

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 7, Juli 2024, Halaman 619-627
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12773869>

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Pada Ibu Bekerja Sebagai Perawat

I Made Candra Budi Pramana^{1*}, Yuarini Pertiwi¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
*Email korespondensi: 202010515042@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Seorang ibu yang tidak dapat mengontrol dan mengelola tekanan yang dihadapi hal itu akan menjadi beban yang dirasa sehingga dapat menyebabkan ibu merasa stres. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresional. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perawat mengalami burnout yang ditemukan dari perhitungan setiap dimensi burnout dimensi kelelahan emosional sebanyak 63 perawat (61,2%), dimensi depersonalisasi sebanyak 48 perawat (46,6%), dimensi pencapaian prestasi diri sebanyak 70 perawat (68%). Hasil dari uji kategorisasi, dapat diketahui bahwa pada *work family conflict* terdapat hasil yang signifikan pada dimensi kelekatan (*attachment*) yang berarti seseorang yang melakukan *work family conflict* harus memiliki kedekatan dan kecocokan yang dapat merasakan tekanan dalam mengurus anak di usia < 15 tahun. Selanjutnya pada *burnout* terdapat hasil yang signifikan pada dimensi kelelahan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresional. Menurut (Wardhana, 2022) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 35 individu. a. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *work family conflict* dengan burnout pada ibu bekerja sebagai perawat di rumah sakit X dengan adanya hasil positif ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi suatu variabel maka semakin tinggi juga variabel yang lainnya.

Kata kunci: *Work family conflict, Burnout, Perawat*

Abstract

A mother who cannot control and manage the pressure she faces will become a burden which can cause the mother to feel stressed. This research uses quantitative methods with a regression approach. Quantitative research is a type of systematic scientific research on parts and phenomena and their relationships. The phenomenon that occurred based on the research results showed that nurses experienced burnout which was found from calculating each burnout dimension, the emotional exhaustion dimension was 63 nurses (61.2%), the depersonalization dimension was 48 nurses (46.6%), the self-achievement dimension was 70 nurses. (68%). From the results of the categorization test, it can be seen that in work family conflict there are significant results in the attachment dimension, which means that someone who carries out work family conflict must have closeness and compatibility who can feel the pressure in taking care of children aged < 15 years. Furthermore, in burnout there are significant results on the dimension of fatigue at work. This research uses quantitative methods with a regression approach. According to (Wardhana, 2022) quantitative research is a type of systematic scientific research into parts and phenomena and their relationships. The number of respondents obtained in this research was 35 individuals. a. Based on the research results, it can be concluded that there is a significant positive relationship between work family conflict and burnout in mothers working as nurses at hospital.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Burnout, Nurse*

Article Info

Received date: 7 Juli 2024

Revised date: 12 Juli 2024

Accepted date: 17 Juli 2024

PENDAHULUAN

Transisi menjadi orang tua dianggap banyak orang sebagai salah satu tonggak utama dalam kehidupan yang mendatangkan kebahagiaan. Kendati demikian, bagi sebagian besar orang tua, mengasuh anak bukanlah hal yang mudah dan bahkan dapat menjadi salah satu pekerjaan mereka yang paling berat (Damastuti & Adiati, 2022). Perubahan sosiologis pada masyarakat selama beberapa dekade terakhir telah mengubah idealisme pola asuh ke arah peningkatan keterlibatan orang tua, pola asuh yang lebih intensif, serta perlindungan dan optimalisasi perkembangan anak yang berlebihan. Ketika menyangkut tentang anak, kekhawatiran mengenai masalah perilaku, kesehatan, pendidikan, dan tanggung jawab sehari-hari dapat menyebabkan orang tua mengalami stres. Ketika orang tua kekurangan sumber daya yang dibutuhkan untuk menanganinya, stres tersebut dapat meningkat hingga tahap burnout (Damastuti & Adiati, 2022).

