

HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT SYNDROME* PADA PEGAWAI SWASTA JAKARTA SELATAN TAHUN 2024

Meisya Angelia¹, Chandrayani Simanjourang^{2*}

Program Sarjana, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta^{1,2}

*Corresponding Author : chandrayanis@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Prevalensi gangguan mental emosional pada pegawai swasta di Indonesia sebesar 6,3%. *Work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran menjadi salah satu faktor risiko *burnout syndrome*. Adanya tren generasi *sandwich* di Indonesia, dapat memicu terjadinya *work-family conflict* pada individu muda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* terhadap *burnout syndrome* pada pegawai swasta Jakarta Selatan tahun 2024. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Juni 2024 di Jakarta Selatan dengan 154 responden yang dipilih secara *purposive sampling* dengan desain penelitian *cross sectional*. Kriteria inklusi sampel mencakup pegawai swasta yang bekerja di gedung perkantoran Office 88 Kasablanka, Pondok Indah Office Tower, Gandaria 8 Office Tower, dan Pacific Place. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner karakteristik responden, kuesioner MBI-GS, kuesioner *Work-Family Conflict Scale*, dan kuesioner MSPSS. Data dianalisis dengan analisis univariat, bivariat dengan uji *chi-square*, dan multivariat dengan uji *cox* regresi. Dari 154 responden, didapatkan 40,3% mengalami *burnout*, dan 51,3% mengalami *work-family conflict* tinggi. Uji *cox* regresi menunjukkan *work-family conflict* ($PR = 5,595$, $p\text{-value} < 0,001$; 95% CI 2,406 – 13,013) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *burnout syndrome* dengan dikontrol oleh variabel *cofounder* yang mencakup usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan dukungan sosial. Berdasarkan hasil analisis multivariat yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* berisiko 5,6 kali terhadap *burnout syndrome* setelah dikontrol oleh variabel *cofounder* yang mencakup usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan dukungan sosial.

Kata kunci : *burnout syndrome*, pegawai swasta, *work-family conflict*

ABSTRACT

The prevalence of emotional mental disorders among private employees in Indonesia is 6.3%. *Work-family conflict* as a form of role conflict is a risk factor for *burnout syndrome*. The *sandwich* generation phenomenon in Indonesia may lead to *work-family conflict* in young individuals. This research aims to determine the relationship between *work-family conflict* and *burnout syndrome* in private employees in South Jakarta in 2024. This research was conducted in April - June 2024 in South Jakarta with 154 respondents selected using *purposive sampling* with a *cross sectional* research design. Sample inclusion criteria include private employees who work in the Office 88 Kasablanka, Pondok Indah Office Tower, Gandaria 8 Office Tower, and Pacific Place office buildings. Data was collected using respondent characteristics questionnaires, MBI-GS questionnaires, *Work-Family Conflict Scale* questionnaires, and MSPSS questionnaire. Data were analyzed using univariate analysis, bivariate analysis using the *chi-square* test, and multivariate analysis using the *Cox regression* test. Of the 154 respondents, it was found that 40.3% experienced *burnout*, and 51.3% experienced high *work-family conflict*. The *Cox regression* test shows that *work-family conflict* ($PR = 5.595$, $p\text{-value} < 0.001$; 95% CI 2.406 – 13.013) has a significant relationship with *burnout syndrome*, controlled by *cofounder* variables which include age, education level, years of experience, and social support. Based on the results of the multivariate analysis, it can be concluded that the *work-family conflict* variable has a 5.6 times risk of *burnout syndrome* after being controlled by *cofounder* variables which include age, education level, years of experience and social support.

Keywords : *burnout syndrome*, private employees, *work-family conflict*

PENDAHULUAN

Burnout syndrome merupakan isu kesehatan yang masih umum terjadi di berbagai negara, baik negara maju maupun negara berkembang. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas sumber daya manusia hingga mempengaruhi produktivitas kerja organisasi apabila terjadi dalam jangka panjang ataupun dialami oleh beberapa pekerja dalam suatu organisasi. Pada kesehatan mental individu, *burnout* dapat memicu depresi, kecemasan, penggunaan obat terlarang, hingga kejadian bunuh diri. Menurut Maslach, *burnout* adalah sebuah sindrom yang bermanifestasi melalui kelelahan emosional yang menyebabkan perilaku sinisme terhadap klien dan berdampak terhadap ketidakpuasan terhadap capaian kerja (Maslach & Jackson, 1981). Sedangkan, Menurut Baron dan Greenberg (1990) dalam (Rosyid, 1996) *burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang didukung oleh perasaan rendah diri dan harga diri, akibat stres yang intens dan berkepanjangan. Berdasarkan pengertian pada ahli, *burnout syndrome* dapat disimpulkan sebagai kondisi ketika seseorang mengalami stres yang berkepanjangan yang menyebabkan pada kelelahan fisik dan mental dan dapat berdampak pada kesejahteraan seseorang dan organisasi.

