

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* PADA
PETUGAS TENAGA KESEHATAN WANITA DI PUSKESMAS PAUH
KAMBAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

*“Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang”*



OLEH :

NITA FITRIANI

2020/20059027

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* PADA
PETUGAS TENAGA KESEHATAN WANITA DI PUSKESMAS PAUH
KAMBAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

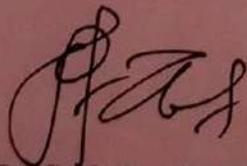
Nama : Nita Fitriani
NIM/BP : 20059027/2020
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Agustus 2024

Disetujui oleh :

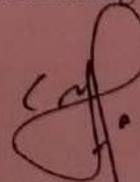
Mengetahui :

Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197209021998021001

Pembimbing



Chichi Andriani, S.E., M.M
NIP. 198401072009122003

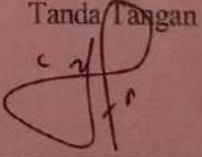
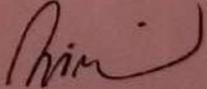
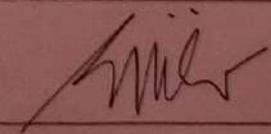
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *BURNOUT* PADA
PETUGAS TENAGA KESEHATAN WANITA DI PUSKESMAS PAUH
KAMBAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama : Nita Fitriani
NIM/BP : 20059027/2020
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji
Departemen Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2024

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Chichi Andriani, S.E, M.M	Ketua	
Nia Ariyani Erlin, SE, M.Sc	Anggota	
Rini Sarianti, SE, M.Si	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nita Fitriani
BP/NIM : 2020/20059027
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 16 November 2001
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Cemara Ujung Pondok Permata III /C No. 29
No. HP : 085835756731
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Burnout* Pada Petugas Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Pauh Kamar Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Agustus 2024



Nita Fitriani
NIM. 20059027

ABSTRAK

Nita Fitriani : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout*
(2020/20059027) pada Petugas Tenaga Kesehatan Wanita di
Puskesmas Pauh Kamar dengan Stres Kerja
sebagai Variabel Mediasi.
Dosen Pembimbing : Chichi Andriani, S.E, M.M