Pada dasarnya peran orang tua adalah membimbing, mendidik, menjaga, dan melakukan pengawasan pada anak-anak. Kenyataannya peran orang tua tidak terbagisecara merata, dimana ibu tetap menjadi orang tua dominan dalam mengasuh anak (Fazny, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Roskam & Mikolajczak, 2020) bahwa interaksi dengan anak-anak akan tetap menjadi bagian dari identitas perempuan dan ibu masih menjadi orang tua pertama yang bertanggung jawab atas kehidupan anak-anak serta adanya keyakinan bahwa perempuan secara inheren lebih baik melakukan pengasuhan dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu, ibu juga dapat memilih untuk melakukan peran ganda yaitu ibu menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan bekerja di luar rumah pada sebuah instansi pemerintahan ataupun swasta (Roskam & Mikolajczak, 2020). Adapun pada penelitian ini fokus kepada ibu rumah tangga dan berkerja diluar, yaitu berprofesi sebagai perawat. Hal ini karena Secara tidak langsung, ibu yang memilih untuk ibu yang memilih untuk melakukan peran ganda biasanya akan dihadapkan pada sebuah tuntutan karir dan tidak dapat meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai ibu rumah tangga. Tentunya, ibu sudah memahami akan dampak yang terjadi pada dirinya jika ibu memilih untuk menjalankan peran ganda tersebut. Salah satu dampak yang akan timbul ketika menjalankan peran ganda ialah kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan yang ada di kantor. Sehingga ibu seringkali mengorbankan waktu luangnya untuk menyelesaikan serangkaian tugas tersebut. Penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa 53 dari 100 ibu bekerja mengalami kesulitan dalam menjalankan peran ganda ini. Dampak yang ditimbulkan dari pengambilan peran ganda ini ialah dapat menimbulkan ketegangan, rasa bersalah, kelelahan, dan frustrasi Akbar dan Kartika dalam (Apriani & Risnawaty, 2020).

Burnout didefinisikan sebagai respons berkepanjangan terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan dan di tentukan oleh tiga dimensi yaitu kelelahan, sinisme dan ketidakefisienan (Maslach, 2001) (Maslach dalam Yulianto, 2020). Stress kerja mempengaruhi aspek fisik, psikologis dan sosial, sedangkan burnout dapat terjadi ketika ketiga aspek tersebut memuncak. Salah satu contoh dampak karyawan yang mengalami burnout adalah dengan menghindari pekerjaan, tidak mau berurusan dengan tugas sehari-hari atau menjadi benar-benar terlibat dalam pekerjaan dan mengabaikan aspek kehidupan lainnya (Christy & Heryjanto, 2021). Gejala-gejala yang terlihat tersebut termasuk perasaan sangat kelelahan, kehilangan kepercayaan diri, perasaan tidak berdaya, kesedihan, ketidakpuasan, frustrasi, mudah marah, kekakuan, kecemasan, rasa bersalah, penolakan untuk menerima keadaan kelelahan, menyangkal penurunan efektivitas, ketidakmampuan untuk menilai secara objektif kinerja, somatis, seperti insomnia, sakit kepala, sakit pinggang, masalah lambung dan lainnya (Yulianto, 2020).

Individu yang mengalami burnout bisa memiliki gejala psikosomatik (kelemahan dan insomnia), masalah emosional (cemas dan depresi), masalah sikap (permusuhan, apatis dan tidak percaya) dan masalah perilaku (agresivitas, lekas marah dan isolasi). Pada penelitian ini individu atau wanita yang bekerja akan fokus kepada yang berprofesi sebagai perawat. Hal ini karena sifat dari pekerjaannya, perawat Sekitar 62% perawat yang disurvei mengatakan beban kerja mereka meningkat selama pandemi, dan 50,8% mengatakan mereka merasa terkuras secara emosional saat bekerja. Hampir separuh perawat mengatakan mereka merasa lelah atau kelelahan: masing-masing 49,7% dan 45,1%. Kekhawatiran ini paling banyak terlihat pada perawat dengan pengalaman kurang dari 10 tahun (Russell, 2023). Studi terbaru menyimpulkan burnout pada perawat berhubungan dengan kelelahan emosional dan peningkatan morbiditas terkait dengan kesehatan jiwa. Kemudian berdampak kepada para pengguna layanan kesehatan yang mengeluhkan penurunan kualitas

pelayanan kesehatan yang diberikan perawat (M Ramdan & Fadly, 2016).