Terdapat banyak faktor yang dapat mendorong terjadinya *burnout* pada seorang individu. Teori Maslach mengelompokkan faktor tersebut menjadi dua yaitu, faktor organisasional dan pekerjaan serta faktor individu. Faktor organisasional dan pekerjaan mencakup keterlibatan beban kerja, tuntutan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran, dukungan sosial, kemampuan mengontrol, imbalan (*rewards*), komunitas pekerjaan, dan keadilan dalam pekerjaan. Sedangkan, faktor individu mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan tipe kepribadian (Maslach & Leiter, 2016a)(Maslach, 1998).

Work-family conflict adalah salah satu konflik peran yang umum terjadi pada pekerja. Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), *work-family conflict* diartikan sebagai bentuk dari konflik yang terjadi karena terdapat tekanan peran yang saling berlawanan antara keluarga dan pekerjaan dimana hal ini dapat menyebabkan masalah kesehatan yang berhubungan dengan stres pada seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huang et al., 2019), dengan hasil *work-family conflict* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout* dimana dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang maka akan semakin buruk tingkat *burnout* yang terjadi. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Jia & Li, 2022) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-family conflict* dengan *burnout* yang berdampak pada adanya intensi *turnover* pada pekerja.

Adanya tren generasi *sandwich* di Indonesia, dapat memicu terjadinya *work-family conflict* pada individu muda. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya peran ganda, yaitu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sebagai seorang pekerja dan berperan bertanggung jawab menafkahi keluarga, termasuk mengurus kerabat atau orang tua usia lanjut, beringan dengan memenuhi kebutuhan pribadi (Khalil & Santoso, 2022). Menurut Marks (1998) dalam (Yuliana, 2021), pekerja dengan peran ganda dapat merasa kesulitan dalam menyeimbangkan hidup (*work life balance*), hingga menyebabkan peningkatan stres yang dalam jangka panjang dapat memicu terjadinya *burnout*.

Burnout merupakan masalah kesehatan yang dapat terjadi pada setiap orang dari berbagai kalangan pekerjaan. Sebuah survey dilakukan oleh McKinsey Health pada tahun 2022 terhadap 15 negara dengan responden sebanyak 15.000 pekerja dan didapatkan hasil rata-rata sekitar 23% pekerja dari setiap negara mengalami gejala *burnout* (McKinsey Health Institute, 2022). American Heart Association melakukan penelitian pada 5.055 pekerja dewasa di Amerika Serikat, dan didapatkan hasil sebanyak 82% mayoritas pekerja terkadang merasa *burnout* dengan pekerjaan mereka. The Aflac 2022-2023 Workforces Report menyatakan proporsi *burnout* sedang pada pekerja Amerika Serikat pada tahun 2020 sebesar 50% dan mengalami

peningkatan sebesar 9% pada tahun 2022 (*American Heart Association*, 2023). Survey yang dilakukan oleh Employment Hero dengan 1.016 pekerja di Malaysia menunjukkan sebanyak 58% pekerja mengalami *burnout* di tempat kerja (*Employment Hero*, 2022). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Milleu Insight dan Intellect pada 3000 pekerja di Singapura, Indonesia, dan Filipina, ditemukan bahwa sekitar 50% diantaranya melaporkan kejadian *burnout* beberapa kali dalam sebulan (Nayan, 2022).

DKI Jakarta merupakan salah satu provinsi terpadat di Indonesia. Jumlah penduduk DKI Jakarta pada tahun 2022 mencapai 10.679.951 juta jiwa dengan jumlah penduduk pekerja sebanyak 4.875.102 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2022b). Sebanyak 3.077.305 juta penduduk diantaranya bekerja dalam sektor formal (Badan Pusat Statistik, 2022a). Berdasarkan beberapa sumber data, seperti ILO, Global Employee Engagement Index, dan Institute for Health Metrics Organization, yang dianalisis oleh (Sleepjunkie, 2019), Kota Jakarta menempati peringkat 6 dari 10 negara yang mengalami *burnout*, dengan hasil rata-rata index 5.29. Hal tersebut menjadi sebuah perhatian, mengingat dampak *burnout* yang berkepanjangan dapat berdampak pada kesehatan mental individu, seperti depresi dan kecemasan hingga potensi bunuh diri, serta kesejahteraan organisasi. Berdasarkan Laporan Riskesdas tahun 2018, prevalensi depresi pada pegawai swasta sebesar 4,3% dan gangguan mental emosional sebesar 6,3% (Tim Riskesdas 2018, 2019). Sedangkan, menurut Asosiasi Pencegahan Bunuh Diri Indonesia, DKI Jakarta mempunyai *suicide rate* sebesar 0.19% (Onie & Daswin 2023). Hal ini membuktikan bahwa aspek kesejahteraan mental pekerja masih belum cukup diperhatikan oleh perusahaan di Indonesia (Firdausyan et al. 2023).

