

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *WORK FAMILY CONFLICT*  
TERHADAP *BURNOUT* PEMBINA SENTRA PT. BANK TABUNGAN  
PENSIUNAN NASIONAL SYARIAH KEBUMEN**

Yuliana Dewi Jumiati  
[djumiatiyuli@gmail.com](mailto:djumiatiyuli@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *locus of control* dan *work family conflict* terhadap *burnout* pembina sentra BTPN Syariah Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BTPN Syariah Kebumen sebanyak 40 pembina sentra. Penentuan sampel menggunakan teknik *non-random sampling*. Sampel penelitian adalah 40 pembina sentra. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yakni sebesar 0,847 untuk *burnout*, sebesar 0,738 untuk *locus of control*, dan sebesar 0,744 untuk *work family conflict*.

Uji hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan *locus of control* terhadap *burnout* pembina sentra BTPN Syariah Kebumen, maka  $H_a$  diterima. Serta ada pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap *burnout* pembina sentra BTPN Syariah Kebumen, maka  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* dan *work family conflict* secara bersama-sama terhadap *burnout*. *Burnout* pembina sentra BTPN Syariah Kebumen paling besar dipengaruhi oleh *work family conflict*.

Kata kunci: *locus of control*, *work family conflict*, *burnout*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang penting sebagai pelaksana kegiatan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2012: 49). Di era global sekarang ini, peran wanita menjadi semakin meningkat. Wanita tidak hanya mempunyai status sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga

semata, banyak diantaranya yang memilih untuk bekerja dan menjadi wanita karir. Hal tersebut disebabkan karena kebutuhan hidup dan gaya hidup yang ikut berubah bersamaan dengan adanya perkembangan teknologi dan informasi.

Era emansipasi seperti saat ini untuk menjadi wanita karir bukan menjadi hal yang tabu. Wanita karir adalah seorang wanita yang menikah atau tidak, yang mengejar karir untuk mencari nafkah dan untuk aktualisasi diri dalam rangka peningkatan pribadi, daripada menjadi ibu rumah tangga yang tidak memiliki pekerjaan di luar rumah. Saat ini menjadi wanita karir menjadi impian untuk sebagian besar wanita, apalagi untuk wanita yang tinggal di kota-kota besar. Namun, memutuskan untuk menjadi wanita karir terkadang terasa berat bagi banyak orang, beberapa orang menilai bahwa wanita karir tidak perhatian terhadap keluarganya. Selain itu, wanita karir juga dianggap gila kerja dan rentan dengan urusan rumah tangga yang berantakan.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Tbk. adalah organisasi layanan jasa yang menyediakan akses layanan keuangan kepada masyarakat untuk usaha mikro dengan nasabah yang dikhususkan kepada wanita, yang selanjutnya disebut dengan BTPN Syariah. Program kegiatan dan fasilitas yang diberikan kepada nasabah adalah bentuk pelayanan yang disediakan oleh BTPN Syariah. Pelaksana program tersebut adalah pembina sentra yang berjenis kelamin wanita yang selanjutnya disebut PS. PS terjun langsung keliling ke lapangan menggunakan sepeda motor untuk melaksanakan tugasnya dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Masing-masing PS melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan giat untuk mencapai hasil terbaik, mencapai

target, mendapatkan insentif dengan jumlah yang besar. PS diharuskan untuk tinggal di wisma yang telah disediakan oleh perusahaan selama hari kerja, sehingga akan melakukan tugas atau pekerjaan diluar dari *job description* yang diberlakukan sesuai dalam *standard operating procedure* perusahaan.

