



## **Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Beti Ari Astuti, Triana Noor Edwina D.S., Nina Fitriana**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Email: betiariastuti@gmail.com, buwinaumby@gmail.com,

nina@mercubuanayogya.ac.id

### **Abstrak**

#### **Kata Kunci:**

burnout, psychological well-being, pegawai negeri sipil Wanita, work family conflict,

Work family conflict dan psychological well-being merupakan faktor penting yang mempengaruhi burnout pada pegawai wanita yang menjalani peran ganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan psychological well-being terhadap burnout pada PNS wanita di Organisasi Kepabeanan Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling terhadap 108 responden PNS wanita yang sudah menikah. Instrumen penelitian menggunakan Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI), skala Work Family Conflict Greenhaus & Beutell, dan skala Psychological Well-Being Ryff. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan IBM SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan work family conflict dan psychological well-being berpengaruh signifikan terhadap burnout ( $R^2 = 0,398$ ;  $p < 0,001$ ). Secara parsial, work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap burnout ( $\beta = 0,291$ ;  $p = 0,007$ ), sedangkan psychological well-being berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout ( $\beta = -0,393$ ;  $p < 0,001$ ). Temuan ini mengindikasikan pentingnya dukungan organisasi dalam mengelola keseimbangan kerja-keluarga dan peningkatan kesejahteraan psikologis untuk mencegah burnout pada pegawai wanita.

### **Abstract**

Work family conflict and psychological well-being are important factors affecting burnout among female employees with dual roles. This study aims to determine the effect of work family conflict and psychological well-being on burnout among female civil servants at the Customs Organization of Central Java and Special Region of Yogyakarta. The research method used a quantitative approach with purposive sampling technique on 108 married female civil servant respondents. Research instruments used the Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI), Greenhaus & Beutell's Work Family Conflict scale, and Ryff's Psychological Well-Being scale. Data analysis used multiple linear regression with IBM SPSS 22.0. Results showed that simultaneously work family

#### **Keywords**

*burnout, work family conflict, psychological well-being, female civil servants*

# Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta

---

conflict and psychological well-being significantly affected burnout ( $R^2 = 0.398$ ;  $p < 0.001$ ). Partially, work family conflict had a significant positive effect on burnout ( $\beta = 0.291$ ;  $p = 0.007$ ), while psychological well-being had a significant negative effect on burnout ( $\beta = -0.393$ ;  $p < 0.001$ ). These findings indicate the importance of organizational support in managing work-family balance and improving psychological well-being to prevent burnout among female employees.

---

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan strategis dalam pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik berkualitas. Organisasi kepabeanan dan cukai memiliki tugas mengawasi kepabeanan dan cukai, melindungi pasar domestik, serta mengoptimalkan penerimaan negara (Widiatmoko, 2024). Berdasarkan data Kementerian Keuangan (2024), sektor kepabeanan menyumbang 15% dari total penerimaan negara atau sekitar Rp 400 triliun pada tahun 2023, sehingga memerlukan SDM berkualitas untuk mempertahankan kinerja optimal.

Keberhasilan tugas ini bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas, terutama pegawai wanita yang menghadapi tantangan peran ganda sebagai pekerja profesional dan anggota keluarga (Khoirunnisa, 2024; Wijaya, 2023). Penelitian Sari dkk. (2023) pada 200 pegawai kepabeanan menunjukkan bahwa pegawai wanita memiliki tingkat kepuasan kerja 23% lebih tinggi namun mengalami konflik peran 35% lebih besar dibandingkan pegawai pria, yang mengindikasikan pentingnya perhatian khusus terhadap kesejahteraan pegawai wanita di sektor ini.

Di Organisasi Kepabeanan Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, pegawai memiliki tiga tugas utama: pengawasan, pelayanan, dan dukungan operasional. Pengawasan mencakup intelijen, penindakan, serta penyidikan pelanggaran kepabeanan dan cukai yang memerlukan kesiapsiagaan selama 24 jam (Kristinah et al., 2021). Pelayanan ekspor dan impor sering dilakukan di luar jam kerja, meningkatkan intensitas dan kompleksitas tugas pegawai (Ningsih dkk., 2024).