Berdasarkan data dan latar belakang yang telah dijabarkan, adapun tujuan penelitian ini yaitu mengetahui hubungan *work-family conflict* terhadap *burnout syndrome* pada pegawai swasta Jakarta Selatan tahun 2024.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional* dengan pengolahan data menggunakan analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu, *work-family conflict*, terhadap variabel terikat yaitu *burnout syndrome* setelah dikontrol oleh variabel *cofounding*. Penelitian dilakukan pada bulan April – Juni 2024 di Jakarta Selatan. Penentuan jumlah sampel minimal dihitung dengan rumus Lemmshow dan didapatkan hasil 154 responden. Penentuan responden dipilih secara *purposive sampling*. Kriteria inklusi sampel mencakup pegawai swasta yang bekerja di gedung perkantoran Office 88 Kasablanka, Pondok Indah Office Tower, Gandaria 8 Office Tower, dan Pacific Place. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer didapatkan melalui hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Data yang didapat berupa karakteristik responden dengan kuesioner, *work-family conflict* dengan kuesioner baku *Work Family Conflict Scale* (WFCS), kuesioner dukungan sosial dengan *Multidimensional Scale and Perceived Social Support*, dan *burnout* dengan kuesioner *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI – GS). Data dianalisis secara univariat, analisis bivariat dengan uji chi-square, dan analisis multivariat dengan uji cox regresi menggunakan SPSS 29.0.2. Penelitian ini telah disesuaikan dengan etika penelitian dan telah disetujui oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta dengan nomor : 288/VI/2024/KEP.

HASIL

Berdasarkan pada tabel 1, dari 154 responden didapatkan 62 (40,3%) diantaranya mengalami *burnout*. Dari variabel *work-family conflict* didapatkan hasil 79 responden (51,3%)

mengalami *work-family conflict* dengan kategori tinggi dalam kehidupannya. Variabel usia didominasi oleh remaja akhir (17-25 tahun) sebanyak 89 responden (57,8%) dan disusul oleh dewasa awal (26-35 tahun) sebanyak 44 responden (28,6%). Dari 154 responden, 86 (55,8%) diantaranya berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D4/S1 dengan 110 responden (71,4%). Pada variabel lama masa kerja, sebanyak 97 responden (63%) mempunyai lama masa kerja yang tergolong baru ($\leq 3,5$ tahun). Sedangkan pada variabel dukungan sosial, hasil menunjukkan separuh dari total responden mempunyai dukungan sosial yang tinggi yaitu sebanyak 77 responden (50%), dan dilanjutkan dengan 70 responden (46,1%) mempunyai dukungan sosial dengan tingkat sedang.

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat

Variabel	n	%
Burnout		
Tidak Mengalami	92	59,7
Mengalami	62	40,3
Work-Family Conflict		
WFC Rendah	75	48,7
WFC Tinggi	79	51,3
Usia		
Lansia Awal (46-55 Tahun)	7	4,5
Dewasa Akhir (36-45 Tahun)	14	9,1
Dewasa Awal (26-35 Tahun)	44	28,6
Remaja Akhir (17-25 Tahun)	89	57,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	68	44,2
Perempuan	86	55,8
Tingkat Pendidikan		
S2	9	5,8
D4/S1	110	71,4
D1/D/D3 dan Sederajat	35	22,7
Status Pernikahan		
Belum Menikah	109	70,8
Menikah	45	29,2
Lama Masa Kerja		
Lama ($> 3,5$ tahun)	57	37
Baru ($\leq 3,5$ tahun)	97	63
Dukungan Sosial		
Tinggi	77	50
Sedang	71	46,1
Rendah	6	39
Total	154	100%

Berdasarkan tabel 2, didapatkan hasil analisis bivariat menunjukkan kejadian *burnout* lebih banyak dialami pada responden yang mengalami *work-family conflict* dengan proporsi sebesar 69,6% (55 responden). Dengan uji *chi-square*, didapatkan *p-value* sebesar $< 0,001$ ($\leq 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *work-family conflict* dengan *burnout syndrome*. Selain itu, kategori usia didominasi oleh remaja akhir dengan rentang 17 – 25 tahun dan cenderung mengalami *burnout syndrome* dengan proporsi sebesar 48,3% (43 responden). Kategori usia dewasa awal dengan rentang 26 – 35 tahun yang mengalami *burnout* mempunyai proporsi sebesar 31,8% (14 responden). Berdasarkan hasil uji *chi-square*, didapatkan *p-value* sebesar 0,012 ($\leq 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dengan *burnout syndrome*.

