



Pengaruh Work Family Conflict dan Workload terhadap Burnout pada Ibu Pekerja : Studi Kasus di Perusahaan Multinasional

Apipah *, Intaglia Harsanti

Universitas Gunadarma Jl. Margonda Raya 100, Depok Jawa Barat Indonesia 16451

*Penulis Korespondensi: apipah912@gmail.com

Abstract. *The dual roles carried out by working mothers in managing household responsibilities and fulfilling professional duties often create pressures that affect their physical, mental, and emotional well-being, thereby increasing the risk of burnout. This study aims to examine the influence of work family conflict and workload on burnout among working mothers. A quantitative approach was employed using purposive sampling, involving 136 respondents. Burnout was measured using dimensions of exhaustion, mental distance, cognitive impairment, and emotional impairment. Work family conflict was measured using dimensions of time based WIF, time based FIW, strain based WIF, strain based FIW, behavior based WIF, and behavior based FIW. Workload was measured using dimensions of work speed and work quantity. Data were analyzed through multiple linear regression. The findings indicate that work family conflict and workload, when considered simultaneously, have a significant effect on burnout. Partially, work-family conflict significantly influences burnout, whereas workload does not have a significant effect on burnout among working mothers in this study. The study also suggests that while workload is a relevant factor, its direct impact on burnout among working mothers may be mediated by other variables such as personal coping mechanisms, support systems, and organizational practices. The lack of a significant relationship between workload and burnout in this study may reflect the adaptation of working mothers to their work environments or the presence of supportive workplace policies that help mitigate the negative effects of workload. In conclusion, this study highlights the need for workplace interventions that address work-family conflict and provide adequate support to working mothers. It also emphasizes the importance of developing policies that help alleviate the pressures of dual responsibilities, thereby reducing the risk of burnout.*

Keywords: Burnout, FIW, Work Family Conflict, Working Mothers, Workload

Abstrak. Peran ganda yang dijalankan oleh ibu bekerja dalam mengelola tanggung jawab rumah tangga dan memenuhi tugas profesional sering kali menciptakan tekanan yang memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional mereka, sehingga meningkatkan risiko kelelahan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan beban kerja terhadap kelelahan di antara ibu bekerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menggunakan purposive sampling, yang melibatkan 136 responden. Kelelahan diukur dengan menggunakan dimensi kelelahan, jarak mental, gangguan kognitif, dan gangguan emosional. Konflik pekerjaan keluarga diukur dengan menggunakan dimensi WIF berbasis waktu, FIW berbasis waktu, WIF berbasis ketegangan, FIW berbasis ketegangan, WIF berbasis perilaku, dan FIW berbasis perilaku. Beban kerja diukur dengan menggunakan dimensi kecepatan kerja dan kuantitas kerja. Data dianalisis melalui regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dan beban kerja, ketika dipertimbangkan secara bersamaan, memiliki efek yang signifikan terhadap kelelahan. Secara parsial, konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan memengaruhi kelelahan, sedangkan beban kerja tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kelelahan di antara ibu bekerja dalam penelitian ini. Studi ini juga menunjukkan bahwa meskipun beban kerja merupakan faktor yang relevan, dampaknya langsung terhadap kelelahan kerja pada ibu bekerja mungkin dimediasi oleh variabel lain seperti mekanisme koping pribadi, sistem pendukung, dan praktik organisasi. Tidak adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dalam studi ini mungkin mencerminkan adaptasi ibu bekerja terhadap lingkungan kerja mereka atau adanya kebijakan tempat kerja yang suportif yang membantu mengurangi dampak negatif beban kerja. Sebagai kesimpulan, studi ini menyoroti perlunya intervensi di tempat kerja yang mengatasi konflik pekerjaan-keluarga dan memberikan dukungan yang memadai kepada ibu bekerja. Studi ini juga menekankan pentingnya mengembangkan kebijakan yang membantu meringankan tekanan akibat tanggung jawab ganda, sehingga mengurangi risiko kelelahan kerja.