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* (2) pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja (3) pengaruh stres kerja terhadap *burnout* (4) pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* melalui stres kerja.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar dengan jumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 orang petugas yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dengan *PLS (Partial Least Square)* yang merupakan teknik analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan *software SmartPLS 4*.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar (2) *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar (4) *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* melalui stres kerja pada petugas tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict, Burnout, Stres Kerja*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* pada Petugas Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Pauh Kamar dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada baginda rasulullah SAW sebagai *figure* yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Nia Ariyani Erlin, SE, M.Sc dan Ibuk Rini Sarianti, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Ridho Ryswaldi, S.T., M.M. sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
4. Bapak Ir. Krismadinata, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M. Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
9. Petugas Puskesmas Pauh Kamar yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
10. Teristimewa kedua orang tua tercinta, yaitu Ali Akbar dan Ernawati, serta saudara penulis tersayang, yaitu Danil Saputra. Terima kasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, serta pengorbanan yang tak terhitung jumlahnya. Semua ini telah memberi penulis semangat dan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Keluarga besar departemen manajemen 2020, terkhusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhai oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN	
HIPOTESIS	16
A. Kajian Teori.....	16
1. Teori Konservasi Sumber Daya (<i>Conservation of Resources Theory</i>)...	16
2. <i>Burnout</i>	17
3. <i>Work family conflict</i>	23
4. Stres Kerja	27
B. Hubungan dan Pengaruh Antar Variabel.....	31
1. Hubungan dan Pengaruh <i>Work-family conflict</i> terhadap <i>Burnout</i>	31
2. Hubungan dan Pengaruh <i>Work-family conflict</i> terhadap stres kerja.....	33
3. Hubungan dan Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	34
4. Hubungan dan Pengaruh <i>Work-family conflict</i> terhadap <i>Burnout</i> dengan stres kerja sebagai mediasi.	36
C. Penelitian Relevan.....	37
D. Kerangka Konseptual	40
E. Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis dan Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Operasional dan Variabel Penelitian	47
G. Instrumen Penelitian.....	49
H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
1. Sejarah Singkat Puskesmas Pauh Kamar	59
2. Visi dan Misi Puskesmas Pauh Kamar	60
3. Struktur Organisasi Puskesmas Pauh Kamar	61
B. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi Responden	62
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
C. Hasil Analisis Data.....	372
1. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	72
2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	79
3. Pengujian Hipotesis	80
4. Pembahasan.....	36
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
C. Keterbatasan.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 2. Struktur Organisasi Puskesmas Pauh Kamar	61
Gambar 3. <i>Outer Model</i> Awal.....	74
Gambar 4. <i>Outer Model</i> Akhir	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Petugas Tenaga Kesehatan Puskesmas Pauh Kamar Pada Tahun 2023	8
Tabel 2. Penelitian Relevan.....	38
Tabel 3. Rekapitulasi Petugas Tenaga Kesehatan Wanita Puskesmas Pauh Kamar	44
Tabel 4. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan.....	50
Tabel 5. Variabel dan Indikator Penelitian.....	51
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	63
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan....	63
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 10. Dsitribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	65
Tabel 11. Dsitribusi Frekuensi <i>Work Family Conflict</i>	67
Tabel 12. Dsitribusi Frekuensi Stres Kerja	69
Tabel 13. Konstruk Indikator yang dieliminasi	74
Tabel 14. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	76
Tabel 15. <i>Output Cross Loading</i>	77
Tabel 16. Uji <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	79
Tabel 17. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	80
Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	81
Tabel 19. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung	84
Tabel 20. Pengaruh Total <i>Work-Family Conflict (X)</i> , <i>Burnout (Y)</i> , dan Stres Kerja (Z).....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	108
Lampiran 2. Surat Persetujuan Penelitian	109
Lampiran 3: Kuesioner Penelitian	110
Lampiran 4. Model Awal Hubungan Variabel Yang Diteliti	118
Lampiran 5. Model Akhir Hubungan Variabel Yang Diteliti	118
Lampiran 6. <i>Outer Loading</i> Awal dan Akhir Variabel Yang Diteliti.....	119
Lampiran 7. <i>Cross loading</i>	122
Lampiran 8. Tabulasi Penelitian.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena perempuan yang bekerja bukanlah hal yang baru di tengah masyarakat. Seiring dengan kemajuan zaman, banyak perubahan yang terjadi dalam aktivitas perempuan dan mentalitas perempuan terhadap peran yang mereka jalani yang juga ikut berubah. Selama beberapa dekade terakhir, perempuan telah mengambil lebih banyak tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga (Presilia *et al.*, 2019). Saat ini perempuan telah memiliki peran sosial untuk mendapatkan pekerjaan. Perkembangan masyarakat saat ini, selain berperan sebagai ibu rumah tangga, perempuan juga dituntut untuk bekerja di luar rumah sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, tugas dan tanggung jawab perempuan menjadi semakin besar (Presilia *et al.*, 2019).

Hal ini didukung oleh laporan hasil analisis statistik Badan Pusat Statistik (2023) yang menunjukkan partisipasi tenaga kerja wanita dimana data terakhir di Badan Pusat Statistik pada tahun 2023 menemukan jumlah wanita yang bekerja lebih banyak hingga mencapai angka 60.31%, sedangkan yang tidak bekerja hanya memiliki presentase 39.69% (<http://www.bps.go.id>). Hal ini menunjukkan bahwa wanita berperan aktif dan mempunyai kesempatan yang sama dalam dunia kerja di Indonesia.

Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga diindikasikan karena meningkatnya tuntutan ekonomi. Pekerjaan yang dilakukan didasarkan untuk mendapatkan upah dan

memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut (Putri & Purwanti, 2012; dan Hermayanti dalam Presilia *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa faktor yang meningkatkan partisipasi wanita dalam bekerja ialah seperti kebutuhan ekonomi, sebagai sarana pembuktian atau aktualisasi diri, dan juga sebagai wadah sosialisasi dan perluasan wawasan.