Hasil analisis bivariat pada tabel 2 menunjukkan dari 86 responden berjenis kelamin perempuan, sebanyak 34 responden (39,5%) mengalami *burnout*. Sedangkan, dari 68 responden yang berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 28 responden (41,2%) diantaranya

mengalami *burnout*. Didapatkan hasil p-value sebesar 0,967 ($> 0,05$) yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dengan *burnout syndrome*. Hasil analisis bivariat pada tabel 2 menunjukkan kejadian *burnout* lebih banyak dialami oleh responden dengan tingkat pendidikan D4/S1 yaitu sebanyak 47 responden (42,7%). Hasil uji chi-square variabel tingkat pendidikan mendapatkan hasil p-value 0,008 ($\leq 0,05$) dimana hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan *burnout syndrome*.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Burnout				Total		P-value
	Tidak Burnout		Burnout		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Work-Family Conflict							
WFC Rendah	68	90,7	7	9,3	75	100	
WFC Tinggi	24	30,4	55	69,6	79	100	<0,001
Usia							
Lansia Awal (46 – 55 Tahun)	7	100	0	0	7	100	
Dewasa Akhir (36 – 45 Tahun)	9	64,3	5	35,7	14	100	
Dewasa Awal (26 – 35 Tahun)	30	68,2	14	31,8	44	100	
Remaja Akhir (17 – 25 Tahun)	46	51,7	43	48,3	89	100	0,012
Jenis Kelamin							
Laki-laki	40	58,8	28	41,2	68	100	
Perempuan	52	60,5	34	39,5	86	100	0,967
Tingkat Pendidikan							
S2	9	100	0	0	9	100	
D4/S1	63	57,3	47	42,7	110	100	
D1/D2/D3	20	57,1	15	42,9	35	100	0,008
Status Pernikahan							
Belum Menikah	61	56	48	44	109	100	
Menikah	31	68,9	14	31,1	45	100	0,191
Lama Masa Kerja							
Lama ($> 3,5$ Tahun)	42	73,7	15	26,3	57	100	
Baru ($\leq 3,5$ Tahun)	50	51,5	47	48,5	97	100	0,011
Dukungan Sosial							
Tinggi ($\geq 5,1$)	63	81,8	14	18,2	77	100	
Sedang (3 – 5)	27	38	44	62	71	100	
Rendah ($\leq 2,9$)	2	33,3	4	66,7	6	100	< 0,001

Hasil analisis bivariat pada tabel 2 menunjukkan responden dengan status pernikahan belum menikah memiliki proporsi *burnout* yang lebih tinggi yaitu sebesar 44% (48 responden). P-value yang didapatkan dengan uji chi-square pada variabel status pernikahan yaitu sebesar 0,191 ($> 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara status pernikahan dengan *burnout syndrome*. Hasil analisis bivariat pada tabel 2 menunjukkan proporsi *burnout* didominasi oleh kategori lama masa kerja baru ($\leq 3,5$ tahun) dengan proporsi sebesar 48,5% atau setara dengan 47 responden. Berdasarkan hasil uji chi-square, didapatkan p-value sebesar 0,011 ($\leq 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lama masa kerja dengan *burnout syndrome*.

Hasil analisis bivariat pada tabel 2 menunjukkan proporsi *burnout* pada kategori dukungan sosial sedang mendominasi dengan 44 responden (62%). Sedangkan, kejadian *burnout* pada kategori dukungan sosial tinggi dialami oleh 14 responden (18,2%). Dengan uji *chi-square*, didapatkan p-value sebesar $< 0,001$ ($\leq 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan *burnout syndrome*.

Berdasarkan hasil tabel akhir (*fit model*), diketahui bahwa variabel *work-family conflict* mempunyai nilai p-value $< 0,001$ ($< 0,05$) serta nilai PR 5,595 dengan 95% CI 2,406 – 13,013.

Hasil tersebut berarti bahwa *work-family conflict* berisiko 5,6 kali lebih besar terhadap *burnout syndrome* setelah dikontrol oleh variabel kovariat yang mencakup usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan dukungan sosial. Pada variabel lama masa kerja, individu dengan lama masa kerja $\leq 3,5$ tahun mempunyai potensi 1,5 lebih besar untuk mengalami *burnout syndrome*, dibandingkan dengan yang sudah bekerja $> 3,5$ tahun. Selain itu, seseorang yang memiliki dukungan sosial rendah juga berisiko mengalami *burnout* sebesar 2,2 kali lebih besar dibandingkan dengan yang memiliki dukungan sosial tinggi.

