

ABSTRAK

Fenomena meningkatnya *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia menjadi perhatian penting dalam ranah sumber daya manusia. Karyawan wanita yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga kerap menghadapi tekanan emosional yang besar. *Work-Family Conflict* (WFC) dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang dapat memperburuk kondisi ini. *Burnout* yang tidak dikelola dengan baik berdampak negatif terhadap produktivitas, kesejahteraan psikologis, serta kinerja jangka panjang karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia. Fokus utama diarahkan pada bagaimana konflik antara peran pekerjaan dan keluarga serta tekanan dalam pekerjaan berdampak terhadap kelelahan emosional dan fisik pekerja wanita. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris terkait urgensi penyusunan kebijakan yang responsif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perempuan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan *Google Form* kepada 180 karyawan wanita dari berbagai sektor industri di Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SmartPLS 4.1.1.2* untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa baik *Work-Family Conflict* maupun stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik dan stres yang dialami, maka semakin tinggi pula risiko *burnout* yang dirasakan oleh karyawan wanita. Temuan ini memperkuat pentingnya organisasi dalam memantau dan mengelola kesejahteraan karyawan, khususnya perempuan yang menghadapi tekanan peran ganda.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi dunia kerja. Organisasi disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan kerja fleksibel, memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, serta mengembangkan program manajemen stres. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengeksplorasi faktor protektif lain yang dapat menekan risiko *burnout* pada perempuan bekerja.

Kata kunci: *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, *Burnout*, Karyawan Wanita