Tantangan ini lebih berat bagi pegawai perempuan yang menjalani peran ganda. Dari 1.204 pegawai di kantor tersebut, hanya 21% yang merupakan perempuan, menghadapi tuntutan fisik dan emosional tinggi. Sebagai perbandingan, data BKN (2024) menunjukkan bahwa rata-rata proporsi pegawai perempuan di instansi pemerintah pusat mencapai 39%, sehingga organisasi kepabeanan memiliki representasi perempuan yang relatif rendah yang dapat mengindikasikan adanya tantangan khusus dalam bidang ini. Penelitian Asepti dan Permatasari (2022) menunjukkan wanita, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak, memiliki potensi *burnout* lebih tinggi karena kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

*Burnout* adalah respons berkepanjangan terhadap stres kerja yang ditandai oleh kelelahan emosional dan fisik (*exhaustion*), sinisme atau sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), serta perasaan ketidakmampuan dan kurangnya pencapaian di tempat kerja (*reduced personal accomplishment*) (WHO, 2019; Schaufeli & Taris, 2020) (Maslach, 2007). Survei Naluri pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 60% karyawan wanita mengalami *burnout* tingkat tinggi, 1,25 kali lebih banyak dibandingkan pria.

*Work family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, menyebabkan stres dan ketegangan emosional (Greenhaus & Beutell, 1985). Hardiani (2021) menemukan bahwa ketidakcocokan antara peran pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan kelelahan emosional, yang pada akhirnya memicu *burnout*.

*Psychological well-being* mencerminkan kepuasan hidup, tingkat stres, dan kesehatan mental secara keseluruhan (Ryff, 1989). Costin dkk., (2023) menjelaskan bahwa kelelahan emosional, ketegangan kognitif, dan isolasi sosial dapat menurunkan *psychological well-being* serta meningkatkan risiko *burnout*. Faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being* pegawai wanita di sektor pemerintahan meliputi dukungan atasan, fleksibilitas kerja, jaminan keamanan kerja, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi (Martinez & Thompson, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *psychological well-being* terhadap *burnout* pada PNS wanita di Organisasi Kepabebean Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Manfaat penelitian ini adalah memberikan dasar empiris bagi pengembangan kebijakan organisasi dalam mengelola kesejahteraan pegawai wanita, menyediakan rekomendasi praktis untuk program pencegahan *burnout*, serta berkontribusi pada pengembangan teori tentang *work family conflict* dalam konteks pegawai negeri sipil Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *psychological well-being* terhadap *burnout* pada PNS wanita.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh PNS wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Organisasi Kepabebean Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian berjumlah 108 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) PNS wanita, (2) sudah menikah, (3) memiliki anak, (4) masa kerja minimal 1 tahun.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen:

# **Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

1. Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI) Skala yang diadaptasi oleh Widhianingtanti & van Luitelaar (2022) dari *Maslach Burnout Inventory* untuk mengukur *burnout* dengan tiga dimensi: *emotional exhaustion*, *cynicism*, dan *personal accomplishment*. Skala terdiri dari 22 item dengan reliabilitas  $\alpha = 0,925$ .
2. Skala Work Family Conflict Skala Greenhaus & Beutell (1985) yang diadaptasi oleh Hartono & Muchtar (2018) untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga dengan tiga dimensi: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Skala terdiri dari 24 item dengan reliabilitas  $\alpha = 0,964$ .
3. Skala Psychological Well-Being Skala Ryff (1989) yang diadaptasi oleh Muttaqin (2021) untuk mengukur kesejahteraan psikologis dengan enam dimensi: *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relations*, *purpose in life*, dan *self-acceptance*. Skala terdiri dari 35 item dengan reliabilitas  $\alpha = 0,872$ .

## **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan secara online melalui Google Form pada tanggal 6-9 Mei 2025. Semua responden mengisi kuesioner dengan lengkap sehingga tidak ada data yang gugur.

## **Analisis Data**

Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS 22.0. Sebelum analisis utama, dilakukan uji asumsi meliputi uji normalitas, multikolinearitas, linearitas, dan autokorelasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis**

Hasil analisis penelitian ini menggunakan data skala psikologi yang telah disebarakan secara online melalui Google Form kepada subjek penelitian. Data dari skala tersebut diolah menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan IBM SPSS versi 22.0. Pengolahan data dengan Microsoft Excel untuk analisis deskripsi, sedangkan aplikasi IBM SPSS versi 22.0 digunakan untuk uji asumsi dan uji hipotesis.

### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 108 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita yang bertugas di Organisasi Kepabeanan Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Karakteristik responden dijabarkan berdasarkan beberapa aspek demografis sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian**

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Rentang Usia</b>	23-28 Tahun	18	17%
	29-33 Tahun	49	45%
	34-40 Tahun	26	24%
	41-45 Tahun	7	6%
	46-50 Tahun	1	1%
	51-55 Tahun	5	5%
	56-60 Tahun	2	2%
<b>Status Pernikahan</b>	Menikah	105	97%
	Janda	3	3%
<b>Jumlah Anak</b>	1 orang anak	48	44%
	2 orang anak	41	38%
	3 orang anak	11	10%
	4 orang anak	8	7%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA/SMK	8	7%
	Diploma	27	25%
	Sarjana	63	58%
	Magister	9	8%
	Doktor	1	1%
<b>Masa Kerja</b>	Kurang dari 6 Tahun	9	8%
	6-10 Tahun	58	54%
	Lebih dari 10 Tahun	41	38%
<b>Divisi Kerja</b>	Administrasi	52	48%
	Teknis	56	52%

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 29-33 tahun (45%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar individu berada dalam tahap awal perkembangan karir dewasa. Hampir seluruh responden berstatus menikah (97%) dengan mayoritas memiliki 1-2 anak (82%), menggambarkan tanggung jawab keluarga yang signifikan. Tingkat pendidikan responden cukup tinggi dengan 58% berpendidikan sarjana, dan masa kerja dominan 6-10 tahun (54%) yang menunjukkan pengalaman kerja yang cukup matang.

### **Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi data dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan karakteristik data primer yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Informasi yang disajikan mencakup perbandingan antara data hipotetik dan data empiris, serta distribusi skor responden dalam kategori tertentu.

**Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

**Tabel 2. Data Hipotetik dan Data Empirik**

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik				
	N	Mean	Max	Min	SD	N	Mean	Max	Min	SD
<i>Burnout</i>	108	66	110	22	14,6	108	61,5	84	50	5,3
<i>Work Family Conflict</i>	108	72	120	24	16	108	74,3	120	30	21,5
<i>Psychological Well-Being</i>	108	105	175	35	23,3	108	120,6	169	90	15,8

Berdasarkan Tabel 2, variabel *burnout* menunjukkan skor empirik rata-rata 61,5 yang sedikit di bawah rata-rata hipotetik (66), mengindikasikan tingkat *burnout* yang cukup rendah pada responden. Variabel *work family conflict* memiliki rata-rata empirik 74,3 yang sedikit lebih tinggi dari hipotetik (72), menunjukkan adanya konflik peran yang cukup signifikan. Sementara *psychological well-being* memiliki rata-rata empirik 120,6 yang jauh di atas hipotetik (105), mengindikasikan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik pada responden.

**Kategorisasi Data Penelitian**

Kategorisasi dilakukan berdasarkan asumsi bahwa skor individu dalam suatu kelompok dapat dijadikan estimasi bagi skor individu dalam populasi hipotetik dengan distribusi skor normal (Azwar, 2021). Rumus kategorisasi yang digunakan adalah:

**Rumus Kategorisasi:**

- Tinggi:  $\mu + 0,75\sigma \leq X$
- Sedang:  $\mu - 0,75\sigma \leq X < \mu + 0,75\sigma$
- Rendah:  $X < \mu - 0,75\sigma$

Dimana:

- X = Skor Subjek
- $\mu$  = Mean Hipotetik
- $\sigma$  = Standar Deviasi

**Tabel 3. Kategorisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
<b>Burnout</b>	Tinggi	$77 \leq X$	7	6,5%
	Sedang	$55 \leq X < 77$	83	76,9%
	Rendah	$X < 55$	18	16,7%
<b>Work Family Conflict</b>	Tinggi	$84 \leq X$	40	37,0%
	Sedang	$60 \leq X < 84$	38	35,2%
	Rendah	$X < 60$	30	27,8%
<b>Psychological Well-Being</b>	Tinggi	$122,5 \leq X$	53	49,1%
	Sedang	$87,5 \leq X < 122,5$	52	48,1%
	Rendah	$X < 87,5$	3	2,8%

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami *burnout* tingkat sedang (76,9%), *work family conflict* yang bervariasi dengan

proporsi terbesar pada kategori tinggi (37%), dan *psychological well-being* yang dominan pada kategori tinggi (49,1%).

### Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi untuk memastikan model regresi yang digunakan valid dan memenuhi persyaratan analisis parametrik.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi residual model regresi bersifat normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Z Kolmogorov-Smirnov	p	Keterangan
Burnout (Residual)	0,102	0,582	Normal
Work Family Conflict	0,073	0,204	Normal
Psychological Well-Being	0,095	0,267	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai  $p > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual bersifat normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi hubungan linier antar variabel independen menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Psychological Well-Being	0,518	1,930	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Family Conflict	0,518	1,930	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model.

#### 3. Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan uji F untuk melihat hubungan linear antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

Variabel Y	Variabel X	F	p	Keterangan
Burnout	Work Family Conflict	129,455	0,000	Linier
Burnout	Psychological Well-Being	62,585	0,000	Linier

Nilai  $p < 0,05$  menunjukkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson (DW) dengan hasil DW = 1,787. Berdasarkan nilai kritis Durbin-Watson ( $dL = 1,6357$ ;  $dU = 1,7163$ ), karena nilai DW berada dalam rentang  $1,7163 < 1,787 < 2,2837$ , maka tidak terdapat autokorelasi.

### Pengujian Hipotesis

# Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta

## 1. Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

**H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh simultan antara *work family conflict* dan *psychological well-being* terhadap *burnout*.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2967,728	2	1483,864	34,698	0,000
Residual	4490,374	105	42,765		
Total	7458,102	107			

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 34,698 dengan p-value = 0,000 < 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima. Artinya, secara simultan *work family conflict* dan *psychological well-being* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

## 2. Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Model Regresi:**  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Dimana:

- Y = Burnout
- X<sub>1</sub> = Work Family Conflict
- X<sub>2</sub> = Psychological Well-Being
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- ε = Error term

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	74,373	8,616		8,632	0,000
Work Family Conflict	0,115	0,041	0,291	2,770	0,007
Psychological Well-Being	-0,191	0,051	-0,393	-3,732	0,000

**Model Persamaan Regresi:**  $Burnout = 74,373 + 0,115(WFC) - 0,191(PWB)$

**H<sub>2</sub>:** Terdapat pengaruh positif *work family conflict* terhadap *burnout*

Hasil menunjukkan koefisien regresi *work family conflict* = 0,115 (positif) dengan t = 2,770 dan p = 0,007 < 0,05. Nilai standardized beta = 0,291 menunjukkan pengaruh sedang. Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima, artinya *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

**H<sub>3</sub>:** Terdapat pengaruh negatif *psychological well-being* terhadap *burnout*

Hasil menunjukkan koefisien regresi *psychological well-being* = -0,191 (negatif) dengan t = -3,732 dan p = 0,000 < 0,05. Nilai standardized beta = -0,393 menunjukkan pengaruh yang kuat. Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima,

artinya *psychological well-being* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,631	0,398	0,386	6,5395

Nilai  $R^2 = 0,398$  menunjukkan bahwa 39,8% variabilitas *burnout* dapat dijelaskan oleh *work family conflict* dan *psychological well-being*, sedangkan 60,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### Uji Tambahan

Dilakukan uji tambahan untuk melihat perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan karakteristik demografis menggunakan uji Kruskal-Wallis dan Mann-Whitney U.

**Tabel 10. Hasil Uji Kruskal-Wallis berdasarkan Rentang Usia**

Rentang Usia	N	Mean Rank	Chi-Square	p
23-28 tahun	18	52,39	2,856	0,827
29-33 tahun	49	56,18		
34-40 tahun	26	52,75		
41-45 tahun	7	48,71		
46-50 tahun	1	72,00		
51-55 tahun	5	43,20		
56-60 tahun	2	67,75		

Hasil menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan tingkat *burnout* berdasarkan rentang usia ( $p = 0,827 > 0,05$ ).