Kata kunci: Burnout, FIW, Ibu Pekerja, Work Family Conflict, Workload

1. LATAR BELAKANG

Peran perempuan kini meluas ke sektor publik dan ekonomi, dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah (Tuwu, 2018; Herlina, 2020). Data BPS (2024) mencatat kenaikan tenaga kerja perempuan dari 35,57 juta pada 2022 menjadi 35,75 juta pada 2023, mayoritas berstatus kawin (71,49%) (KPPPA, 2018). Peran ganda ini memicu konflik kehidupan, kelelahan, dan burnout yang lebih rentan dialami perempuan (Gardazi et al., 2016). Survei menunjukkan burnout tinggi pada perempuan di Asia Tenggara, termasuk 49% ibu pekerja berpendapatan menengah-tinggi (Phoenix.edu, 2024), berdampak pada penurunan kinerja (Robert Half Research; Christianty & Widianingtanti, 2017). Burnout adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat beban kerja berlebih (Maslach & Leiter, 2008) yang meningkat saat peran kerja dan keluarga tidak seimbang (Rupert et al., 2009). Penyebab utama adalah work family conflict, benturan tuntutan peran akibat keterbatasan waktu dan kelelahan (Greenhaus & Beutell, 1985), serta workload yang tinggi dan tekanan waktu memicu stres dan burnout (Keith & Schafer, 1980; Maslach et al., 2001).

Workload, yaitu beban pencapaian target yang berlebihan, dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan kapasitas kerja, dan menghambat produktivitas (Hart & Staveland, 1988; Tarwaka et al., 2004). Beban kerja tinggi, waktu terbatas, dan tugas sulit menurunkan efisiensi dan kualitas layanan (Jaeker & Tucker, 2017; Bowers et al., 2014; Irawati & Carrollina, 2017) serta, tanpa dukungan fisik dan mental yang baik, dapat memicu *burnout* (Maslach & Leiter, 1997). Penelitian sebelumnya menunjukkan workload berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout* (Soelton et al., 2020; Afrianty & Nyoman, 2022; Afwina, 2023). Pada ibu pekerja, peran ganda sering menimbulkan ketidakseimbangan yang meningkatkan risiko *burnout*, sehingga penelitian ini menganalisis pengaruh *work family conflict* dan *workload* terhadap *burnout* ibu pekerja. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi serta menjadi referensi penelitian selanjutnya, sementara secara praktis membantu ibu pekerja memahami pemicu *burnout* dan mendukung perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk menjaga produktivitas dan meminimalkan *burnout*.

2. KAJIAN TEORITIS

Burnout adalah kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja berkepanjangan (Schaufeli, Witte, & Desart, 2020), yang terkait dengan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan individu (Maslach & Leiter, 1997) serta stres kronis akibat beban tak terkendali (Caputo, 1991). Burnout terdiri dari dimensi exhaustion, mental distance, cognitive impairment, dan emotional impairment (Schaufeli et al.), serta kelelahan emosional, fisik, dan

kognitif (Shirom, 2005). Faktor penyebabnya meliputi beban kerja berlebih, kurang kontrol, minim penghargaan, lemahnya dukungan komunitas, ketidakadilan, dan konflik nilai (Maslach & Leiter, 1997), serta pengaruh lingkungan, individu, dan sosial-budaya yang mencakup konflik peran, beban kerja tinggi, dukungan sosial, kepribadian, dan norma masyarakat (Sullivan, 1989).

Work family conflict adalah ketidaksesuaian tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling menghambat, meliputi konflik berbasis waktu, tekanan, dan perilaku (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000), dipengaruhi oleh tanggung jawab berlebih, dukungan keluarga, dan faktor organisasi. Workload adalah beban kerja dalam jangka waktu tertentu, termasuk kecepatan, jumlah, dan tekanan tugas, serta kondisi fisik dan psikologis individu (Hart & Staveland, 1998; Spector & Jex, 1998; Manuaba, 2000). Burnout adalah kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja berkepanjangan dan ketidakseimbangan tuntutan dengan kemampuan (Putra & Muttaqin, 2020), sering dipicu oleh work family conflict (Angelia & Simanjorang, 2024). Penelitian menunjukkan hubungan positif antara work family conflict dan burnout, terutama pada ibu pekerja dengan peran ganda (Robinson et al., 2016; Wijaya & Wibawa, 2020). Konflik peran dan workload tinggi yang tidak seimbang meningkatkan risiko burnout, sehingga perlu pengelolaan agar keseimbangan kerja dan keluarga terjaga.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan purposive sampling pada 136 ibu pekerja yang memenuhi kriteria perempuan menikah, memiliki minimal satu anak, dan masa kerja ≥ 1 tahun (Asrono & Iswati, 2019; Sugiyono, 2018; Priyono, 2008). Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form yang disebar 28 Mei–2 Juni 2025 untuk mengukur burnout, work family conflict, dan workload dengan skala Likert (Sugiyono, 2016). Skala burnout diadaptasi dari Schaufeli et al. (2020), work family conflict dari Carlson et al. (2000), dan workload dari Spector & Jex (1998), dengan validitas isi diuji oleh ahli (Azwar, 2012) dan daya diskriminasi aitem $\geq 0,30$. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ untuk memastikan konsistensi hasil (Azwar, 1999; 2012).