## Kajian Pustaka

### ***Burnout***

Maslach (1993) dalam Prestiana dan Putri (2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari Maslach (1993) yaitu:

- a. Kelelahan
- b. Depersonalisasi
- c. Rendahnya Hasrat Pencapaian Diri

### ***Locus Of Control***

*Locus of control* merupakan persepsi atau keyakinan seseorang terhadap kontrol diri atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupannya (Greenberg, 2006) dalam Sari (2014). *Locus of control* juga dinyatakan sebagai keyakinan atau harapan individu mengenai sumber penyebab peristiwa yang terjadi dalam

hidupnya, yaitu kecenderungan untuk merasa apakah peristiwa itu dikendalikan dari dalam dirinya (internal) atau dari luar dirinya seperti keberuntungan, nasib, kesempatan, kekuasaan orang lain dan kondisi yang lain yang dapat dikuasai (eksternal) (Munandar, 2004) dalam Sari (2014).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari Prestiana dan Putri (2013) yaitu:

- a. Percaya pada kemampuan diri sendiri
- b. Mampu mengontrol perilaku
- c. Sikap pantang menyerah dalam mengontrol perilaku

### ***Work Family Conflict***

Frone, Yardley & Markle (1977, dalam Aycan et al., 2010) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik *interrole* dimana individu kesulitan memenuhi tuntutan peran di satu domain (contohnya: keluarga) karena keterlibatan di domain lainnya (contoh: kerja). Konsep *work-family conflict* menurut Frone, et al (2000) dalam Nyoman Triaryati (2003: 86) menyebutkan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari Greenhaus dan Beutell yaitu:

- a. *Time based conflict*
- b. *Strain based conflict*
- c. *Bahavior conflict*

### Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri (2013) dalam penelitian yang berjudul “Internal *Locus Of Control* dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan”, diketahui bahwa penelitian ini dilakukan pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan yang terbagi menjadi 5 wilayah yaitu Kayu Ringin, Marga Jaya, Jaka Mulya, Jaka Setia dan Pekayon dengan jumlah guru sebanyak 272 guru berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Pada penelitian ini dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional* (hubungan dan asosiasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang *negative* antara internal *locus of control* dengan *burnout* pada guru honor SDN Bekasi Selatan dengan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,441$ .

Kontribusi pada penelitian terdahulu bagi penulis yaitu bahwa masalah yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan oleh penulis yaitu *locus of control* dan *burnout*. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis karena meneliti hal yang sama. Adanya perbedaan tempat dan metode yang digunakan dianggap peneliti untuk membandingkan apakah *locus of control* terhadap *burnout* pada tempat penelitian penulis memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dian Yunita Sari (2014) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, *Locus Of Control* dan Harga Diri Terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat

Pelaksana IRD RSUP Sanglah”, diketahui bahwa penelitian ini merupakan penelitian observasi korelasi dengan desain *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana Ruang MS dan Ratna RSUP Sanglah sebanyak 53 orang dengan teknik total sampling.

Kontribusi pada penelitian terdahulu bagi penulis yaitu bahwa masalah yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan oleh penulis yaitu *locus of control* dan *burnout*. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis karena meneliti hal yang sama. Adanya perbedaan tempat dan jenis profesi responden serta perbedaan metode yang digunakan dianggap peneliti untuk membandingkan apakah *locus of control* terhadap *burnout* pada tempat penelitian penulis memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Anisyah Fassa dan Miftahuddin (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Self Efficacy* dan Faktor Demografik Terhadap *Burnout*”, diketahui bahwa pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan pada guru sekolah swasta di Jakarta mulai dari jenjang SD, SMP hingga SMA sebanyak 293 orang. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah guru yang telah berkeluarga dan memiliki minimal satu orang anak.

Kontribusi pada penelitian terdahulu bagi penulis yaitu bahwa masalah yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan oleh penulis yaitu *work family conflict* dan *burnout*. Penelitian ini dapat

dijadikan referensi bagi penulis karena meneliti hal yang sama. Adanya perbedaan tempat dianggap peneliti untuk membandingkan apakah *work family conflict* terhadap *burnout* pada tempat penelitian penulis memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