Burnout menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan. Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan (Kusuma et al., 2022). Adapun ciri-ciri seseorang yang mengalami burnout seperti sakit fisik berupa sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, dan rasa letih yang kronis. Kelelahan emosi berupa rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya. Profesi di bidang pelayanan merupakan profesi yang dianggap memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di bidang lainnya. Hal ini lebih banyak terjadi pada perawat perempuan dibandingkan laki-laki.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresional. Menurut (Wardhana, 2022) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Beberapa ahli juga mendefinisikan bahwa penelitian kuantitatif sebagai proses pengetahuan berdasarkan data yang sifatnya numerik atau angka. Metode kuantitatif sendiri digunakan sebagai metode ilmiah atau scientific dikarenakan telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan juga sistematis. Metode ini juga disebut dengan metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Data penelitian pada metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik Sugiyono., (2016).

Terdapat banyak jenis variabel, namun dalam penelitian ini, penulis hanya menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi salah satu sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono., 2016). Adapun variabel bebas yang ada dalam penelitian ini adalah Work Family Conflict, dan variabel terikatnya adalah Burnout. populasi merupakan subjek yang dikenakan generalisasi dari hasil penelitian tersebut. Dalam hal ini populasi dapat berbentuk daerah, perkembangan dan karakteristik pribadi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perawat di rumah sakit X yang berjenis kelamin Wanita dan memiliki anak sebanyak 50.

Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik kuantitatif, peneliti berusaha mendapatkan sampel sebanyak mungkin. Hal ini berdasarkan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Kumar, 1996) bahwa penggunaan sampel yang besar dalam penelitian kuantitatif dianggap akan menghasilkan perhitungan statistik yang lebih akurat dari pada sampel dalam jumlah kecil. Kerlinger & Lee (2002) menyarankan dalam penelitian kuantitatif sampel yang digunakan sebanyak 30 sampel sebagai jumlah minimal. Adapun jumlah sampel yang ditargetkan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dengan kriteria jumlah sampel minimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian kali ini untuk menyebarkan kuesioner alat ukur penelitian menggunakan platform Google form. Alasan digunakannya Google form adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjangkau responden dalam lingkup yang lebih luas dan juga fleksibilitas dalam pengisian kuesioner. Dalam proses pengambilan data, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 35 individu.

Table 4.1 Usia Responden

| | Profil | N | Presentasi |
|------|--------|---|------------|
| Usia | 24 | 1 | 3% |
| | 27 | 3 | 8% |
| | 28 | 5 | 14% |
| | 29 | 4 | 11% |

| | | |
|----|---|-----|
| 30 | 4 | 11% |
| 31 | 4 | 11% |
| 32 | 3 | 5% |
| 33 | 1 | 3% |
| 34 | 4 | 11% |
| 35 | 3 | 8% |
| 37 | 3 | 8% |
| 40 | 2 | 5% |
| 42 | 1 | 3% |

Berdasarkan table usia diatas diketahui terdapat responden dengan pada usia 24 tahun berjumlah 1 orang (3%), 27 tahun 3 orang (8%), 28 tahun 5 orang (14%), 29 tahun 4 orang (11%), 30 tahun 4 orang (11%), 31 tahun 4 orang (11%), 32 tahun 2 orang (5%), 33 tahun 1 orang (3%), 34 tahun 4 orang (11%), 35 tahun 3 orang (8%), 37 tahun 3 orang (8%), 40 tahun 2 orang (5%) dan yang terakhir 42 tahun 1 orang (3%).

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

| | | | |
|---------------------|----|----|-------|
| Pendidikan terakhir | D3 | 20 | 57,1% |
| | S1 | 15 | 42,9% |

Sedangkan table pendidikan terakhir perawat diketahui pendidikan terakhir pada jenjang D3 dengan jumlah orang 20 (57,1%) orang dan disusul dengan S1 berjumlah 15 (42,9%) orang.

