

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di seluruh Indonesia. Tidak sedikit karyawan wanita yang menjalani peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga. Kedua peran tersebut memiliki tanggung jawab dengan porsinya masing-masing yang terkadang sulit untuk diseimbangkan. Tekanan tersebut merupakan hal yang berdampak pada kelelahan fisik maupun emosional pekerja. Karyawan wanita dipilih sebagai objek penelitian ini karena terjadinya peningkatan angkatan kerja wanita secara terus menerus. Hal ini didukung juga oleh penelitian Purnama et al. (2023) yang menyatakan bahwa karyawan wanita cenderung lebih rentan menghadapi konflik atau permasalahan baik di lingkungan kerja maupun dalam keluarganya, yang disebabkan oleh tekanan stres akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Konflik batin yang dimiliki pekerja wanita salah satunya adalah ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal tersebut biasa dikenal dengan sebutan *work-Family-Conflict*. Hidayah & Adi (2024) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai situasi yang terjadi pada karyawan ketika terdapat pertentangan konflik antara tanggung jawab di rumah dan di lingkungan pekerjaan. Masalah ini berpotensi untuk memicu stress pada karyawan yang akan berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja mereka. Kondisi ini akan semakin memburuk apabila karyawan merasa tidak memiliki waktu untuk menyelesaikan tuntutan dari kedua aspek tersebut, sehingga masalahnya tidak teratasi dengan baik.

Permasalahan lainnya yang dialami oleh karyawan wanita adalah stress kerja. Stres kerja diindikasikan sebagai kondisi psikologis karyawan yang terganggu akibat tuntutan pekerjaan (Hanoum et al., 2023). Dikatakan juga

bahwa tingkat stress lebih tinggi dialami oleh wanita karena ketika bekerja, wanita lebih dominan menggunakan perasaan dibandingkan dengan pria. Dua aspek tersebut antara *Work-Family-Conflict* dan Stress Kerja akan menyebabkan *Burnout*, yaitu suatu kondisi kelelahan mental dan fisik akibat stress kerja berkepanjangan. Beberapa hal yang akan dipengaruhi oleh *burnout* adalah penurunan produktivitas, penurunan motivasi kerja, bahkan gangguan Kesehatan. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh apa pengaruh WFC dan Stress Kerja terhadap *Burnout* pada pekerja wanita di Indonesia. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk dapat mengelola kesejahteraan pekerja wanitanya dengan jauh lebih baik.

1.2 Latar Belakang

Pada era ini, wanita karir bukan lagi merupakan hal yang asing. Bahkan, semakin banyak wanita yang mencapai kesuksesan karir setelah mereka bertekad untuk bekerja sesuai dengan kemampuan. Menjadi wanita bekerja dengan peran ganda adalah suatu tantangan yang tidak mudah. Pratiwi (2021) berpendapat bahwa saat ini telah terjadi pergeseran peran yang semula tugas wanita hanya bertanggung jawab mengurus rumah tangga, kini dapat ikut membantu perekonomian keluarga, yang mana artinya kesempatan wanita bekerja setara dengan kesempatan bekerja pria.



Gambar 1. 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia

Sumber : GoodStats.id (2024)

Berdasarkan data yang disampaikan oleh Rainer (2024), terjadi peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan secara terus menerus setiap tahunnya. Pada tahun 2021, angkatan Perempuan yang bekerja berada pada angka 54,03% dan angka tersebut terus meningkat sampai pada tahun 2024 menyentuh di angka 55,41% yang berarti peningkatan yang terjadi lebih dari 1%. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (2022) menyatakan bahwa dengan bekerjanya seorang wanita, memberi pengaruh pada peningkatan perekonomian keluarga maupun negara. Dampak yang didapatkan dari perempuan bekerja dapat berupa seperti kehidupan yang layak, akses pendidikan yang lebih baik, serta kecukupan gizi bagi keluarganya. Salah satu faktor yang diindikasikan mendorong keinginan perempuan untuk bekerja adalah penurunan pendapatan untuk memenuhi perekonomian keluarga (Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 2022).

Wanita dapat bekerja di berbagai banyak bidang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Meskipun tidak semua wanita memiliki pengalaman pendidikan yang tinggi, namun mereka bisa memanfaatkan keahlian ataupun mengasah kemampuan kerajinan baru yang menarik.