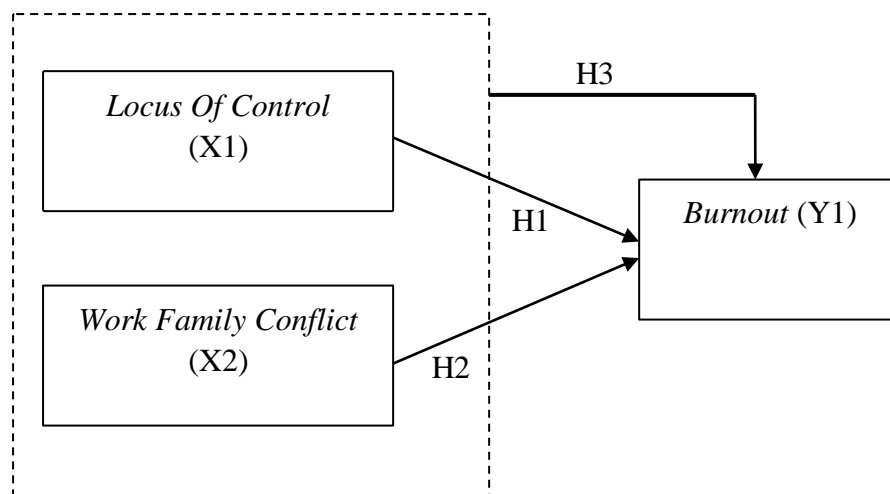
4. Hasil penelitian Hesti Wulansari dan Ahyar Yuniawan (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap *Intention To Quit* dengan *Burnout* sebagai Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang)”, diketahui bahwa dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah *work family conflict* (X1) dan *family work conflict* (X2), variabel intervening adalah *burnout* (Y1) sedangkan variabel dependen adalah *intention to quit* (Y2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Semarang yang berjumlah 46 karyawan dengan karakteristik yaitu karyawan wanita tetap, sudah menikah, dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Kontribusi pada penelitian terdahulu bagi penulis yaitu bahwa masalah yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan oleh penulis yaitu *work family conflict* dan *burnout*. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis karena meneliti hal yang sama. Adanya perbedaan tempat, responden dan menggunakan mediasi dianggap peneliti untuk membandingkan apakah *work family conflict* terhadap *burnout* pada

tempat penelitian penulis memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bermaksud untuk memperjelas inti bahasan dari penelitian, termasuk variabel yang dijelaskan dalam kajian pustaka. Kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar berikut:



### Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution, 2003: 39).

H1 : Diduga *Locus Of Control* berpengaruh terhadap *Burnout* Pembina Sentra PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kebumen.

H2: Diduga *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout* Pembina Sentra PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kebumen.



H3: Diduga *Locus of Control* dan *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout* Pembina Sentra PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Kebumen.

#### Analisis dan Pembahasan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah perempuan dan berjumlah 40 orang atau 100%.

##### 1. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 1  
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	< 22 tahun	7	17,5%
2	23-26 tahun	22	55%
3	>27 tahun	11	27,5 %

Sumber : data primer diolah, 2018

##### 2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 2  
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1	SLTA	18	45%
2	Diploma	9	22,5%
3	Sarjana	13	32,5%

Sumber : data primer diolah, 2018

### 3. Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 3  
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
1	< 1 tahun	8	20%
2	1-3 tahun	18	45%
3	>3 tahun	14	35%

Sumber : data primer diolah, 2018

### 4. Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 4  
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
1	Menikah	31	77,5%
2	Lajang	5	12,5%
3	Ceraai	4	10%

Sumber : data primer diolah, 2018

### Uji Validitas

Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Person Correlation* dengan taraf signifikan 5% dengan jumlah 40 responden ( $df = n-2$   $df = 40-2 = 38$ ), maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,312$ . Berdasarkan hasil uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

Hasil analisis uji validitas variabel *Locus Of Control* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 5  
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

Butir	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Signifikansi	Status
1	0,841	0,312	0,000	Valid
2	0,820	0,312	0,000	Valid
3	0,688	0,312	0,000	Valid
4	0,639	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

## 2. Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Hasil analisis uji validitas variabel *Work Family Conflict* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV- 6  
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Butir	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Signifikansi	Status
1	0,709	0,312	0,000	Valid
2	0,704	0,312	0,000	Valid
3	0,773	0,312	0,000	Valid
4	0,662	0,312	0,000	Valid
5	0,519	0,312	0,000	Valid
6	0,515	0,312	0,000	Valid
7	0,505	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

### 3. Uji Validitas *Burnout*

Hasil analisis uji validitas variabel *Burnout* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7  
Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Butir	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Signifikansi	Status
1	0,755	0,312	0,000	Valid
2	0,755	0,312	0,000	Valid
3	0,878	0,312	0,000	Valid
4	0,804	0,312	0,000	Valid
5	0,764	0,312	0,000	Valid
6	0,526	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

### Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-8  
Hasil Uji Reliabilitas

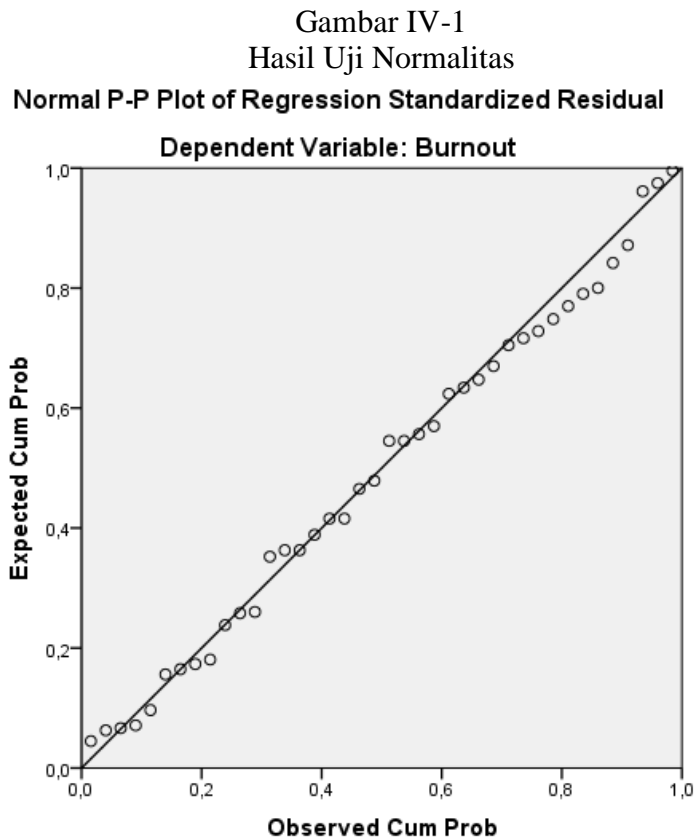
Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Locus Of Control</i>	0,60	0,738	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i>	0,60	0,744	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,60	0,847	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :



*Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018*

Berdasarkan gambar IV-2 penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel bebas ini terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Tabel IV-9  
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Locus Of Control</i>	0,373	2,679
<i>Work Family Conflict</i>	0,373	2,679

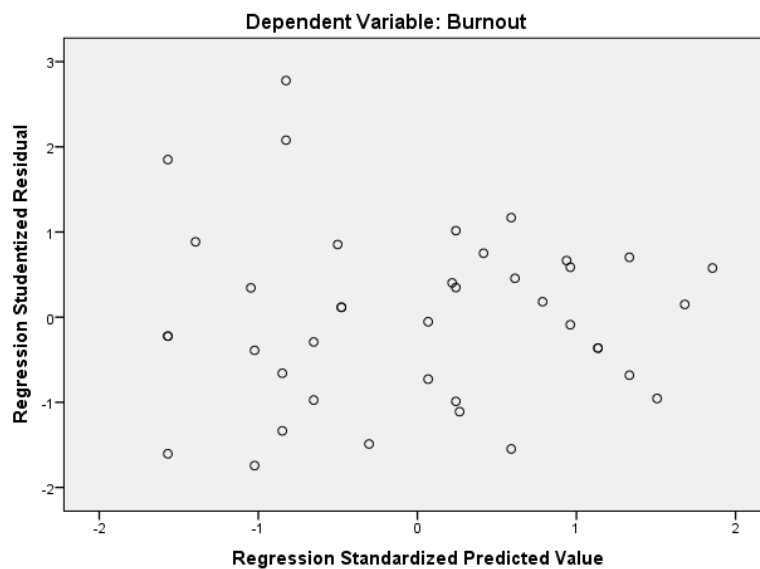
Sumber : data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel IV-9 di atas seluruh nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independennya sehingga model dapat dipakai.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV-2  
Hasil Uji Heterokedastisitas  
Scatterplot



Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Burnout*, sedangkan variabel independennya adalah *Locus Of Control* dan *Work Family Conflik*.

