric Structural Equation Modelling* (VB-SEM).

Penelitian membuktikan bahwa: Work family conflict memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap burnout pegawai dan dukungan pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu. Begitu juga dengan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap burnout pegawai dan dukungan pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu. Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.

Konflik pekerjaan dan keluarga (work-family conflict) dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya manajemen SDM yang dapat mengurangi atau mengelola konflik-konflik ini agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Beban Kerja, Burnout Pegawai, Dukungan Pimpinan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE BURNOUT IS MEDIATED BY LEADERSHIP SUPPORT VARIABLES (A STUDY ON EMPLOYEES OF PT. PLN PERSERO BENGKULU PROVINCE)

Muhammad Ardi¹, Meilaty Finthariasari², Yusmaniarti³

This study aims to analyze Work Family Conflict, Workload, Employee Burnout, and Leadership Support in Employees of Pt. PLN Persero Bengkulu Province. The sample in this study is 289 employees. Data were collected using a closed questionnaire and then processed using *the Structural Equation Modelling* (SEM) analysis tool through the *Covariance Based Matric Structural Equation Modelling* (CB-SEM) method and the second *Variance Based Matric Structural Equation Modelling* (VB-SEM).

Research proves that : Work family conflict has a positive and significant influence on employee burnout and leadership support at PT PLN Persero Bengkulu Province. Likewise, workload has a positive and significant influence on employee burnout and leadership support at PT PLN Persero Bengkulu Province. Work family conflict has a significant influence on employee burnout mediated by leadership support at PT PLN Persero Bengkulu Province.

Work-family conflict and workload have a significant influence on employee burnout. Therefore, companies need to be aware of the importance of HR management that can reduce or manage these conflicts so that they do not have a negative impact on employee performance and welfare.

Keywords: Work Family Conflict, Workload, Employee Burnout, Leadership Support

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN JUDUL	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN.....	vi
DECLARATION.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Work Family Conflict</i>	10
2.1.2 <i>Burn Out</i>	11
2.1.3 Beban Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Dukungan Pimpinan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Penelitian	26
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	27
2.4.1 <i>Work Family Conflict</i> Berpengaruh Terhadap Burnout Pegawai ...	27
2.4.2 <i>Work Family Conflict</i> Berpengaruh Terhadap Dukungan Pimpinan	28
2.4.3 <i>Beban Kerja</i> Berpengaruh Terhadap Burnout Pegawai.....	30
2.4.4 <i>Beban Kerja</i> Berpengaruh Terhadap Dukungan Pimpinan.....	30

2.4.5	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh terhadap Burnout Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan	32
2.4.6	Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>Burnout</i> Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan	33
2.5	Definisi Operasional.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Jenis Penelitian	41
3.1	Tahapan Penelitian	41
3.2	Jenis dan Sumber Data	43
3.3	Populasi dan Sampel	46
3.4	Metode Pengumpulan Data	47
3.4.1	Kuesioner.....	45
3.4.2	Dokumentasi.....	46
3.5	Teknik Analisis Data	48
3.5.1	Teknik Analisis Deskriptif.....	48
3.5.2	Uji Validitas Reabilitas.....	47
3.5.3	Teknik Multivariat	49
3.5.4	Structural Equation Modelling (SEM).....	51
3.5.5	Analisis Faktor Konfirmatori	57
3.5.6	Analisis Jalur.....	58
3.5.7	Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		60
4.1	Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.1.2	Analisis Deskriptif	68
4.1.3	Hasil Analisis Model Persamaan Structural Equation Modeling (SEM).....	83
4.2	Pembahasan	96
4.2.1	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu	96