Tabel 4.3 Jumlah Anak

| | | | |
|-------------|---|----|-------|
| Jumlah Anak | 1 | 21 | 60% |
| | 2 | 10 | 28,6% |
| | 3 | 4 | 11,4% |

Pada table jumlah anak pada perawat rumah sakit diketahui bahwa perawat yang memiliki anak berjumlah anak 1 dengan orang berjumlah 21 dengan persentase 60% selanjutnya jumlah anak 2 berjumlah 10 orang dengan persentase 28,6% dan yang terakhir ada pada jumlah anak 3 dengan jumlah orang 4 dengan persentase 11,4%.

Tabel 4.4 Usia anak

| | | | |
|-----------|----------|---|-----|
| Usia anak | 1 tahun | 2 | 9% |
| | 2 tahun | 3 | 14% |
| | 3 tahun | 2 | 9% |
| | 4 tahun | 3 | 14% |
| | 5 tahun | 2 | 9% |
| | 6 tahun | 3 | 14% |
| | 7 tahun | 2 | 9% |
| | 10 tahun | 2 | 9% |
| | 13 tahun | 3 | 14% |

Pada table usia anak diketahui bahwa perawat yang memiliki anak dengan usia 13 tahun ada pada jumlah orang 3 orang (14%) selanjutnya pada usia 10 tahun ada pada jumlah 2 orang (9%) , 7

tahun berjumlah 2 orang (9%), 6 tahun berjumlah 3 orang (14%), 5 tahun berjumlah 2 orang (9%), 4 tahun berjumlah 3 orang (14%), 3 tahun berjumlah 2 orang (9%), 2 tahun berjumlah 3 orang (14%) dan yang terakhir ada pada 1 tahun berjumlah orang 2 (9%).

Tabel 4.5 Single Parent

| | | | |
|---------------|-------|------|-----|
| Singel parent | Ya | 82,4 | 82% |
| | Tidak | 17,6 | 18% |

Pada table status perawat diketahui Perawat yang berstatus singel parent. Singel parent sedang tidak mempunyai suami atau sudah mengakhiri hubungan suami istri sebesar 17,6 (18%), sedangkan yang tidak berstatus singel parent atau berstatus memiliki suami dan masih menjalin hubungan sebesar 82,4 (82%).

Tabel 4.6 Domisili

| | | | |
|----------|---------------|----|-----|
| Domisili | Bekasi | 13 | 37% |
| | Jakarta utara | 6 | 7% |
| | Jakarta timur | 2 | 2% |
| | Cikarang | 9 | 26% |
| | Tambun | 7 | 14% |

Pada hasil table diatas diketahui perawat yang berdomisili di Bekasi sebanyak 13 orang (37%), Jakarta timur 6 orang(17%), Jakarta utara 2 orang(2%), Cikarang 9 orang(26%), dan Tambun 7 orang(14%).

Tabel 4.7 Usia Pernikahan

| | | | |
|-----------------|----------|----|-----|
| Usia Pernikahan | 2tahun | 2 | 3% |
| | 3 tahun | 3 | 14% |
| | 4 tahun | 2 | 11% |
| | 5 tahun | 3 | 11% |
| | 6 tahun | 2 | 11% |
| | 7 tahun | 3 | 17% |
| | 8 tahun | 2 | 3% |
| | 9 tahun | 2 | 11% |
| | 10 tahun | 3 | 3% |
| | 11 tahun | 1 | 3% |
| | 14 tahun | 1 | 3% |
| | 15 tahun | 1 | 3% |
| | 17 tahun | 1 | 3% |
| 19 tahun | 1 | 3% | |

Diketahui hasil lamanya pernikahan seorang perawat adalah (2 tahun: 1) (3%), (3tahun: 5)(14%), (4 tahun: 4)(11%), (5 tahun: 4)(11%), (6 tahun: 4)(11%), (7 tahun: 6)(17%), (8 tahun: 1)(3%), (9 tahun: 4)(11%), (10 tahun: 1)(3), (11 tahun: 1)(3%), (14 tahun: 1)(3%), (15 tahun: 1)(3%), (17 tahun: 1)(3%), (19 tahun1)(3%).

| | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Uji Normalitas | Uji Normalitas |
| Sign | 0.189 | < .001 |
| Keterangan | Terdistribusi Normal | Terpenuhi |