Adanya peran dalam mengurus keluarga, namun di sisi lain mereka juga terlibat dengan pekerjaan dan banyaknya tuntutan, sehingga mudah menimbulkan konflik di kalangan wanita bekerja. Peran dan pembagian tugas kerja yang tidak seimbang dapat menyulitkan wanita dalam menjalani kehidupannya karena dituntut untuk mengambil keputusan dalam kedua perannya (Ismanto *et al.*, 2014). Wanita karir mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dalam instansi dan pekerjaan rumah. Hal ini dikarenakan wanita yang masuk dalam dunia kerja akan menghadapi berbagai tugas dan persoalan sehingga mereka akan mengalami kesulitan membagi waktu (Ismanto *et al.*, 2014).

Pada kenyataannya, pekerja wanita masih banyak yang belum mampu untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Ratnaningsih (2018) mendapatkan hasil 51.9% pekerja wanita mempunyai tingkat keseimbangan peran pekerjaan-keluarga yang rendah karena masih terdapat pekerja wanita yang mengalami konflik peran dimana masih sulit bagi para pekerja wanita untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut dikarenakan wanita yang bekerja memiliki peran ganda dalam kehidupannya.

Fenomena-fenomena tersebut pada akhirnya menimbulkan permasalahan utama berupa dilema diri dari perempuan yang bekerja yang harus membagi perhatian antara menyelesaikan beban pekerjaan di instansi dan tanggungjawabnya untuk mengurus pekerjaan rumah tangga. Permasalahan ini harus segera mendapat respon dari pihak instansi ataupun perusahaan karena keadaan ini diyakini dapat menimbulkan stres atau tekanan pada diri pekerja perempuan, yang akhirnya menyebabkan meningkatnya kelelahan (*burnout*) pada pekerja perempuan yang bersangkutan (Mora *et al.*, 2017).

Salah satu faktor yang meningkatkan *burnout* yaitu konflik antar peran pekerjaan dan keluarga (*Work-Family Conflict*). *Work-Family Conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga sulit untuk memenuhi antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Purnama *et al.*, 2023). Oleh karena itu, menjalankan beberapa peran secara bersamaan dapat merugikan kesehatan fisik maupun psikologis. Keputusan seorang wanita untuk berkarir ditengah perannya sebagai seorang ibu rumah tangga merupakan hal yang perlu dipikirkan dengan matang, karena harus membagi waktu dan tenaga antara berkarir dan juga mengurus rumah tangga (Wulandhari, 2017).

Menjalankan peran dalam keluarga sekaligus wanita karir dapat memicu konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan serta dapat menyebabkan terjadinya kelelahan secara fisik, mental, dan juga emosional. Apabila hal tersebut terjadi berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama dan tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat terjadi *burnout* (sindrom kelelahan)

(Khamndiniyati, 2019). Kondisi *burnout* yang muncul dapat mengakibatkan gangguan pada kesehatan yang berakibat terjadinya penurunan kualitas dalam diri. *Burnout* adalah kondisi dimana seseorang merasa kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang biasa terjadi karena tuntutan peran yang harus dijalankan secara bersamaan (Rizka, 2013). Wanita yang sedang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita karir tidak selamanya terlihat baik, karena ternyata ada kalanya mereka merasa kelelahan, baik itu secara fisik, mental, maupun emosional atau biasa dikenal dengan istilah *burnout* yang dapat menyebabkan beberapa gangguan dalam kehidupan individu yang mengalaminya (Agustin & Rahmasari, 2023).

Olanrewaju & Chineye (2013) meneliti *burnout* pada petugas tenaga kesehatan di Ekiti State University Teaching Hospital Ado-Ekiti Nigeria dan menemukan hasil adanya perbedaan *burnout* berdasarkan gender, diantaranya 46.38 pada laki-laki dan 53.53 pada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja wanita mempunyai risiko lebih rentan untuk mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki. Oleh sebab itulah, penelitian ini berfokus kepada subjek wanita.