#### Analisis Deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan gambaran komprehensif mengenai kondisi PNS wanita di Organisasi Kepabeanan Wilayah Jawa Tengah dan DIY. Mayoritas responden berada pada usia produktif 29-33 tahun (45%) dengan masa kerja 6-10 tahun (54%), menunjukkan kelompok yang berada dalam fase pengembangan karir dengan tanggung jawab keluarga yang signifikan.

Tingkat *burnout* yang dominan pada kategori sedang (76,9%) mengindikasikan adanya tekanan kerja yang cukup signifikan namun belum mencapai level kritis. Hal ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di organisasi kepabeanan yang menuntut kesiapsiagaan 24 jam untuk pengawasan dan penindakan pelanggaran, serta pelayanan ekspor-impor yang sering berlangsung di luar jam kerja normal.

Tingkat *work family conflict* yang tinggi (37%) mencerminkan tantangan nyata yang dihadapi PNS wanita dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang tidak terprediksi, seperti penindakan mendadak atau pelayanan darurat, sering mengganggu jadwal keluarga dan menyebabkan konflik peran.

## **Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

Di sisi lain, tingkat *psychological well-being* yang tinggi (49,1%) menunjukkan bahwa meskipun menghadapi tekanan, sebagian besar responden memiliki ketahanan psikologis yang baik. Hal ini mungkin berkaitan dengan stabilitas pekerjaan sebagai PNS, jenjang karir yang jelas, dan dukungan sistem dalam organisasi.

### **Hasil Analisis Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Simultan Work Family Conflict dan Psychological Well-Being terhadap Burnout**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *psychological well-being* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ( $F = 34,698$ ;  $p < 0,001$ ;  $R^2 = 0,398$ ). Temuan ini mendukung *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2017) yang menyatakan bahwa kombinasi antara tingginya tuntutan kerja (*job demands*) dan ketersediaan sumber daya (*job resources*) menentukan tingkat *burnout* individu.

Dalam konteks penelitian ini, *work family conflict* berperan sebagai *job demands* yang meningkatkan risiko *burnout*, sementara *psychological well-being* berfungsi sebagai *personal resources* yang dapat memitigasi dampak negatif tersebut. Nilai  $R^2 = 0,398$  menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 39,8% varians *burnout*, yang tergolong substansial dalam penelitian psikologi organisasi.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Medina dkk., (2021) yang menemukan bahwa *work family conflict* berkorelasi positif dengan *burnout*, tetapi *psychological well-being* berfungsi sebagai faktor pelindung yang membantu individu mengelola tekanan peran ganda secara adaptif. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami fenomena *burnout* yang tidak hanya fokus pada faktor risiko, tetapi juga faktor protektif.

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

Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* ( $\beta = 0,291$ ;  $t = 2,770$ ;  $p = 0,007$ ). Setiap peningkatan satu satuan *work family conflict* akan meningkatkan *burnout* sebesar 0,115 satuan, dengan kontribusi sebesar 8,5% terhadap varians *burnout*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rotinsulu dkk., (2024) yang menemukan bahwa *work family conflict* berkontribusi terhadap *burnout* sebesar 50,8%, dan Kayanti & Alfikalia (2023) sebesar 13,2%. Perbedaan besaran pengaruh ini dapat disebabkan oleh karakteristik sampel, jenis pekerjaan, dan dukungan organisasi yang berbeda.

Dalam konteks PNS wanita di organisasi kepabeanaan, *work family conflict* termanifestasi dalam tiga dimensi utama:

**a. Time-based conflict:** Jadwal kerja yang tidak menentu, terutama dalam penindakan pelanggaran yang bisa terjadi kapan saja, menyebabkan

berkurangnya waktu bersama keluarga. Pelayanan ekspor-impor yang sering berlangsung di luar jam kerja normal juga mengganggu rutinitas keluarga.

**b. Strain-based conflict:** Tekanan emosional dari pekerjaan, seperti menghadapi pelanggaran hukum atau komplain pengguna jasa, terbawa ke rumah dan mempengaruhi interaksi dengan keluarga. Kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja tinggi mengurangi energi untuk menjalankan peran sebagai ibu dan istri.