Tabel 3. Hasil Akhir (Fit Model) Analisis Multivariat Cox Regresi

Variabel	P-value	PR 95% CI
Work-Family Conflict	<0,001	5,595 (2,406 – 13,013)
Usia		
Lansia Awal (46 – 55 Tahun)	0,781	Ref
Dewasa Akhir (36 – 45 Tahun)	0,883	4306,359 (0,000 – 1,140)
Dewasa Awal (26 – 35 Tahun)	0,891	2471,435 (0,000 – 6,531)
Remaja Akhir (17 – 25 Tahun)	0,891	2409,140 (0,000 – 6,377)
Tingkat Pendidikan		
S2	0,881	Ref
D4/S1	0,863	5762,791 (0,000 – 3,029)
D1/D2/D3	0,865	4979,379 (0,000 – 2,620)
Lama Masa Kerja	0,350	1,491 (0,645– 3,445)
Dukungan Sosial		
Tinggi ($\geq 5,1$)	0,253	Ref
Sedang (3 – 5)	0,158	1,589 (0,835 – 3,024)
Rendah ($\leq 2,9$)	0,166	2,236 (0,717 – 6,967)

PEMBAHASAN

Hubungan *Work-Family Conflict* dengan *Burnout syndrome* Setelah Dikontrol Variabel Kovariat

Work-family conflict adalah salah satu konflik peran yang termasuk dalam faktor risiko *burnout syndrome*. *Work-family conflict* disebabkan oleh adanya tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang berlawanan, sehingga berdampak pada ketimpangan dalam pemenuhan salah satu peran. Menurut (Kelly et al., 2014), individu atau pegawai dengan tuntutan keluarga yang lebih tinggi, ditandai dengan memiliki anak, merawat lansia ataupun kerabat yang menjadi tanggung jawab mereka, mempunyai tekanan pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Aerts, 2017), pegawai yang mempunyai skor tinggi pada *work-family conflict* juga mempunyai skor tinggi secara signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, didapatkan hasil bahwa pegawai dengan usia muda lebih cenderung mengalami *burnout* ketika mengalami *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh (Liu et al., 2020), mendapatkan hasil yang serupa dimana *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *burnout syndrome*. Peluang untuk terjadinya *work-family conflict* dapat meningkat ketika pegawai mempunyai beban dan intensitas kerja yang tinggi, yang berdampak pada minimnya waktu yang dapat digunakan bersama keluarga. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Lambert et al., 2019), dengan hasil analisis multivariat dimana konflik berbasis waktu berhubungan dengan ketiga dimensi *burnout*. Selain itu, konflik berbasis perilaku berhubungan dengan dimensi kelelahan dan depersonalisasi. Sedangkan, konflik berbasis tekanan berhubungan dengan *burnout* melalui dimensi kelelahan dan capaian kerja atau keberhasilan profesional. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan (Jia & Li, 2022) menunjukkan bahwa *work-family conflict* meningkatkan dimensi kelelahan dan depersonalisasi pada pekerja. Berdasarkan 4 penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa *work-family conflict* mempunyai hubungan signifikan terhadap *burnout syndrome*.

Berdasarkan Teori Konservasi Sumberdaya (*Conservation of Resource / COR*), sumberdaya dalam keluarga dan pekerjaan saling berhubungan. Sumberdaya yang dimaksud dapat berupa keadaan, kondisi, ataupun objek. Adanya perubahan dalam salah satu aspek, baik berupa kerugian maupun keuntungan, dapat saling mempengaruhi satu sama lain, berdampak terhadap *burnout*, gejala distres, dan kesejahteraan pegawai. Sebagai contoh, ketika terdapat masalah dalam aspek keluarga, individu akan cenderung mengalokasikan sumberdaya yang lebih untuk menyelesaikan masalah tersebut, dimana hal ini akan menyebabkan kelelahan dan *burnout* pada individu (Obrenovic et al., 2020).