Berdasarkan tabel uji asumsi diatas hasil untuk uji normalitas pada tabel *Shapiro Wilk* sebesar 0.189 sehingga dapat diartikan terdistribusi normal karena $(p) > 0,005$ dan selanjutnya, pada uji linearitas tabel deviation from linearity sebesar $< .001$ dapat dikatakan terpenuhi karena nilai sig $> 0,05$.

| Uji Kolerasi | | | |
|----------------------|-----------|---------|----------|
| Variabel | | TOTAL Y | TOTAL X |
| Burnout | Pearson's | — | — |
| | p-value | — | — |
| Work Family Conflict | Pearson's | — | 0.957 |
| | p-value | — | $< .001$ |

Berdasarkan hasil uji kolerasi tabel berikut menunjukkan nilai signifikan (p) yang diperoleh sebesar $< .001$ dengan memiliki nilai dalam kolerasi ke arah positif yaitu sebesar 0.750 dengan ini dapat dinyatakan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara variabel work family conflict dan burnout dan diartikan bahwa kedua variabel searah. Dalam hal ini dapat diakui bahwa hipotesis alternative (H_a) diterima, dengan ini dapat diartinya terdapatnya hubungan antara work family conflict dengan burnout. Adanya hubungan positif menandakan semakin tinggi work family conflict maka semakin tinggi burnout.

| Uji Regresi | | | | |
|------------------------|-------|----------------|-------------------------|-------|
| Model Summary – Burnot | | | | |
| Model | R | R ² | Adjusted R ² | RMSE |
| H ₀ | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 5.519 |
| H ₁ | 0.957 | 0.915 | 0.913 | 1.629 |

Berdasarkan tabel hasil uji regresi diatas, dapat diartikan bahwa *work family conflict* mempengaruhi *burnout* dengan adanya kontribusi nilai sebesar 0.915 yang tertera pada R² tersebut. Dengan adanya kontribusi nilai tersebut dapat dinyatakan nilai R² ini menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* sebesar 9,15% dan untuk sisa lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|----------------|------------|----------------|----|-------------|---------|----------|
| H ₁ | Regression | 976.003 | 1 | 976.003 | 367.815 | $< .001$ |
| | Residual | 90.220 | 34 | 2.654 | | |
| | Total | 1066.222 | 35 | | | |

Menurut tabel ANOVA diatas memaparkan hasil dari nilai F sebesar 367.815 dengan adanya tingkat signifikan $< .001$ dengan ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap *burnout* karena ($P < 0.5$).

| Model | | Unstandardized | Standard Error | Standardized | T | p |
|----------------|-------------|----------------|----------------|--------------|--------|----------|
| H ₀ | (Intercept) | 31.778 | 0.920 | | 34.545 | $< .001$ |
| H ₁ | (Intercept) | -2.885 | 1.828 | | -1.579 | 0.124 |
| | TOTAL X | 0.479 | 0.025 | 0.957 | 19.178 | $< .001$ |

$$Y = c + B.X$$

$$Y = -2.885 + 0.479x$$

Berdasarkan hasil analisis uji regresi yang telah dilakukan bahwa persamaan linear yang di bentuk adalah $Y = -2.885 + 0.479x$ dengan ini perawat yang mengalami *work family conflict* maka *burnout* sebesar 0.479. Berikutnya, hasil nilai koefisien regresi menghasilnya nilai sebesar -2.885 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 kali pada *work family conflict* (X) maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.479 pada *burnout* dengan ini *work family conflict* positif terhadap *burnout*.