Jika peran tersebut dianggap terlalu berat maka akan menjadi sumber tekanan tersendiri. Freeman mengatakan bahwa wanita lebih rentan terhadap stress secara emosional. Dalam bukunya Freeman menjelaskan bahwa 40% lebih banyak wanita menderita gangguan jiwa daripada pria (Karima, 2023). Banyaknya tuntutan peran wanita di lingkungan lebih besar dibandingkan tuntutan yang harus ditanggung oleh laki-laki sehingga menyebabkan level

stres mereka semakin meningkat. Stress yang terjadi secara terus menerus akan menyebabkan individu mengalami kondisi *burnout*.

Menurut Warokka & Febrilia (2015) *Work-Family Conflict* terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang diembannya. Kondisi yang terjadi dimana pegawai yang bersangkutan harus memprioritaskan peran yang satu, sementara peran yang lainnya melakukan intervensi sehingga mengganggu fokus perhatiannya yang pada akhirnya akan menimbulkan stress kerja (Mora *et al.*, 2017). Disinilah muncul *work-family conflict* yang juga berpengaruh terhadap stres kerja yang secara tidak langsung menyebabkan *burnout* pada karyawan karena adanya tekanan dalam menjalankan dua peran, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Kayanti & Alfikalia, 2023).

Sejumlah hasil penelitian membahas bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout* yang diteliti oleh Huang *et al.*, (2015) mengatakan bahwa *work family conflict* mempunyai korelasi positif signifikan dengan *burnout* pada perawat di Taiwan. Bahmani & Aslani, (2021) menyatakan hal yang sama bahwa *Work-family conflict* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* di kalangan staf perawat. Shah *et al.*, (2021) juga menyatakan hal yang sama bahwa *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada Perawat di Sektor Kesehatan di Pakistan.

Menurut Bakker *et al.*, (2002) profesi yang rawan mengalami *burnout*, ialah pegawai pada profesi pelayanan kesehatan, karena sifatnya yang kronis membebani tuntutan emosional yang harus mereka alami dalam pekerjaan mereka. *Burnout* dapat dialami oleh berbagai profesi, namun seringkali terjadi pada profesi yang berhubungan langsung dengan layanan seseorang, salah satunya di bidang tenaga kesehatan, dimana profesi tersebut banyak digeluti oleh wanita. Tenaga kesehatan adalah aset yang dimiliki oleh rumah sakit atau puskesmas sebagai pelayanan kesehatan. Hasil penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (2020) menunjukkan bahwa 83% profesi dokter serta tenaga kesehatan lainnya menderita *burnout* syndrome sedang hingga berat. Data detail *burnout* menunjukkan 83% diantaranya 82% yang mengalami *burnout* di tingkat sedang dan 1% sisanya mengalami *burnout* berat. Sementara 17% lainnya mengalami *burnout* ringan. Berdasarkan dari jenis profesi, data yang diperoleh menunjukkan bahwa profesi dokter umum mempunyai tingkat *burnout* sedang 81%, profesi dokter spesialis 80%, profesi dokter gigi 82%, profesi perawat 84%, profesi bidan 83%, profesi petugas laboratorium 87% dan profesi apoteker 84% (<https://www.cnnindonesia.com>).

Puskesmas merupakan salah satu tempat yang sering dikunjungi masyarakat untuk mengecek kesehatan sebagai pemberi pelayanan kesehatan dasar. Tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas harus mampu memberikan pelayanan secara optimal, sesuai standar kompetensi. Tenaga kesehatan di Puskesmas merupakan ujung tombak dalam menyediakan dan penyelenggara pelayanan kesehatan di tingkat dasar kepada masyarakat.

Tenaga kesehatan memiliki beberapa petugas yang dalam kerjanya saling berkaitan dalam pelayanan kesehatan yaitu dokter, perawat, bidan, apoteker, dan ketenagaan medis lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada petugas tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Pauh Kamar. Puskesmas Pauh Kamar merupakan institusi yang menawarkan jasa pelayanan di bidang kesehatan yang berada di daerah Pauh Kamar. Pada Puskesmas Pauh Kamar ini adanya berbagai masalah yang terjadi pada petugas tenaga kesehatan wanita, seperti masalah *burnout*.

Dari hasil observasi yang dilakukan tanggal 28 Maret 2024, dilihat dari rekapitulasi absensi petugas tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar diketahui adanya gejala *burnout*. Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa petugas tenaga kesehatan merasakan kejenuhan yang diartikan kedalam kelelahan (*burnout*) dalam melakukan rutinitas pekerjaan.