Teknik analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda

(multiple regression). Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 for windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan *content validity* melalui *expert judgement* dengan diskusi bersama dosen pembimbing sebelum penyebaran kuesioner.

2) Uji Daya Diskriminasi Aitem

Peneliti menguji daya diskriminasi aitem menggunakan nilai *corrected item-total* di SPSS untuk memilih aitem yang baik.

a) Skala *Burnout*

Hasil uji daya diskriminasi skala burnout menunjukkan tiga aitem gugur karena nilai $< 0,30$, sedangkan aitem yang layak memiliki koefisien korelasi antara 0,439 hingga 0,853. Sebaran aitem tercantum pada tabel berikut.

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala *Burnout*.

No	Dimensi <i>Burnout</i>	No Aitem	Jumlah Aitem	Jumlah Aitem
			Awal	Lulus
1.	<i>Exhaustion</i>	1, 2, 3*, 4, 5, 6, 7, 8	8	7
2.	<i>Mental Distance</i>	9*, 10, 11, 12, 13*	5	3
3.	<i>Cognitive Impairment</i>	14, 15, 16, 17, 18	5	5
4.	<i>Emotional Impairment</i>	19, 20, 21, 22, 23	5	5
Total		20	23	20

Keterangan: (*) aitem gugur

b) Skala *Work Family Conflict*

Hasil uji daya diskriminasi skala *work family conflict* menunjukkan semua aitem memenuhi syarat $\geq 0,30$ dengan koefisien korelasi antara 0,497 hingga 0,797. Sebaran aitem dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Distribusi Aitem Skala *Work Family Conflict*.

No	Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	No Aitem	Jumlah Aitem Awal	Jumlah Aitem Lulus
1.	<i>Time Based WIF</i>	1, 2, 3	3	3
2.	<i>Time Based FIW</i>	4, 5, 6	3	3
3.	<i>Strain Based WIF</i>	7, 8, 9	3	3
4.	<i>Strain Based FIW</i>	10, 11, 12	3	3
5.	<i>Behaviour Based WIF</i>	13, 14, 15	3	3
6.	<i>Behaviour Based FIW</i>	16, 17, 18	3	3
Total		18	18	18

Keterangan: (*) aitem gugur

c) Skala *Workload*

Hasil uji daya diskriminasi skala *workload* menunjukkan semua aitem memenuhi syarat $\geq 0,30$ dengan koefisien korelasi antara 0,602 hingga 0,744. Sebaran aitem dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Distribusi Aitem Skala *Workload*.

No	Dimensi <i>Workload</i>	No Aitem	Jumlah Aitem Awal	Jumlah Aitem Lulus
1.	Kecepatan	1, 2	2	2
2.	Jumlah Pekerjaan	3, 4, 5	3	3
Total		5	5	5

Keterangan: (*) aitem gugur

3) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*, untuk mengukur reliabilitas.

a) Skala *Burnout*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan skala *burnout* memiliki *Cronbach's alpha* 0,960 dari 20 aitem yang valid, sehingga kuesioner ini reliabel dengan nilai $\alpha \geq 0,7$. Detail reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Reliabilitas Skala *Burnout*.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,960	Reliabel

b) Skala Work Family Conflict

Hasil uji reliabilitas menunjukkan skala work family conflict memiliki *Cronbach's alpha* 0,945 dari 18 aitem valid, sehingga kuesioner ini reliabel dengan nilai $\alpha \geq 0,7$. Detail reliabilitas terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5 Reliabilitas Skala Work Family Conflict.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Work Family Conflict	0,945	Reliabel

c) Skala Workload

Hasil uji reliabilitas menunjukkan skala workload memiliki *Cronbach's alpha* 0,855 dari 5 aitem valid, sehingga kuesioner ini reliabel dengan nilai $\alpha \geq 0,7$. Detail reliabilitas terdapat pada tabel berikut.

Tabel 6 Reliabilitas Skala Workload.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Workload	0,855	Reliabel

4) Uji Asumsi

Pada penelitian ini, uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroksida, dan uji hipotesis.

5) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 untuk variabel *burnout*, *work family conflict*, dan *workload*, sehingga ketiganya tidak terdistribusi normal. Hasil lengkap ada di tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas.

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Sig.</i>	P	Keterangan
Burnout	0,000	$\geq 0,05$	Tidak terdistribusi normal
Work Family Conflict	0,000	$\geq 0,05$	Tidak terdistribusi normal
Workload	0,000	$\geq 0,05$	Tidak terdistribusi normal

6) Uji Linearitas

Untuk mengetahui linearitas hubungan variabel, peneliti melakukan uji linearitas dengan kriteria signifikansi ($p \leq 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict*, *workload*, dan *burnout* memiliki hubungan linear. Detail hasil ada pada tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas.

Variabel	F	Sig.	P	Ket
<i>Work family conflict terhadap burnout</i>	272,809	0,000	$p \leq 0,05$	Linear
<i>Workload terhadap burnout</i>	47,771	0,000	$p \leq 0,05$	Linear
<i>Work family conflict dan workload terhadap burnout</i>	136,167	0,000	$p \leq 0,05$	Linear

7) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengecek korelasi antar variabel independen dalam regresi berganda, dengan model baik jika *tolerance* $> 0,100$ dan *VIF* $< 10,00$ (Ghozali, 2013). Pada variabel *work family conflict* dan *workload*, *tolerance* 0,651 dan *VIF* 1,537, menunjukkan tidak ada multikolinearitas (lihat Tabel 9).

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Ket
<i>Work family conflict</i>	0,651	1,537	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Workload</i>	0,651	1,537	Tidak terjadi multikolinearitas

8) Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menunjukkan signifikansi *work family conflict* 0,966 dan *workload* 0,096 ($>0,05$), artinya tidak ada heteroskedastisitas (lihat Tabel 10).

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.	Ket
<i>Work family conflict</i>	0,966	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Workload	0,096	Tidak terjadi heteroskedastisitas
-----------------	-------	-----------------------------------

9) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda yang dilakukan untuk menguji pengaruh *work family conflict* dan *workload* terhadap *burnout*.

B. Pengaruh Work Family Conflict dan Workload Terhadap Burnout Pada Ibu Pekerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan $F=136,167$ dan signifikansi 0,000, menandakan *work family conflict* dan *workload* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($p < 0,05$) dengan korelasi kuat 0,820 dan R^2 0,672, artinya 67,2% variansi *burnout* dijelaskan kedua variabel.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis 1.

Variabel	R	R Square	F	Sig.
Work family conflict, workload, burnout	0,820	0,672	136,167	0,000

C. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Pada Ibu Pekerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($p = 0,000 < 0,05$), dengan beta standar 0,793, artinya kenaikan 1 SD *work family conflict* meningkatkan *burnout* sebesar 0,793 SD, sehingga H2 diterima.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis 2.

Variabel	Standarized Coefficients Beta	Sig.
Work family conflict	0,793	0,000

D. Pengaruh Workload Terhadap Burnout pada Ibu Pekerja

Analisis regresi berganda menunjukkan *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($p = 0,475 > 0,05$), dengan beta 0,044, sehingga H3 ditolak.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis 13.

Variabel	Standarized Coefficients Beta	Sig.
Workload	0,044	0,475

E. Kategorisasi Tiga Variabel

Hasil deskripsi data menunjukkan kategorisasi tiga variabel berdasarkan perbandingan mean hipotetik (MH), mean empirik (ME), dan standar deviasi (SD). Kategorisasi variabel burnout, work family conflict, dan workload dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala *Burnout*

Variabel burnout terdiri dari 20 aitem berskala 1–5, dengan skor minimum 20 dan maksimum 100, rentang 80, serta SD 13,33 dari pembagian kurva normal menjadi 6 wilayah. Mean hipotetik adalah 60 (nilai tengah 3×20), sedangkan mean empirik dari SPSS sebesar 69,92. Kategori skala burnout ditentukan secara hipotetik berdasarkan data tersebut.