Pada hasil dalam penelitian ini dimulai dengan dipaparkannya perolehan responden Ibu bekerja sebagai perawat dirumah sakit X Dalam penyebarakan kuesioner penelitian ini menggunakan via *Google Form* dengan hasilnya terdapat sebesar 35 responden yang terbagi oleh profil demografis yaitu, yaitu pada usia 20-29 13 (37%), 30-39 19 (54%), 40-49 3(9%). Sedangkan table pendidikan terakhir perawat diketahui pendidikan terakhir pada jenjang D3 dengan jumlah orang 20 (57,1%) orang dan disusul dengan S1 berjumlah 15 (42,9%) orang. Pada table jumlah anak pada perawat rumah sakit diketahui bahwa perawat yang memiliki anak berjumlah anak 1 dengan orang berjumlah 21 dengan persentase 60% selanjutnya jumlah anak 2 berjumlah 10 orang dengan persentase 28,6% dan yang terakhir ada pada jumlah anak 3 dengan jumlah orang 4 dengan persentase 11,4%. Pada table usia anak diketahui bahwa perawat yang memiliki anak dengan usia 1-5 tahun memiliki jumlah 12 dengan persentase (52%), 6-10 tahun 7 (30%), dan 10-15 tahun (15%). Ada table status perawat diketahui Perawat yang berstatus singel parent. Singel parent sedang tidak mempunyai suami atau sudah mengakhiri hubungan suami istri sebesar 17,6 (18%), sedangkan yang tidak berstatus singel parent atau berstatus memiliki suami dan masih menjalin hubungan sebesar 82,4 (82%). Pada table usia anak diketahui bahwa perawat yang memiliki anak dengan usia 1-5 tahun memiliki jumlah 12 dengan persentase (52%), 6-10 tahun 7 (30%), dan 10-15 tahun (15%). Diketahui hasil lamanya pernikahan seorang perawat adalah < 6 Tahun 2 (12%), 6-10 tahun 10 (29%), > 10 tahun 5 59%.

Setelahnya, adanya hasil kategorisasi dari kedua variabel pada penelitian ini yaitu *work family conflict* (X) dan *burnout* (Y). Dalam uji kategorisasi, *burnout* (Y) kategorisasi yang mendominasi adalah kategori tinggi dengan sebesar 26 subjek presentase sebesar 75% berdasarkan Hartawati & Mariyanti, (2014) menyatakan mengenai kategorisasi tinggi bahwa Berdasarkan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yang diukur dalam penelitian ini, faktor lama bekerja, usia, status pernikahan, pendidikan, dan jabatan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Pada selanjutnya, kategorisasi pada *work family conflict* didominasi pada kategorisasi tinggi sebesar 26 subjek dengan presentase 75% yang dapat diartikan bahwa ibu bekerja memiliki beban lebih dalam mengatur waktu dirumah Alifah & Anwar, (2023).

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil bahwa *work family conflict* mempengaruhi *burnout* pada ibu bekerja dengan menggunakan uji kolerasi pearson agar dapat diketahui hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout*. Pada hasil uji kolerasi yang sudah peneliti lakukan didapatkannya nilai koefisien korelasi sebesar 0.951 dengan nilai signifikan (p) sebesar < .001 yang diartikan bahwa terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara variabel *work family conflict* dengan *burnout* pada ibu bekerja Menurut Periantolo (2016) korelasi yang positif membentuk hubungan antar variabel satu arah. Hal ini dapat dijelaskan hubungan yang positif terjadi apabila semakin tinggi satu variabel lainnya maka semakin tinggi nilai variabel lainnya, dan apabila nilai suatu variabel rendah maka semakin rendah nilai dari variabel lainnya. Dalam penilitian ini bahwa semakin tinggi *work family conflict* semakin tinggi juga *burnout* pada ibu bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Megawati et al., (2019) dalam penelitiannya hasilnya positif hasil ini dapat dikatakan terdapat hubungan searah antara *work family conflict* dengan *burnout* dengan ini diartikan semakin besar *work family conflict* seseorang maka akan semakin tinggi pula *burnout* begitu pula sebaliknya.