4.2.2	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.....	99
4.2.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pegawai Pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.....	100
4.2.4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.....	100
4.2.5	Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Burnout Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		103
5.1	Kesimpulan.....	103
5.2	Saran.....	103
5.3	Implikasi Penelitian	104
DAFTAR PUSTAKA.....		105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
2.2 Operasional Variabel Penelitian	365
3.1 Karakteristik Penelitian.....	40
3.2 Skala Likert	41
3.3 Statistik-Statistik Uji Kecocokan Model.....	54
4.1 Uji Validitas Variabel Work Family Conflict	61
4.2 Uji Reliabilitas Variabel Work family conflict.....	60
4.3 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	60
4.4 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja	61
4.5 Uji Validitas Variabel Dukungan Pimpinan	61
4.6 Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Pimpinan	62
4.7 Uji Validitas Variabel Burnout Pegawai	63
4.8 Uji Reliabilitas Variabel Burnout Pegawai	64
4.9 Kategori Interpretasi Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian	68
4.10 Tanggapan Responden Mengenai Work Family Conflict	69
4.11 Distribusi Frekuensi Data Variabel Work family conflict	70
4.12 Tanggapan Responden Mengenai Beban kerja.....	71
4.13 Distribusi Frekuensi Data Variabel Beban kerja.....	72
4.14 Tanggapan Responden Mengenai Dukungan pimpinan	77
4.15 Distribusi Frekuensi Data Variabel Dukungan Pimpinan	79
4.16 Tanggapan Responden Mengenai Burnout Pegawai.....	80
4.17 Distribusi Frekuensi Data Variabel Burnout pegawai... ..	81
4.18 CFA <i>Work Family Conflict</i>.....	83
4.19 CFA Beban Kerja.....	84
4.20 CFA Dukungan Pimpinan.....	85
4.21 CFA <i>Burnout</i> Pegawai.....	86
4.22 Hasil Pengujian Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit Model</i>).....	88
4.23 Hasil Pengujian Hipotesis 5a.....	93
4.24 Hasil Pengujian Hipotesis 5b.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	275
3.1 Tahapan Penelitian.....	4442
4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2 Profil Responden berdasarkan Usia.....	67
4.3 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	67
4.4 Garis Kontinum Work family conflict.....	71
4.5 Work family conflict.....	71
4.6 Garis Kontinum Beban kerja	73
4.7 Beban kerja.....	74
4.9 Dukungan Pimpinan	80
4.10 Garis Kontinum Burnout pegawai	80
4.11 Burnout pegawai.....	82
4.12 Model Pengukuran Variabel Work Family Conflict.....	83
4.13 Model Pengukuran Variabel Beban kerja.....	84
4.14 Model Pengukuran Variabel Dukungan pimpinan.....	85
4.15 Model Pengukuran Variabel Burnout pegawai.....	86
4.16 Diagram Model Struktural <i>Standard Solutions</i>.....	89
4.17 Hasil Gambar Hipotesis 1.....	90
4.18 Hasil Gambar Hipotesis 2.....	90
4.19 Hasil Gambar Hipotesis 3.....	91
4.20 Hasil Gambar Hipotesis 4.....	92
4.21 Hasil Gambar Hipotesis 5a.....	93
4.22 Hasil Gambar Hipotesis 5b.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan work-family conflict dan menjadikan work-family conflict sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kebijakan perusahaan mengenai work family conflict untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan issue work-family conflict ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga.

Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi Palupi & Tjahjono (2018) Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kapasitas organisasi. Di era globalisasi, perubahan dan perkembangan di dunia kerja sangat signifikan. Banyak institusi di berbagai sektor seperti pendidikan, jasa, dan tekstil memerlukan tenaga kerja untuk kelangsungan usaha mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami cara efektif dalam memberdayakan sumber daya manusia. Snell (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan dalam mengelola bakat untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus mampu memanfaatkan tenaga kerja dengan efektif. Dalam organisasi, kesetaraan gender tercapai melalui praktik yang tidak membedakan gender, berdasarkan kompetensi individu Susilo (2020)

Era globalisasi dipenuhi dengan tantangan dan persaingan, sehingga organisasi harus mampu bertahan dan beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan. Sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting, karena merupakan salah satu aset utama yang menentukan kemajuan suatu organisasi. Pegawai yang konsisten menunjukkan Dukungan Pimpinan baik dalam jangka panjang akan memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi organisasi, sehingga rencana dan target manajemen dapat tercapai dengan baik. Namun, Dukungan

Pimpinan dapat mengalami fluktuasi, baik peningkatan maupun penurunan, sehingga kondisi ini perlu diperhatikan oleh pegawai dan manajemen organisasi.