$$MH - 2SD = 60 - 2(13,33) = 33,34$$

$$MH - 1SD = 60 - 1(13,33) = 46,67$$

$$MH + 1SD = 60 + 1(13,33) = 73,33$$

$$MH + 2SD = 60 + 2(13,33) = 86,66$$

Adapun rincian hasil kategorisasi skala *burnout*:

$$ME < (MH - 2SD) = < 33,34 = \text{Sangat Rendah}$$

$$(MH - 2SD \leq ME < (MH - 1SD) = \geq 33,34 - 46,67 = \text{Rendah}$$

$$(MH - 1SD \leq ME < (MH + 1SD) = \geq 46,67 - 73,33 = \text{Sedang}$$

$$(MH + 1SD \leq ME < (MH + 2SD) = \geq 73,33 - 86,66 = \text{Tinggi}$$

$$ME \geq (MH + 2SD) = \geq 86,66 = \text{Sangat Tinggi}$$

Maka kategorisasi variabel *burnout* terhadap ibu pekerja dengan *mean* empirik sebesar 69,92 dalam kategorisasi sedang.

2) Skala *Work Family Conflict*

Variabel work family conflict terdiri dari 18 item berskala 1–5 dengan rentang skor 18–90 dan sebaran 72. Standar deviasi dihitung 12 (72 dibagi 6), mean hipotetik 54 (3×18), dan mean empiris 56,39. Kategori skala work family conflict ditentukan secara hipotetik berdasarkan data tersebut.

$$MH - 2SD = 54 - 2(12) = 30$$

$$MH - 1SD = 54 - 1(12) = 42$$

$$MH + 1SD = 54 + 1(12) = 66$$

$$MH + 2SD = 54 + 2(12) = 78$$

Adapun rincian hasil kategorisasi skala *work family conflict*:

$$ME < (MH - 2SD) = < 30 = \text{Sangat Rendah}$$

$$(MH - 2SD \leq ME < (MH - 1SD) = \geq 30 - 42 = \text{Rendah}$$

$(MH - 1SD \leq ME < (MH + 1SD) = \geq 42 - 66 = \text{Sedang}$

$(MH + 1SD \leq ME < (MH + 2SD) = \geq 66 - 78 = \text{Tinggi}$

$ME \geq (MH + 2SD) = \geq 78 = \text{Sangat Tinggi}$

Maka kategorisasi variabel *work family conflict* terhadap ibu pekerja dengan *mean* empirik sebesar 56,39 dalam kategorisasi sedang.

3) Skala *Workload*

Variabel *workload* terdiri dari 5 item berskala 1–5 dengan rentang skor 5–25 dan sebaran 20. Standar deviasi 3,33 (20 dibagi 6), mean hipotetik 15 (3×5), dan mean empiris 18,57. Kategori skala *workload* ditentukan secara hipotetik berdasarkan data tersebut.

$MH - 2SD = 15 - 2(3,33) = 8,34$

$MH - 1SD = 15 - 1(3,33) = 11,67$

$MH + 1SD = 15 + 1(3,33) = 18,33$

$MH + 2SD = 15 + 2(3,33) = 21,66$

Adapun rincian hasil kategorisasi skala *workload*:

$ME < (MH - 2SD) = < 8,34 = \text{Sangat Rendah}$

$(MH - 2SD \leq ME < (MH - 1SD) = \geq 8,34 - 11,67 = \text{Rendah}$

$(MH - 1SD \leq ME < (MH + 1SD) = \geq 11,67 - 18,33 = \text{Sedang}$

$(MH + 1SD \leq ME < (MH + 2SD) = \geq 18,33 - 21,66 = \text{Tinggi}$

$ME \geq (MH + 2SD) = \geq 21,66 = \text{Sangat Tinggi}$

Maka kategorisasi variabel *workload* terhadap ibu pekerja dengan *mean* empirik sebesar 18,57 dalam kategorisasi tinggi.

F. Deskripsi Responden Berdasarkan Data Demografis

1) Usia

Responden ibu pekerja pada penelitian ini berdasarkan usia terdiri dari 70 responden berusia <30 tahun (51,47%) dan 66 responden berusia ≥ 30 tahun (48,53%).

Deskripsi responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14 Data Responden Berdasarkan Usia.

Usia	N	WFC		Workload		Burnout	
		ME	Kategori	ME	Kategori	ME	Kategori
< 30	70	56,36	Sedang	18,51	Tinggi	70,79	Sedang
≥ 30	66	56,38	Sedang	18,62	Tinggi	68,97	Sedang

Berdasarkan tabel, skor mean empirik untuk usia <30 dan ≥ 30 tahun menunjukkan *burnout* dan *work family conflict* pada kategori sedang, serta *workload* pada kategori tinggi.