Pada berikutnya selain itu, pada masing-masing *burnout* menunjukkan nilai yang signifikan (p) yang diperoleh sebesar < .001 sehingga dengan hasil penelitian ini antara masing-masing sub skala *burnout* dengan *work family conflict*. Hal ini didukung berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan oleh peneliti *work family conflict* mempengaruhi dimensi *depresional* dengan kontribusi nilai R² sebesar 0.945 dengan ini membuktikan terdapatnya pengaruh *work family conflict* terhadap *depresional* sebesar 9,45%, selanjutnya pada dimensi *kelelahan emosional* dengan ini *work family conflict* berkontribusi nilai sebesar 0.747 pada R² dengan ini diartikan bahwa pengaruh *work family*

conflict terhadap *kelelahan emosional* sebesar 7,47%. Berdasarkan penelitian (Lineuwih et al., 2023) bahwa work family conflict (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout (Y). Keputusan tersebut diambil berdasarkan nilai koefisien regresi (unstandardized coefficients B) sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari ketentuan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,001. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif dan searah antara work family conflict (X3) dengan burnout (Y), sedangkan nilai signifikansi yang lebih kecil menandakan pengaruh yang diberikan work family conflict (X3) signifikan terhadap burnout (Y). Artinya semakin meningkat work family conflict yang dialami oleh karyawan maka semakin meningkat pula burnout yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian ini belum dapat dikatakan relevan sebab penelitian masih terdapatnya keterbatasan dan kelemahan dengan jaranganya penelitian dalam negeri mengenai *work family conflict* dalam burnout dan berfokuskan kepada perawat dan kelebihan dalam penelitian ini berfokus pada *work family conflict* dalam burnout yang jarang diteliti. Oleh karena itu, diharapkan peneliti berikutnya perlu dilakukan lebih luas dalam mencari sumber penelitian mengenai kekerasan dalam pacaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara work family conflict dengan burnout pada ibu bekerja sebagai perawat dirumah sakit X dengan adanya hasil positif ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi suatu variabel maka semakin tinggi juga variabel yang lainnya. Maka dengan hal ini menunjukkan semakin tinggi work family conflict semakin burnout dan sebaliknya.

Terdapatnya pengaruh yang positif pada work family conflict terhadap kinerja ibu sebagai perawat dirumah sakit X. Maka dengan hal ini menunjukkan Semakin tinggi konflik pada work family conflict maka semakin tinggi burnout dan jika terjadi penurunan jobdesk pekerjaan atau tekanan pada rumah sakit, maka semakin turun juga burnout yang dirasakan

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, I., & Risnawaty, W. (2020). Parenting Self-Efficacy Among Full-Time Working Mothers in Jabodetabek. 478(Ticash), 508–513. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.078>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Pelajar.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Damastuti, A., & Adiaty, R. P. (2022). Hubungan Perfeksionsime dengan Parental Burnout Ibu Bekerja yang Dimoderasi oleh Perceived Social Support. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 362–370. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34194>
- Fazny, B. Y. (2021). Analysis of parental burnout conditions during the Covid-19 pandemic in Indonesia. *Journal of Advanced Guidance and Counseling*, 2(2), 109–122. <https://doi.org/10.21580/jagc.2021.2.2.9200>
- Geofanny, R. (2016). Perbedaan Kemandirian Anak Usia Dini Ditinjau Dari Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 464–470. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4230>
- 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>
- Haile G, A. M. and E. A. (2023). No 4(1), 88–100.
- Haslam, D., Morawska, A. & S. (2012). Work and Family Conflict Scale WAFCS Work and Family Conflict Scale WAFCS- SCORING. 46, 2–3.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work– Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal*

- Administrasi Bisnis, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Kusuma, R. D., Susanti, I. H., & Sukmaningtyas, W. (2022). The Relationship Between Peer Emotional Support and Burnout in. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(12), 3649–3656.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan The Effect of Workload, Work Stress, and Work Family Conflict on Burnout in Employees. *Sinomika Journal | Volume*, 1(5), 1235–1248. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- M Ramdan, I., & Nursan Fadly, O. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, v4(n2), 170– 178. <https://doi.org/10.24198/jkp.v4n2.7>
- Maslach, C. (2014). Burned-Out. July.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100–113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Paramita, A., & Hendratmoko, C. (2021). Menguji Pengaruh Burnout, Job Insecurity, Work- family Conflict dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365–373.
- Periantolo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (1st ed.). Pustaka belajar.
- Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 221–226. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178>
- Rahmi, I., & Nio, S. R. (2021). Burnout Work In School Teacher in Solok City Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Guru Sekolah di Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 4315–4318.