Menurut Meng & Imran (2024) konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) adalah jenis konflik peran di mana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak seimbang. Ketika seorang pegawai tidak dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga, salah satu peran tersebut akan memberikan tekanan lebih besar, yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya konflik kerja-keluarga (WFC).

Dengan diberlakukannya bekerja dari rumah (WFH), potensi terjadinya konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) meningkat, terutama bagi pegawai yang memiliki peran ganda. Konflik ini terjadi ketika urusan keluarga mengganggu pekerjaan, disebabkan oleh gangguan dari anggota keluarga yang membuat pegawai tidak fokus dan rentan stres Feng & Savani (2020) Meskipun bekerja dari rumah lebih fleksibel, hal ini dapat menambah pekerjaan rumah tangga, seperti rumah yang sering berantakan karena seluruh anggota keluarga berada di rumah sepanjang hari. Selain itu, dengan penutupan sekolah, orang tua harus menemani dan membimbing anak-anak dalam pembelajaran jarak jauh. Penelitian oleh Karatepe (2012) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional pada pegawai, yang berdampak negatif pada Dukungan Pimpinan mereka karena ketidakmampuan untuk bekerja secara maksimal.

Spector & Jex (1998) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja adalah persepsi pegawai bahwa mereka dibebani pekerjaan lebih banyak atau melebihi kemampuan dalam waktu tertentu. R. Vanchapo (2020) menambahkan bahwa ketidaksesuaian dalam beban kerja seringkali berupa kelebihan beban, yang terjadi ketika individu diberi pekerjaan tambahan secara tidak wajar dengan waktu yang sedikit atau di luar deskripsi pekerjaan mereka.

Secara ergonomi, beban kerja harus seimbang dengan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan individu. Beban kerja berlebihan, baik secara kuantitas maupun kualitas, dapat menyebabkan stres kerja Tarwaka (2004) Karatepe (2012) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan meningkatkan kelelahan emosional dan menurunkan kinerja.

Burnout juga dapat menyebabkan penurunan Dukungan Pimpinan. Menurut R. Vanchapo (2020) *Burnout* adalah kondisi di mana individu merasa kelelahan fisik dan/atau emosional yang menyebabkan perasaan negatif terhadap diri sendiri, berkurangnya konsentrasi, dan perilaku kerja yang buruk. Elshaer (2018) mendefinisikan *Burnout* sebagai kondisi kelelahan jangka panjang dan penurunan minat terhadap pekerjaan, yang terjadi ketika individu menghabiskan terlalu banyak usaha dan waktu untuk pekerjaannya dengan sedikit waktu untuk pemulihan. Penelitian Paramita (2021) menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki dampak positif terhadap Dukungan Pimpinan, yang jika tidak segera ditangani, akan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Suatu unit organisasi atau pemegang jabatan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam rentang waktu yang ditentukan Baden-Fuller & Morgan (2010). Menurut Hasibuan (2016) beban kerja merupakan kemampuan tubuh untuk menanggung pekerjaan. Jumlah pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pegawai yang tersedia. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori peran (*role theory*), yang digunakan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan dari individu tidak konsisten, dapat mengakibatkan stres, depresi, ketidakpuasan, dan penurunan efektivitas Dukungan Pimpinan jika harapan tersebut memunculkan konflik. Dengan demikian, konflik peran dapat berdampak negatif pada pemikiran seseorang dan menurunkan tingkat Beban Kerja independensi mereka. Hubungan teori peran dengan penelitian ini adalah bahwa setiap individu memainkan berbagai peran yang berbeda, dan kadang-kadang peran-peran tersebut memiliki harapan yang saling bertentangan.

Menurut Susanto (2014) konflik kerja-keluarga adalah konflik yang timbul pada individu karena mengemban peran ganda, baik dalam lingkup pekerjaan maupun keluarga, di mana fokus waktu dan perhatian terlalu banyak tertuju pada satu peran tertentu, biasanya dalam konteks pekerjaan, sehingga mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya, khususnya dalam lingkup keluarga. Sementara itu, Ghayyur Dan Jamal (2012) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan fenomena dua arah di mana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab, seperti tanggung jawab merawat keluarga yang terganggu oleh tuntutan pekerjaan, yang dapat

menghasilkan dampak negatif seperti stres, masalah kesehatan, konflik kerja, absensi, dan pergantian pekerja.