2) Jumlah Anak

Responden ibu pekerja terdiri dari 59 orang dengan 1 anak (43,4%), 55 orang dengan 2 anak (40,4%), dan 22 orang dengan 3 anak (16,2%). Deskripsi lengkap jumlah anak dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15 Data Responden Berdasarkan Jumlah Anak.

Jumlah Anak	N	WFC		Workload		Burnout	
		ME	Kategori	ME	Kategori	ME	Kategori
1	59	56,97	Sedang	18,7	Tinggi	71,85	Sedang
2	55	57,16	Sedang	17,98	Sedang	69,58	Sedang
3	22	52,73	Sedang	19,68	Tinggi	66,05	Sedang

Berdasarkan tabel, skor mean empirik burnout dan work family conflict untuk ibu dengan 1, 2, dan 3 anak berada pada kategori sedang. Workload kategori tinggi untuk 1 dan 3 anak, serta sedang untuk 2 anak.

3) Masa Kerja

Responden ibu pekerja berdasarkan masa kerja terdiri dari 73 orang (53,68%) dengan 1-3 tahun, 53 orang (38,97%) dengan 4-6 tahun, dan 10 orang (7,35%) dengan ≥ 7 tahun. Detail dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	N	WFC		Workload		Burnout	
		ME	Kategori	ME	Kategori	ME	Kategori
1-3	73	57,33	Sedang	18,03	Sedang	72,77	Sedang
4-6	53	55,34	Sedang	19,19	Tinggi	67,09	Sedang
≥ 7	10	54,80	Sedang	19,20	Tinggi	64,10	Sedang

Berdasarkan tabel, skor mean empirik burnout dan work family conflict pada semua masa kerja berada di kategori sedang. Workload kategori sedang untuk masa kerja 1-3 tahun, dan tinggi untuk masa kerja 4-6 tahun serta ≥ 7 tahun.

4) Pendidikan Terakhir

Responden ibu pekerja berdasarkan pendidikan terakhir meliputi 14 orang SMA/ sederajat (16,91%), 23 orang D3/ sederajat (25,74%), 83 orang D4/S1 (61,03%), dan 16 orang S2/S3 (11,76%). Rincian lengkap terdapat pada tabel berikut.

Tabel 17 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan	N	WFC		Workload		Burnout	
		ME	Kategori	ME	Kategori	ME	Kategori
SMA/Sederajat	14	64,14	Sedang	20,57	Tinggi	85,93	Tinggi
D3/Sederajat	23	58,74	Sedang	18,30	Sedang	73,09	Sedang
D4/S1	83	55,14	Sedang	18,51	Tinggi	66,87	Sedang
S2/S3	16	52,5	Sedang	17,44	Sedang	67,19	Sedang

Berdasarkan tabel, burnout tertinggi terdapat pada responden berpendidikan SMA/ sederajat (tinggi), sedangkan lainnya berada di kategori sedang. Work family conflict seluruhnya sedang, sementara workload tinggi pada SMA/ sederajat dan D4/S1, serta sedang pada D3/ sederajat dan S2/S3.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh *work family conflict* dan *workload* terhadap *burnout* ibu pekerja. *Work family conflict* berpengaruh sangat signifikan (signifikansi 0,000, beta 79,3%), sedangkan *workload* tidak berpengaruh (signifikansi 0,475). Secara bersama, keduanya memberikan kontribusi 67,2% terhadap *burnout*. Konflik peran dan beban kerja tinggi menyebabkan tekanan ganda yang memicu kelelahan, sesuai konsep cumulative stressors. Penelitian sebelumnya (Liftyawan dkk., 2020; I Made Agus & Artha, 2020) mendukung pengaruh *work family conflict*, sementara *workload* tidak signifikan karena job familiarity dan dukungan sosial di tempat kerja, seperti ditemukan juga oleh Woranetipo & Chavanovanich (2021), Halbesleben (2006), dan Zulfikar & Kasiyati (2024).