Menurut *National Safety Council (NSC)* pada tahun 2004 dijelaskan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan akibat dari perasaan stres akibat beban kerja secara umum, gejala khusus dari *burnout* antara lain rasa bosan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang kurang memuaskan, depresi, menurunnya kepuasan kerja, absen dari pekerjaan, mengalami sakit, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stres (Maharani & Triyoga, 2012).

Pada Puskesmas Pauh Kamar terlihat dari tingkat kehadiran di tahun 2023 adanya petugas tenaga kesehatan yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan absensi (ketidakhadiran) petugas tenaga kesehatan

yang meningkat mengindikasikan terjadinya gejala *burnout*. Akibat *burnout* yang terjadi maka petugas tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar memutuskan untuk absen dalam bekerja karena merasa kelelahan saat bekerja. Kemudian juga didapatkan adanya petugas tenaga kesehatan yang terlambat masuk kerja. Selain itu tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar juga melakukan pulang sebelum waktunya sebagai salah satu alternatif yang dilakukan oleh tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar untuk mengatasi kebosanan, lelah dalam bekerja, serta untuk melakukan urusan lain diluar pekerjaan. Hal demikian diperkuat dengan data absensi tenaga kesehatan yang diberikan pihak Puskesmas Pauh Kamar seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Petugas Tenaga Kesehatan Puskesmas Pauh Kamar Pada Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai Puskesmas Pauh Kamar	Tidak Hadir	Terlambat	Pulang Sebelum Waktunya
Januari	60	15	54	27
Februari	60	20	43	24
Maret	59	18	40	28
April	60	16	43	23
Mei	60	19	42	29
Juni	61	24	42	30
Juli	61	28	44	20
Agustus	62	20	44	26
September	62	25	46	25
Oktober	62	24	46	26
November	62	25	41	34
Desember	62	26	44	32

Sumber : Bagian Tata Usaha Puskesmas Pauh Kamar

Burnout merupakan suatu perubahan sikap dan perilaku yang berupa reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti adanya gejala sering terlambat, pulang sebelum waktunya, dan bahkan memutuskan untuk tidak masuk kerja, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Habibah, 2019). Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas yang pada akhirnya banyak menimbulkan *conflict* di dalam ruang lingkup seseorang dan keluarganya (Atmaja & Suana, 2019).

Permasalahan mengenai *burnout* dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi petugas tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar. Berdasarkan rekapitulasi absensi petugas tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar dapat dilihat bahwa adanya tenaga kesehatan yang tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, dan pulang sebelum waktunya yang mengindikasikan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Keadaan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang meneliti mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi *burnout* oleh peneliti sebelumnya. Peneliti sebelumnya telah meneliti dan memperoleh beberapa variabel yang mempengaruhi *burnout*, yaitu Cotel A, *et al* (2021) tentang *Predictors of Burnout* yang menyatakan bahwa faktor penyebab karyawan mengalami *burnout* adalah tuntutan pekerjaan, *work-family conflict*, kurangnya persiapan bekerja, tuntutan emosional dan sebagainya. Salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* ialah konflik pekerjaan-keluarga yang ditandai dengan keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan tidak masuk kerja.

Individu yang mengalami *burnout* akan kehilangan makna dari pekerjaan yang dikerjakannya karena respons yang berkepanjangan dari kelelahan emosional, fisik dan mental yang mereka alami (Kusumawati dan Dewi., 2021). Akibat *burnout* yang terjadi pada tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk absen atau tidak hadir karena merasa lelah saat bekerja. Selain itu tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar juga melakukan pulang sebelum waktunya sebagai salah satu alternatif yang dilakukan oleh tenaga kesehatan Puskesmas Pauh Kamar untuk mengatasi kebosanan, lelah dalam bekerja, serta untuk melakukan urusan lain diluar pekerjaan.