Adanya peningkatan tingkat kemarahan dan agresi pada individu merupakan bentuk perwujudan dari *work-family conflict*. Hal ini yang akan berdampak pada masalah kesehatan mental dan menyebabkan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), hubungan antara *work-family conflict* dengan kejadian *burnout*, dapat disebabkan karena tidak terpenuhinya ekspektasi atau harapan ketika berada di lingkungan keluarga, pekerjaan, ataupun keduanya. Konflik di tempat kerja atau di rumah dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* pada individu. Ketidaknyamanan atau ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, seringkali berhubungan dengan adanya konflik dalam keluarga. Konflik yang berkelanjutan tersebut dapat memicu terjadinya *burnout*. Begitu pula sebaliknya, ketika individu merasa tidak nyaman dalam lingkungan keluarga, terdapat kemungkinan mereka akan lebih mengalami *burnout* di tempat kerja sebagai akibatnya (Mete et al., 2014). Menurut (Cooper et al., 2001), konflik dan ambiguitas peran, dan kelelahan dapat menurunkan hasil pekerjaan yang berdampak pada penurunan performa atau capaian kerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu dimensi *burnout*.

Dalam penelitian ini, dimensi konflik berbasis waktu di keluarga karena pekerjaan dan konflik berbasis tekanan pekerjaan di keluarga pada variabel *work-family conflict* didominasi oleh jawaban netral – sangat setuju. Pada dimensi konflik berbasis waktu di keluarga karena pekerjaan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden merasa pekerjaan yang dilakukan menyita waktu yang seharusnya dapat digunakan bersama keluarga, hingga melewatkan beberapa aktivitas atau kegiatan keluarga untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan. Pada dimensi konflik berbasis tekanan pekerjaan di keluarga, mayoritas responden merasa terlalu lelah baik secara fisik ataupun emosional ketika tiba di rumah setelah bekerja. Hal tersebut berdampak pada ketidakmampuan untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga, menjalankan tanggung jawab peran dalam keluarga, hingga melakukan hal yang disukai. Penyebab dari dimensi ini juga dapat dipengaruhi oleh adanya kegiatan komuter yang harus dilalui oleh individu untuk bekerja sehari-hari, dimana hal ini membutuhkan waktu dan tenaga yang mungkin dapat meningkatkan kelelahan individu ketika sampai di rumah.

Pelaksanaan manajemen kontrol dalam aspek sumberdaya manusia di tempat kerja dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict* dan *burnout* pada pekerja. Hal ini dapat dilaksanakan dengan pembagian tuntutan kerja yang seimbang, meminimalisir terjadinya konflik dan ambiguitas peran dengan mendefinisikan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas. Pelaksanaan monitoring beban kerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi beban kerja karyawan apakah dibutuhkan alokasi sumberdaya yang lebih serta memperbaiki proses kerja. Selain itu, diperlukannya komunikasi yang efektif dan dua arah antara instansi dengan pekerja, agar pekerja lebih berani berpendapat mengenai kesulitan yang dialami dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga memungkinkan bagi pekerja untuk mendapatkan dukungan dan bantuan yang sesuai dari pihak instansi. Sedangkan, pekerja diharapkan dapat memanfaatkan dan mengalokasikan waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor risiko lainnya dari *burnout syndrome* yaitu usia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Liana, 2020) dan (Nuraevindah et al., 2023) didapatkan hasil bahwa usia memiliki hubungan dengan *burnout syndrome*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pekerja dengan usia muda cenderung lebih mudah mengalami *burnout* dikarenakan adanya proses adaptasi,

ekspektasi atau harapan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan mental yang belum stabil. Pekerja dengan usia > 30 tahun dianggap lebih matang dalam melakukan pekerjaannya, lebih stabil, dan sudah terbiasa dengan pekerjaannya sehingga tidak cepat merasa jenuh. Selain itu, penelitian dengan hasil yang sejalan juga didapatkan oleh (Marchand et al., 2018), dimana dimensi kelelahan dan tingkat *burnout* cenderung meningkat secara positif pada pekerja hingga usia 30 tahun, kemudian mengalami penurunan hingga mencapai usia 55 tahun, dan kembali meningkat secara positif setelah usia 55 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* bervariasi tergantung pada tahapan kehidupan seseorang.

Selain itu, tingkat pendidikan termasuk dalam faktor risiko *burnout syndrome*. Penelitian (Surya & Adiputra, 2017) dan (Fyana & Rozali, 2020), mendapatkan hasil individu dengan tingkat pendidikan rendah lebih berisiko terhadap *burnout*. Dalam penelitian tersebut menjelaskan pekerja dengan tingkat pendidikan mempengaruhi individu dalam mengelola kapasitas diri. Individu dengan tingkat pendidikan yang rendah lebih rentan terhadap *burnout* apabila diberikan tuntutan kerja yang melebihi kapasitasnya. Individu dengan pengetahuan luas dan pendidikan tinggi cenderung mampu menilai kapasitas diri sendiri secara positif, dimana hal ini berdampak terhadap kemampuan mengatasi tekanan yang datang dari dalam diri atau lingkungan sehingga meminimalisir terjadinya risiko *burnout* pada individu tersebut. Menurut asumsi peneliti, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat dianggap mempunyai pekerjaan dengan tingkat finansial yang lebih tinggi, sehingga risiko terjadinya *work-family conflict* akan lebih rendah dikarenakan tidak adanya kekhawatiran dalam aspek finansial, dimana hal ini berdampak risiko *burnout* yang lebih rendah.