Penelitian menunjukkan *burnout* dan *work family conflict* ibu pekerja berada di kategori sedang, sedangkan *workload* tinggi. Meski *workload* tinggi, *burnout* tetap sedang berkat dukungan sosial dan fleksibilitas kerja sesuai *Job Demands–Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007). Pola serupa ditemukan pada 51,47% ibu <30 tahun dan 48,53% ≥30 tahun, dengan workload tinggi akibat tugas seragam (Asni, 2020). *Role Conflict Theory* (Kahn et al., 1964) menjelaskan perbedaan cara pengelolaan konflik menurut usia. Dukungan sosial dan *job*

familiarity membantu mencegah *burnout* meningkat (Purnama dkk., 2023). Berdasarkan jumlah anak, ibu dengan 1 dan 3 anak cenderung *workload* tinggi dan *burnout* sedang, sedangkan ibu dengan 2 anak memiliki *workload* dan *burnout* sedang. Studi Ren dkk. (2024) dan Yilmaz & Goksel (2025) menyatakan jumlah dan usia anak muda meningkatkan risiko *burnout*, namun dukungan pasangan meredam stres.

Sebagian besar ibu pekerja dengan masa kerja 1-3 tahun (53,68%) mengalami *burnout*, *work family conflict*, dan *workload* sedang, sedangkan pada masa kerja 4-6 tahun (38,97%) dan ≥ 7 tahun (7,35%), *burnout* dan *work family conflict* tetap sedang namun *workload* tinggi. Penelitian Bayrak dkk. (2025) menyebutkan masa kerja tidak langsung memengaruhi *burnout* karena *job familiarity* dan adaptasi membantu mengurangi dampak *workload* tinggi, dengan dukungan sosial sebagai penyangga. Berdasarkan pendidikan, 10,29% ibu berpendidikan SMA/ sederajat mengalami *burnout* dan *workload tinggi*, sementara ibu berpendidikan D3 (16,91%) dan S2/S3 (11,76%) memiliki *burnout*, *workload*, dan *work family conflict* sedang. Mayoritas berpendidikan D4/S1 (61,03%) mengalami *burnout* dan *work family conflict* sedang, serta *workload* tinggi. Alsulhe dkk. (2021) menekankan pengaruh pendidikan terhadap *burnout* bersifat kompleks, tergantung keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* pada ibu pekerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan R^2 sebesar 0,672, artinya 67,2% *burnout* dipengaruhi kedua variabel tersebut, sisanya 32,8% oleh faktor lain. Secara parsial, *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ($p < 0,05$), mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran, semakin tinggi pula *burnout*. Sebaliknya, *workload* tidak berpengaruh signifikan ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa tingginya beban kerja tidak selalu memicu *burnout* bila didukung sumber daya kerja memadai. Kategorisasi menunjukkan responden berada pada tingkat sedang untuk *burnout* dan *work family conflict*, serta tinggi untuk *workload*. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran. Untuk ibu pekerja, disarankan mengelola waktu dengan efektif dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta meluangkan waktu untuk kegiatan yang menyenangkan guna menjaga semangat. Perusahaan dianjurkan menyediakan program kebersamaan seperti *gathering* untuk menjaga kondisi psikologis karyawan, yang dapat mengurangi *burnout* sekaligus meningkatkan produktivitas. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial,

menggunakan pendekatan kualitatif, serta melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam agar hasil lebih mendalam dan relevan.

DAFTAR REFERENSI

- Afwina, R. (2023). The relationship of workload with burnout in teachers. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 559-566.
- Akbar, D. A. (2017). Double conflict role for female employees and work stress. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33-48.
- Alsahhe, T. A., Al-Qussayir, M. A., Alqarni, T. M., & Aljuaid, A. M. (2021). Prevalence of burnout and associated factors among physical education teachers: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 737-329.
<https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
<https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Andrade, C., & Mikula, G. (2014). Work-family conflict and perceived justice as mediators of outcomes of women's multiple workload. *Marriage and Family Review*, 50(3).
<https://doi.org/10.1080/01494929.2013.879551>
<https://doi.org/10.1080/01494929.2013.879551>
- Angelia, M., & Simanjorang, C. (2024). Hubungan work-family conflict terhadap burnout syndrome pada pegawai swasta Jakarta Selatan tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(3), 10014-10024.
- Anisyah, A. F. (2015). Uji validitas konstruk work-family conflict. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 4(4).
- Asni, R. N. (2020). Hubungan antara beban kerja dan burnout dengan work-family conflict pada wanita yang bekerja di PT. Pulau Sambu Kuala Enok. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Effect of workload on burnout with role stress as mediation variable in rumors restaurant employees. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 815-844.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p09>
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p09>
- Ayu, B., & Priastuty, D. (2021). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94-104.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologis Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas Edisi IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persen), 2021-2023. Diakses pada tanggal 13 November 2024 di