Selain *work family conflict* yang akan mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah stres kerja. *Burnout* yang terjadi akibat *work family conflict* dipicu oleh karena adanya stres kerja yang dialami pegawai. Ariana & Riana, (2016) menyatakan berbagai peran yang harus dijalankan oleh karyawan secara tidak langsung dapat dengan mudah menimbulkan stres kerja pada diri karyawan. Stres kerja yang terus-menerus di tempat kerja berdampak pada kejenuhan kerja dan juga memicu terjadinya *burnout*. *Burnout* dan stres adalah dua konsep yang serupa, namun keduanya tidak sama. Stres terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dari lingkungan dengan sumber daya yang dimiliki seseorang. Sedangkan *burnout* terjadi sebagai akibat dari proses adaptasi yang berkelanjutan terhadap gangguan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan jangka panjang (Brill, dalam Purba *et al.*, 2007).

Menurut Greenhaus and Beutell (2007), Stres kerja diartikan sebagai respon individu terhadap keadaan dan peristiwa yang mengancam dan memberikan tekanan pada individu serta mengurangi kemampuannya untuk menghadapinya (Ramadhi *et al.*, 2021). Artinya jika seorang karyawan mengalami stress ditempat kerja akibat dari *burnout*, maka saat itulah karyawan melaksanakan satu peran tertentu akan kesulitan untuk memenuhi harapan peran lainnya (Qureshi *et al.*, 2012). Jones *et al* (2010) menyatakan bahwa ketika *work family conflict* semakin tinggi maka potensi stres karyawan juga akan tinggi sehingga akan berdampak pada *burnout* karyawan dan jika hal ini terjadi akan berdampak buruk bagi organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout*. Hal ini sesuai dengan penelitian Rubbab (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat stres kerja yang memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout*. Tetapi adanya perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi (2021) menjelaskan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *burnout*. Adanya perbedaan hasil penelitian mengharuskan dilakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan mediasi *work family conflict* terhadap *burnout* melalui stres kerja.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengkonfirmasi kembali apakah ada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Pada penelitian ini dengan tema pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi peneliti

tertarik untuk mengambil sampel pada petugas tenaga kesehatan wanita yang bekerja di Puskesmas Pauh Kamar.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk meninjau lebih jauh dan menuliskan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work family conflict* terhadap *Burnout* pada Petugas Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas Pauh Kamar dengan Stres Kerja sebagai Variabel mediasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *burnout*, diantaranya *work-family conflict* dan stres kerja. Pada Puskesmas Pauh Kamar terlihat dari tingkat kehadiran di tahun 2023 adanya petugas yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tingginya ketidakhadiran petugas yang mengindikasikan terjadinya gejala *burnout*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari meluasnya pembahasan yang terjadi agar fokus penelitian lebih sesuai dengan konteks yang telah ditentukan maka penelitian ini akan dibatasi pada *work family conflict*, stres kerja, dan *burnout*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?
4. Apakah stres kerja dapat menjadi mediasi dari hubungan *work family conflict* terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?
2. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?
4. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* yang dimediasi oleh stres kerja pada petugas tenaga kesehatan wanita Puskesmas Pauh Kamar?

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan dalam kajian ilmu Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan konsep *burnout* pada petugas tenaga kesehatan yang ditinjau dari *work-family conflict* dan peran mediasi dari stres kerja, serta juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan antar variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung bagi subjek dalam penelitian, yaitu petugas tenaga kesehatan dan pihak puskesmas atau pelayanan kesehatan lainnya terkait dengan pengalaman *burnout* di tempat kerja.

a. Bagi Petugas Tenaga Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu subjek penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* yang dimediasi oleh stres kerja, serta dapat menjadi bahan refleksi bagi subjek mengenai kondisi petugas tenaga kesehatan di tempat kerja.

b. Bagi Pihak Puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak puskesmas terkait dengan kondisi *burnout* dan stres kerja yang

dialami oleh petugas tenaga kesehatan berdasarkan *work-family conflict*. Hal tersebut dapat menjadi masukan sebagai upaya dalam peningkatan strategi petugas tenaga kesehatan agar dapat mencegah dan mengurangi *burnout*, serta sebagai landasan intervensi untuk mengoptimalkan proses pelayanan sehingga dapat memberikan pelayanan yang profesional kepada pasien.