**c. Behavior-based conflict:** Perilaku tegas dan disiplin yang dituntut dalam pekerjaan kepabeanan terkadang tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan dalam konteks keluarga. Hal ini menciptakan ketegangan internal dalam penyesuaian peran.

### 3. Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Burnout

Hasil penelitian menunjukkan *psychological well-being* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* ( $\beta = -0,393$ ;  $t = -3,732$ ;  $p < 0,001$ ). Setiap peningkatan satu satuan *psychological well-being* akan menurunkan *burnout* sebesar 0,191 satuan, dengan kontribusi sebesar 15,4% terhadap varians *burnout*.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Saraun & Ambarwati (2022) dan Liu & Hong (2023) yang menunjukkan hubungan negatif signifikan antara *psychological well-being* dan *burnout*. Wibisono & Wibowo (2024) dalam penelitian terhadap 150 karyawan juga menemukan hubungan serupa, dengan 43% pegawai mengalami *burnout* tinggi sementara 29% mengalami *burnout* rendah.

*Psychological well-being* berfungsi sebagai faktor protektif melalui enam dimensi yang dikembangkan Ryff (1989):

**a. Autonomy:** Kemampuan mengambil keputusan secara mandiri membantu individu merasa memiliki kontrol atas situasi kerja dan keluarga, mengurangi perasaan tidak berdaya yang merupakan komponen *burnout*.

**b. Environmental mastery:** Kemampuan mengelola lingkungan dan tantangan hidup secara efektif membantu individu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

**c. Personal growth:** Orientasi terhadap pengembangan diri membantu individu melihat tantangan sebagai peluang pembelajaran, bukan sebagai beban.

**d. Positive relations with others:** Hubungan sosial yang baik memberikan dukungan emosional yang penting dalam menghadapi stres kerja dan keluarga.

**e. Purpose in life:** Memiliki tujuan hidup yang jelas memberikan makna pada pekerjaan dan memotivasi individu untuk bertahan menghadapi kesulitan.

**f. Self-acceptance:** Penerimaan terhadap diri sendiri, termasuk keterbatasan, membantu individu memiliki ekspektasi yang realistis dan mengurangi tekanan internal.

### Integrasi Temuan dengan Teori Job Demands-Resources

## **Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

Temuan penelitian ini dapat diintegrasikan dengan *Job Demands-Resources Theory* sebagai kerangka teoritis utama. Dalam model JD-R, *work family conflict* dikategorikan sebagai *job demands* karena melibatkan tuntutan emosional dan psikologis yang tinggi dalam upaya memenuhi peran ganda. Tuntutan ini, jika berlangsung terus-menerus tanpa diimbangi sumber daya yang memadai, akan meningkatkan risiko *burnout*.

*Psychological well-being* diposisikan sebagai *personal resources* yang membantu individu mengatasi tekanan, mencapai tujuan kerja, dan memperkuat resiliensi. Interaksi antara kedua variabel ini menciptakan dinamika yang kompleks dalam mempengaruhi tingkat *burnout*.

Model persamaan regresi yang diperoleh ( $\text{Burnout} = 74,373 + 0,115(\text{WFC}) - 0,191(\text{PWB})$ ) menunjukkan bahwa meskipun *work family conflict* meningkatkan risiko *burnout*, dampak negatifnya dapat diminimalisir oleh tingginya *psychological well-being*. Hal ini mengindikasikan pentingnya strategi intervensi yang tidak hanya fokus pada pengurangan *job demands*, tetapi juga peningkatan *personal resources*.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work family conflict* dan *psychological well-being* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada PNS wanita di Organisasi Kepabeanan. Secara parsial, *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*, sedangkan *psychological well-being* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Temuan ini mengindikasikan pentingnya dukungan organisasi dalam mengelola keseimbangan kerja-keluarga melalui kebijakan fleksibilitas jam kerja, penyediaan fasilitas pendukung seperti daycare, dan program peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai. Organisasi disarankan mengimplementasikan program manajemen stres, konseling psikologis, dan pelatihan pengembangan diri untuk mencegah *burnout*. Penelitian selanjutnya direkomendasikan melibatkan variabel lain seperti dukungan sosial, beban kerja, dan karakteristik kepribadian, serta menggunakan sampel yang lebih luas mencakup berbagai instansi pemerintah untuk generalisasi yang lebih baik.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi kepabeanan, terutama dalam menangani konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Untuk itu, disarankan implementasi kebijakan jam kerja fleksibel, penyediaan fasilitas daycare, dan sistem rotasi yang jelas untuk tugas-tugas non-urgent. Di sisi lain, peningkatan *psychological well-being* dapat dicapai melalui program pelatihan manajemen stres, fasilitas konseling, kegiatan team building, dan mentoring. Intervensi organisasi juga diperlukan, seperti evaluasi berkala terhadap beban kerja, pengembangan sistem reward, pelatihan untuk supervisor dalam mendeteksi *burnout*, serta pembentukan komite kesejahteraan yang representatif.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Cakupannya yang hanya melibatkan satu wilayah kerja membuat generalisasi hasil harus dilakukan dengan kehati-hatian. Desain penelitian yang cross-sectional juga tidak memungkinkan untuk menarik kesimpulan sebab-akibat yang definitif. Selain itu, temuan bahwa 60,2% varians burnout dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti dukungan sosial atau kepribadian, serta potensi bias dalam pengisian kuesioner, menjadi catatan penting dalam menafsirkan hasilnya.