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bayrak, G., Zora, H., & Yağcı, N. (2025). Investigating the Professional Tenure on Burnout Among Academicians: A Cross-Sectional Analysis. *Kafkas Journal of Medical Sciences*, 15(1), 104-111. <https://doi.org/10.5505/kjms.2025.53765>
<https://doi.org/10.5505/kjms.2025.53765>
- Bowers, M., Christensen, J., & Eggemeier, F. T. (2014). The effects of workload transitions in a multitasking environment. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 58(1), 220-224. Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/1541931214581046>
- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). The mediating role of work family conflict in the relationship between boundary control and burnout among young mothers. *Journal of Research in Gender Studies*, 4(1), 1181-1189.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caputo, J. S. (1991). *Stress and burnout in library service*. Phoenix: Oryx Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137-145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351-373. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
<https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Christina, S., Fredella, A. N., Nabilah., Markus, R. I., & Putri, D. (2022). Analisis butir variabel burnout pada reliabilitas konsistensi internal. *Pemberdayaan dan Perlindungan Konsumen di Era Ekonomi Digital*, 123-129.
- Christine, M. O., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>

- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Mills, S. (1992). After hour telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Duxbury, L., Stevenson, M., & Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3). <https://doi.org/10.1037/str0000062>
<https://doi.org/10.1037/str0000062>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 30-59.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195112757.001.0001>
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gardazi, S. F., Mobeen, N., & Gardazi, S. A. A. (2016). Causes of stress and burnout among working mothers in Pakistan. *Qualitative Report*, 21(5), 916-932. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2614>
- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook, second edition*. USA: CRC Press Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.1201/9781420064506>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1). <https://doi.org/10.2307/258214>
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of Social Support and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-45. DOI:10.1037/0021-9010.91.5.1134 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh work family conflict dan workload terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14-30. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 77-106). New York: Elsevier Science Publishers B.V

- (North Holland).
[https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Havilah, V. R. (2021). Hubungan antara kualitas hidup dan beban pengasuhan pada generasi sandwich. *Tesis* (tidak diterbitkan). Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Herlina, E. (2020). Analisis peran wanita menikah berkarir dan dampaknya pada kesejahteraan keluarga survey pada para wanita karir yang berkeluarga di Cirebon. *Cirebon: STIE Cirebon*.
- Hsu, H. C. (2018). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16(1), 50.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
<https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Ilies, R., Schwind, K., Wagner, D. T., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368>
- Indryan, N., & Suhana. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada perawat covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 310-318.
<https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.1068>
- Inggis, I., L., Sariwulan, T., & Fadillah, N. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work family conflict terhadap burnout karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 879-890.
<https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.20>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53-58.
<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Iswahyuni, L., & Abadiyah, R. (2023). The effect of work stress, work family conflict, organizational climate, and organizational support burnout on employee at company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1).
<https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.873>
<https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.873>
- Jaeker, B., & Tucker, A. (2017). Past the point of speeding up: The negative effects of workload saturation on efficiency and patient severity. *Management Science*, 63(4), 1042-1062.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2387>
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2015.2387>
- Julia, A. (2013). *Working mom and kids*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.

- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kartajaya, H. (2005). *Strategi membidik pasar ibu*. Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- Keith, P. M., & Schaefer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29(4), 483-488.
<https://doi.org/10.2307/584462>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Badan Pusat Statistik. (2018). *Profil Perempuan Indonesia 2018*. Jakarta: KPP, PA, dan BPS Jakarta.
- Khamndiniyati, N. (2019). Hubungan konflik peran ganda dan tipe kepribadian DISC terhadap sindrom kelelahan (burnout). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 47-56.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4705>
- Laeque, S. H. (2014). Role of work-family conflict in job burnout: Support from the banking sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (40), 1-12.
<https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.40.1>
- Lambert, E., Hogan, N., & Barton, S. M. (2002). The impact of work-family conflict on correctional staff job satisfaction (an exploratory study). *American Journal of Criminal Justice*, 27(1), 35-52.
<https://doi.org/10.1007/BF02898969>
- Liftyawan, K., Hadi, F., & Agustina, T. S. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>
- Made, I., C., & Pertiwi, Y. (2024). Pengaruh work-family conflict terhadap burnout pada ibu bekerja sebagai perawat. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 619-627.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12773869>
- Manuaba. (2000). *Hubungan beban kerja dan kapasitas kerja*. Jakarta: Rineck Cipta.
- Marchand, A., Blanc, M., & Beauregard