Tabel IV-10  
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,053	2,097		,025	,980
	<i>Locus Of Control</i>	,853	,248	,500	3,435	,001
	<i>Work Family Conflict</i>	,400	,150	,387	2,661	,011

Sumber : data primer diolah, Tahun 2018

Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,053 + 0,853X_1 + 0,400X_2 + e$$

### Uji t

Penentuan t tabel dengan rumus  $df = n - k$  ( $40 - 3 = 37$ ), diperoleh angka pada t tabel sebesar 2,026. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,053	2,097		,025	,980
	<i>Locus Of Control</i>	,853	,248	,500	3,435	,001
	<i>Work Family Conflict</i>	,400	,150	,387	2,661	,011

Sumber : data primer diolah, Tahun 2018

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil analisis uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-12

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,611	2	102,806	44,665	,000 <sup>b</sup>
	Residual	85,164	37	2,302		
	Total	290,775	39			

Sumber : data primer diolah, Tahun 2018

Dengan nilai uji F sebesar 44,665 dengan tingkat signifikan 0,000 menunjukkan bahwa *locus of control* (X1), *work family conflict* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y).



### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R*<sup>2</sup>)

Penelitian kali ini memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Selanjutnya, dapat dilakukan pengujian kemampuan variabel bebasnya dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis SPSS 23.0 for Windows. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel IV-13  
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,691	1,51714

*Sumber : data primer diolah, Tahun 2018*

Berdasarkan tabel IV-12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,691 artinya 69,1% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control* dan *work family conflict* sedangkan sisanya (100% - 81,3%) atau 30,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### Implikasi Manajerial

#### 1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Burnout*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Burnout*. Berdsarkan hasil uji t *locus of control* berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*.

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi menyebabkan seseorang tersebut bersemangat untuk mencapai yang

diinginkan, dalam hal ini pencapaian dalam pekerjaan. Karyawan merasa mampu untuk melakukan semua pekerjaan dan dapat lebih unggul dari karyawan lain, sehingga membuat dirinya memaksimalkan waktu dan tenaganya untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental yang harus seimbang.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renny (2016) yang menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap *burnout*.

## 2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil uji t *work family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*.

Memiliki peran ganda dalam diri seseorang yang berarti memiliki tanggungjawab ganda yaitu pada pekerjaan sebagai karyawan dan pada keluarga dapat mendorong timbulnya kelelahan fisik dan emosi secara sekaligus. Terlebih kepada seorang wanita yang memiliki peran penting dalam keluarga yang harus memperhatikan seluruh sisi keluarga, namun juga harus memenuhi tuntutan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab sebagai karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga waktu untuk berperan dalam keluarga tersita untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Hal tersebut menyebabkan ketidakseimbangan peran di pekerjaan dengan peran dalam keluarga.

Hasil dari penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia, A.F dan Miftahuddin (2015) dan Hesti W. dan Ahyar Y. (2017) yaitu *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

### 3. Pengaruh *Locus Of Control* dan *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *work family conflict* secara bersama-sama terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil uji F *locus of control* dan *work family conflict* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *burnout* karyawan BTPN Syariah Kebumen.

Keyakinan karyawan yang mampu mencapai pekerjaan dengan memaksimalkan waktu dan tenaga untuk pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi tersita. Hal tersebut membuat ketidakseimbangan peran dengan kemampuan fisik dan mental seseorang sehingga membuatnya mengalami kelelahan fisik, emosi dan mental.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai *locus of control* dan *work family conflict* terhadap *burnout* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *burnout*. Sehingga

munculnya *burnout* pada pembina sentra BTPN Syariah Kebumen dapat dipengaruhi karena adanya salah satu faktor yaitu *locus of control*.

2. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *burnout*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pada pembina sentra BTPN Syariah Kebumen yaitu *work family conflict*.
3. Berdasarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dan *work family conflict* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *burnout*. Kedua faktor tersebut yaitu *locus of control* dan *work family conflict* ketika bersama-sama juga dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pembina sentra BTPN Syariah Kebumen.
4. Hasil dari penelitian ini yaitu, *burnout* pembina sentra BTPN Syariah Kebumen paling besar dipengaruhi oleh *work family conflict*.