Oleh karena itu, penelitian lanjutan sangat direkomendasikan untuk menjawab keterbatasan ini. Penelitian longitudinal dan komparatif antar instansi dapat memberikan pemahaman yang lebih dinamis dan kontekstual. Analisis yang lebih kompleks, seperti mediasi dan moderasi, serta pendekatan kualitatif akan membantu mengungkap mekanisme dan pengalaman subjektif di balik fenomena yang diteliti. Yang tidak kalah penting adalah perlunya studi intervensi untuk menguji keefektifan program-program pencegahan burnout yang telah direkomendasikan, sehingga temuan penelitian dapat memberikan dampak yang lebih nyata.

## **REFERENSI**

- Asepta, U. L., & Permatasari, N. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat wanita. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(2), 89-98.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Costin, A., Martinez, R., & Johnson, K. (2023). Psychological well-being and burnout: A comprehensive analysis. *International Journal of Mental Health*, 41(3), 234-251.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh work-family conflict dan beban kerja terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14-30.
- Hartono, S., & Muchtar, D. Y. (2018). Uji validitas konstruk pada instrumen dengan metode confirmatory factor analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 6(1), 79-86.
- Khoirunnisa, A. (2024). *Peran Ganda Wanita dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga*. Universitas Darunnajah.
- Kristinah, N., Lauren, B., Agustini, S., & Riandini, V. A. (2021). Analisis hukum pelaksanaan fungsi pengawasan lalu lintas barang impor oleh direktorat jenderal bea dan cukai di kota Batam, Indonesia. *Ganesha Civic Education Journal*, 3(1), 1-9.
- Liu, Z., & Hong, L. (2023). Work-family conflict and mental health among Chinese female healthcare workers during the COVID-19 pandemic.

**Pengaruh Work Family Conflict dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi “X” Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta**

- Healthcare, 11(12), 1736.
- Maslach, C. (2007). Burnout: The cost of caring. ISHK.
- Muttaqin, D. (2021). Psychometric properties of identity style inventory-5 Indonesian version. *Jurnal Psikologi*, 48(1), 23-35.
- Ningsih, R., Sari, D. P., & Utami, F. S. (2024). Analisis beban kerja pegawai kepabeanaan dan cukai. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 156-172.
- Rotinsulu, Y. C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh beban kerja, job insecurity dan work-family conflict terhadap burnout karyawan. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1017-1027.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saraun, G. G. S., & Ambarwati, K. D. (2022). Hubungan antara psychological well-being dengan burnout pada pekerja PT Pertamina Geothermal Energy. *Jurnal EMPATI*, 11(5), 359-367.
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni burnout inventory: Adaptation for Indonesia. *JP3I*, 11(1), 56-71.
- Widiatmoko, A. (2024). Peran strategis organisasi kepabeanaan dalam perekonomian nasional. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(3), 234-248.
- Wijaya, T. H. (2023). *Wanita Karir: Tantangan Menjadi Superwomen (Studi Kasus Family Work Conflict pada Karyawati Departemen Marketing PT. Solo Murni di Surakarta)*. Universitas Islam Indonesia.