Faktor risiko *burnout* lainnya yaitu lama masa kerja. Studi yang dilakukan oleh (Indiawati et al., 2022), mendapatkan hasil pekerja dengan lama kerja yang tergolong baru mempunyai risiko lebih tinggi untuk mengalami *burnout*. Hal ini dapat terjadi karena adanya proses adaptasi pekerja terhadap pekerjaannya, serta masih minimnya pengalaman kerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Pekerja yang sudah lama bekerja, lebih memiliki pengalaman kerja dan proses adaptasi yang baik sehingga cenderung sudah terbiasa dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Maslach & Leiter, 2016b), yang menyatakan lama masa kerja sebagai cofounder dengan umur, dimana individu yang baru memulai karir lebih berisiko terhadap *burnout*. Namun, terdapat kemungkinan survival bias, yaitu adanya individu yang telah meninggalkan pekerjaannya karena merasa *burnout* sehingga menyisakan individu yang bertahan pada pekerjaannya saat masa *burnout* yang kemudian berdampak pada tingkat kelelahan yang lebih rendah.

Faktor risiko *burnout* lainnya yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial sebagai salah satu sumberdaya pekerjaan mempunyai hubungan sebagai perantara antara stresor dalam pekerjaan dengan *burnout*, seperti ketika dukungan sosial tinggi maka hubungan antara stresor dengan *burnout* akan rendah, dan sebaliknya. Selain itu, dukungan sosial telah dibuktikan dapat meminimalisir bahaya dari stres dan meningkatkan kesejahteraan, mengurangi tingkat stres psikologis, serta meningkatkan kemampuan sosial individu untuk beradaptasi (Etzion, 1984). Dukungan sosial dapat berasal dari rekan kerja, teman, keluarga, ataupun pasangan. Dukungan rekan kerja yaitu ketika rekan kerja dapat membantu dan ada saat dibutuhkan, dan terbuka terhadap masalah dalam pekerjaan. Terjalannya komunikasi dan dukungan emosional dapat mengurangi perasaan negatif yang dialami individu di tempat kerja, termasuk kelelahan emosional dan depersonalisasi (Charoensukmongkol et al. 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Adawiyah & Blikololong, 2018), didapatkan hasil studi yang menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome*. Semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh individu, maka semakin kecil risiko *burnout* yang dapat terjadi. (Velando-Soriano et al., 2020) menyatakan dukungan sosial seringkali diperoleh dari keluarga atau teman. *Burnout* dapat terjadi ketika individu tidak memperoleh dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan. Dukungan sosial ini dapat berupa

pertukaran komunikasi antar rekan kerja, minimnya umpan balik yang positif dari atasan, serta hubungan yang buruk dengan atasan.

KESIMPULAN

Hasil analisis multivariat didapatkan bahwa variabel *work-family conflict* berisiko 5,6 kali terhadap *burnout syndrome* setelah dikontrol oleh variabel *cofounder* yang mencakup usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan dukungan sosial. Mayoritas responden merasa pekerjaan yang dilakukan menyita waktu yang seharusnya dapat digunakan bersama keluarga, hingga melewatkan beberapa aktivitas atau kegiatan keluarga untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, individu usia muda dianggap rentan terhadap *burnout* dikarenakan adanya proses adaptasi atau ekspektasi yang tidak terpenuhi terhadap pekerjaan yang dijalani, serta mental yang belum stabil. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat dianggap mempunyai pekerjaan dengan tingkat finansial yang lebih tinggi, sehingga risiko terjadinya *work-family conflict* akan lebih rendah dikarenakan tidak adanya kekhawatiran dalam aspek finansial, dimana hal ini berdampak risiko *burnout* yang lebih rendah. Lama masa kerja yang cenderung baru dapat menjadi risiko *burnout* yang disebabkan oleh adanya proses adaptasi pekerja terhadap pekerjaannya, serta masih minimnya pengalaman kerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, individu dengan dukungan sosial yang rendah lebih berisiko mengalami *burnout*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat dan dosen pembimbing.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan *Burnout* Pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190–199. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Aerts, C. (2017). The relationship between Work Family Conflict and *Burnout* and the moderating role of Age and Gender: A secundaire data analysis. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=143253>
- American Heart Association. (2023). *Burnout in the Workforce : The Employee Perspective* (Issue August).
- Badan Pusat Statistik. (2022a). Jumlah Pekerja Formal dan Informal di Provinsi DKI Jakarta (Jawa), 2020-2022.
- Badan Pusat Statistik. (2022b). Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Jawa), 2020-2022. <https://jakarta.bps.go.id/indicator/12/1270/1/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-dki-jakarta-.html>
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2013, November 16). The role of social support at work on job *burnout*. *Proceedings of Decision Science Institute Forty-Fourth Annual Conference*. https://scholarworks.utrgv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1048&context=is_fac
- Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231235>