## **Saran**

### **Bagi Perusahaan**

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan berpartisipasi dan berpendapat kepada pembina sentra dan meminimalkan piket wisma akhir pekan.

2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan toleransi untuk jam lembur dan beban kerja yang diberikan kepada pembina sentra, serta berikan upah lembur yang sesuai.
3. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada pembina sentra untuk meningkatkan karir dalam bidang yang sesuai dengan kemampuan masing-masing.
4. Perusahaan diharapkan memberikan penilaian dan penghargaan untuk karyawan-karyawannya secara adil dan obyektif untuk mencegah terjadinya *burnout*.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik meneliti *burnout*, dapat memperhatikan faktor lain selain *locus of control* dan *work family conflict* yang mempengaruhi *burnout* dan hasilnya dapat diuji kembali. Peneliti juga dapat melakukan penelitian eksperimen untuk mencegah meningkatnya *burnout* yang dialami oleh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeloka, B. 2010. "Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria." *African Journal of Business Management*, 4 (6), 1070.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Indoprint.
- Cholily, N.R. 2007. Perbedaan Kecenderungan Burnout Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin (Di Laboratorium Sekolah Autism Universitas Negeri Malang). Skripsi (Tidak dipublikasikan). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang

- Fassa, A. A., dan Miftahuddin. 2015. "Pengaruh Work-Family Conflict, Self-Efficacy dan faktor Demografik Terhadap Burnout". *TAZKIYA Journal of Psychology*, Vol. 20, No. 1, 1 April 2015.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Goliszek, A. 2005. *60 Second Manajemen Stress*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Jaya, Eka D. & Rahmat, Ikhsan. 2005. "Burnout Ditinjau dari Locus of Control Internal dan Eksternal." *Majalah Kedokteran Nusantara*, Vol. 38, No. 3.
- Koesoema, Doni. 2009. *Pendidikan Karakter di Zaman Keblinger: Melakukan Visi Guru sebagai Pelaku Perubahan dan Pendidik Karakter*. Jakarta: Grasindo.
- Mahdalisa. 1988. *Hubungan antara Internal Locus of Control dengan Sikap Kreatif*. Depok. Fakultas Psikologi UI
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda.
- Nasution. 2003. *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, N. M 2003. "Work and family related variables, work- family conflict and womens well-being. Some obeservations." *Community work & family*, 6, 297-319.
- Pangastiti, N.K. 2011. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa. Skripsi (Tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Prestiana, N. D. I., dan Putri, T. X. A. 2013. "Internal Locus Of Control dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan." *Journal Soul*, Vol. 6, No. 1, Maret 2013.
- Rahman, Ulfani. 2007. "Mengenal Burnout Pada Guru." *Lentera Pendidikan*, Edisi X, No.2.

- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, D. Y. 2014. Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus of Control dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Denpasar: Fakultas Kedokteran Universitas Udayana
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. STIE YKPN. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Solihah, M. A. 2016. Hubungan Religiusitas dan Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence) dengan Tingkat Kejenuhan (Burnout) Belajar Pada Siswa Kelas XI SMA Negeri 11 Yogyakarta. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Triaryati, Nyoman. 2003. "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue terhadap Absen dan Turnover." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No.1, hal.85-96.
- Triwijayanti, Reni. 2016. Hubungan Locus of Control Dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Tesis Magister (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Kedokteran UNDIP
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* Volume 7, No. 4, Mei 2009. Hal 4.
- Winardi, Jasman J. Ma'aruf dan Said Musnadi. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, ISSN 2302-0199. Hal. 1-24.
- Wulansari, Hesti dan Ahyar Yuniawan. 2017. "Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Intention to Quit Dengan

Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang).” *Journal of Management*, Vol. 6, No. 4, 2017, 1-14.

Yulianti, Praptini. 2000. Pengaruh Sumber-sumber Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Di Surabaya. Tesis Magister (Tidak dipublikasikan). Surabaya: Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga

Zawawi, J.A. 2009. “Depressive Symptoms and Their Correlates with Locus of Control and Satisfaction with Life among Jordanian College Students.” *Europe’s Journal of Psychology*, 4(2), 71-103.