Pada karyawan perempuan, *burnout* banyak dipicu oleh konflik peran ganda, yakni peran sebagai pekerja profesional dan sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Perempuan yang memiliki anak seringkali menghadapi tekanan untuk tetap menjaga kinerja kerja sambil memenuhi tuntutan domestik yang juga meningkat, terutama dalam situasi kerja yang fleksibel atau sistem kerja hybrid/penuh beban lembur. Ketika beban kerja meningkat tanpa adanya penyesuaian dukungan struktural seperti fleksibilitas waktu atau ketersediaan childcare, tekanan ini bisa memunculkan kelelahan psikologis yang berujung pada *burnout*.

Sementara itu, pada karyawan laki-laki, munculnya *burnout* juga memiliki dimensi sosial yang berbeda. Salah satu faktor signifikan yang teridentifikasi adalah maraknya fenomena judi online, yang tidak hanya merusak kondisi finansial pribadi, namun juga berdampak serius pada kondisi psikologis dan performa kerja. Kecanduan judi online memicu kecemasan, stres berkepanjangan, gangguan tidur, bahkan penurunan konsentrasi di tempat kerja. Dalam konteks budaya maskulin yang masih mendominasi, laki-laki cenderung menekan stres internal mereka dan tidak mengungkapkan secara terbuka, sehingga akumulasi stres ini rentan menyebabkan *burnout*.

Berdasarkan observasi awal mewawancarai ibu Veronica selaku Officer kinerja dan perencanaan di PT. PLN (Persero) UPT Bengkulu Akibat dari *work-*

family conflict termanifestasi dalam keluhan yang disampaikan oleh pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu, dimana terjadi banyak konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, yang pada gilirannya mempengaruhi minat pegawai untuk mengundurkan diri. Konflik ini dipicu oleh jam kerja yang tinggi yang dialami oleh sejumlah pegawai, mulai dari departemen sales and marketing hingga departemen operasional. Tingginya jam kerja menjadi pemicu beberapa masalah di lingkungan keluarga pegawai, sehingga pegawai yang merasa tidak mampu menangani beban kerja dan konflik antara karir dan keluarga cenderung memilih untuk mengundurkan diri. Adapun kemungkinan dalam penelitian ini karena kurangnya penelitian tentang peran dukungan pimpinan dalam mengurangi dampak *work family conflict* dan beban kerja terhadap *burnout* pegawai di sektor PLN, belum adanya penelitian yang secara spesifik meneliti tentang pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap *Burnout* Pegawai dengan dukungan pimpinan sebagai variabel mediasi di PT. PLN Persero Provinsi Bengkulu dan Kurangnya pemahaman tentang bagaimana dukungan pimpinan dapat memoderasi hubungan antara *Work Family Conflict* dan Beban Kerja dengan *Burnout* Pegawai di lingkungan kerja yang dinamis dan stres seperti PLN. Sehingga disini sangatlah penting dukungan dari atasan.

Gap research penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya banyak membahas pengaruh *Work-Family Conflict (WFC)* dan beban kerja terhadap *burnout* secara langsung, namun belum banyak yang memasukkan dukungan pimpinan sebagai variabel mediasi dalam konteks organisasi layanan publik yang memiliki tingkat stres tinggi, khususnya di sektor kelistrikan di Indonesia. Belum

optimalnya integrasi variabel dukungan pimpinan sebagai mekanisme peredam (buffer) terhadap pengaruh negatif WFC dan beban kerja terhadap burnout dalam model konseptual yang utuh.

Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Dukungan Pimpinan (Studi Pada Pegawai PT. PLN Persero Provinsi Bengkulu)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Family Conflict* Berpengaruh Terhadap *Burnout* Pegawai Pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu?
2. Apakah *Work Family Conflict* Berpengaruh Terhadap Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu?
3. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Burnout* Pegawai Pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu?
4. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu?
5. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout* Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Pegawai pegawai PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan serta masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sejenis

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan bermanfaat sebagai gambaran utuh tentang Untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* Pegawai yang dimediasi oleh Dukungan Pimpinan PT PLN Persero Provinsi Bengkulu. dimulai dari variabel-variabel yang mempengaruhinya.