- Employment Hero. (2022). The 2022 Wellness At Work Report.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress–*burnout* relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615–622. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.615>
- Firdausyan, N. M., Taqiyuddin, A., Shalahuddin, A., & Quarina, Q. (2023). Kajian Vol. 1: Menilik Isu dan Urgensi Kesehatan Mental Pekerja Indonesia. <https://microdashboard.feb.ugm.ac.id/kajian-vol-1-menilik-isu-dan-urgensi-kesehatan-mental-pekerja-indonesia/>
- Fyana, L., & Rozali, Y. A. (2020). PERBEDAAN *BURNOUT* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BANK ABC. *JCA of Psychology*, 1(2). <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/122/126>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Huang, S.-L., Li, R.-H., Fang, S.-Y., & Tang, F.-C. (2019). Well-Being: Its Relationship with Work-to-Family Conflict and *Burnout* among Males and Females. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2291. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132291>
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEJADIAN *BURNOUT SYNDROME* PERAWAT DI RS DARMO SURABAYA. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- Jia, C. X., & Li, J. C. (2022). Work-Family Conflict, *Burnout*, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support. *Journal of Social Service Research*, 48(1), 12–27. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1942393>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Khalil, R. A., & Santoso, M. B. (2022). GENERASI SANDWICH: KONFLIK PERAN DALAM MENCAPAI KEBERFUNGSIAN SOSIAL. *Share: Social Work Journal*, 12(1), 77. <https://doi.org/10.24198/share.v12i1.39637>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Keena, L. D., Frank, J., & Hogan, N. L. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job *burnout* among Indian police officers. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 92(1), 35–55. <https://doi.org/10.1177/0032258X18761285>
- Liana, Y. (2020). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan *Burnout* (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 6(1), 108–115.
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P., & Wu, G. (2020). Investigating the Relationship between Work-To-Family Conflict, Job *Burnout*, Job Outcomes, and Affective Commitment in the Construction Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5995. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Marchand, A., Blanc, M.-E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' *burnout* symptoms? *Occupational Medicine*, 68(6), 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Maslach, C. (1998). A Multidimensional Theory of *Burnout*. In *Theories of Organizational Stress* (pp. 68–85). Oxford University Press/Oxford. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). *Burnout*. In Encyclopedia of Mental Health (pp. 222–227). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016b). *Burnout*. In Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior (pp. 351–357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- McKinsey Health Institute. (2022). Addressing employee *burnout*: Are you solving the right problem? <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and *Burnout* on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264–270. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115>
- Nayan. (2022). Singapore's workforce has the poorest mental health, job satisfaction, and quality of life in the region, new study finds. <https://intellect.co/read/singapores-poorest-mental-health/>
- Nuraevindah, N., Sabilu, Y., & Irma, I. (2023). Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Dengan *Burnout syndrome* Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2021. *Endemis Journal*, 3(4). <https://doi.org/10.37887/ej.v3i4.37302>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Onie, S., & Daswin, A. V. (2023). Suicide in Indonesia in 2022: Underreporting, Provincial Rates, and Means. <https://www.inasp.id/suicide-statistics>
- Rosyid, H. F. (1996). *Burnout: PENGHAMBAT PRODUKTIVITAS YANG PERLU DICERMATI*. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25.
- Sleepjunkie. (2019). The Cities with The Highest *Burnout*. <https://www.sleepjunkie.com/cities-with-highest-burnout/>
- Surya, P. A. A. S., & Adiputra, I. N. (2017). HUBUNGAN ANTARA MASA KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP ANAK RSUP SANGLAH. 6(4), 10–19. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/eum>
- Tim Riskesdas 2018. (2019). Laporan Riskesdas 2018 Nasional. <https://repository.badankebijakan.kemkes.go.id/id/eprint/3514/1/Laporan%20Riskesdas%202018%20Nasional.pdf>
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2020). Impact of social support in preventing *burnout syndrome* in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1). <https://doi.org/10.1111/jjns.12269>
- Yuliana, S. (2021). *Comparison of Child Health between Sandwich Generation and Non-Sandwich Generation*. *Populasi*, 29(1), 33. <https://doi.org/10.22146/jp.67199>