Gambar 1. 2 Distribusi Pekerja Wanita Menurut Jenis Pekerjaan

Sumber : GoodStats.id (2022)

Data di atas menunjukkan grafik persebaran bidang pekerjaan wanita di Indonesia terhitung dari bulan Agustus tahun 2023. Data statistic berdasarkan Rasyid (2022), menunjukkan kedudukan pertama menyatakan bahwa sebesar 28,44% wanita di Indonesia bekerja pada sektor penjualan. Selanjutnya sebanyak 24,60% bekerja pada bidang pertanian, Perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan yang menunjukkan sektor tersebut masih menjadi pilihan teratas bagi pekerja wanita. Presentase pekerja wanita di sektor produksi mencapai angka 20,24%. Pada sektor professional hanya memiliki persentase sebanyak 10,53%, hal ini dapat terjadi karena sektor ini masih didominasi oleh pekerja laki-laki. Sektor selanjutnya yang terendah terletak pada bidang pejabat pelaksana, tenaga TU, serta tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, dan lainnya.

Bersamaan dengan peningkatan partisipasi wanita yang bekerja di Indonesia, berdampak pula pada kondisi emosionalnya. Karyawan wanita dianggap lebih rentan dan mudah untuk mengalami kelelahan mental maupun emosi. Hal tersebut dikenal dengan istilah *burnout*. Istilah ini diperkenalkan untuk pertama kali oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973 yang menggambarkan bahwa seseorang yang sedang mengalami *burnout* akan tampak baik-baik saja dari luar, namun sebenarnya sedang mengalami kehampaan dalam dirinya (Hardiani, 2021).

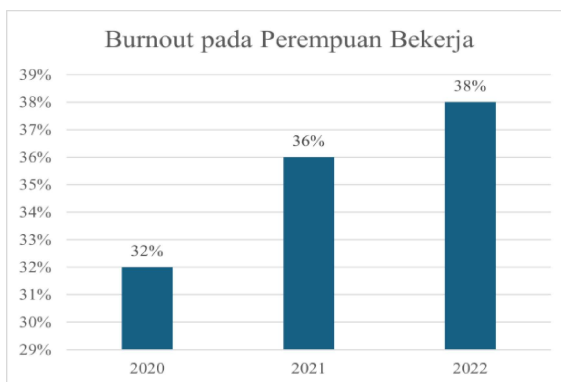
Definisi *burnout* menurut Bandaso & Pundissing (2024) adalah masalah yang sudah sangat umum terjadi pada psikologis dan fisik seseorang ketika sedang mengalami kejenuhan bekerja. *Burnout* merupakan isu serius yang terus meningkat di dunia kerja, sehingga diakui oleh WHO (*World Health Organization*) sebagai fenomena yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan (Putri & Dudija, 2024). *Burnout* memiliki dampak yang luas dan cenderung negatif seperti mudah merasa kewalahan dan tidak dapat menghadapi tuntutan yang berlebih. Aspek yang disebabkan oleh *burnout* juga

merambah ke berbagai aspek, seperti kehidupan pribadi, pekerjaan, serta interaksi sosial seseorang.

Frasa *burnout* digunakan untuk menggambarkan suatu situasi stress yang kronis (Assa, 2022). *Burnout* dapat berdampak pada ketidakstabilan emosi, depresi, mudah tersinggung, penurunan motivasi, merendahkan diri, dan tidak antusias dalam bekerja. Selain itu, *burnout* turut berdampak pada pekerjaan, karena gangguan pada fisik dan mental yang dialami mempengaruhi penurunan hasil kerja serta produktivitas karyawan.

Menurut survei CNN Indonesia (2021), didapatkan hasil bahwa masyarakat Indonesia yang mengalami *burnout* mencapai pada angka 77,3% yang diakibatkan oleh pekerjaan. Angka tersebut meningkat karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan karyawan bekerja di rumah atau *work from home* (WFH). Tingkat beban kerja yang dialami ketika bekerja di rumah justru meningkat karena adanya tekanan tersendiri yang berujung kepada stress hingga *burnout*.

Berdasarkan survey yang dilakukan Infinite Potential (2023), *burnout* di kalangan karyawan wanita terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan tersebut terjadi pada tahun 2020-2022 dengan angka yang cukup signifikan. Pada gambar 1.3 tampak bahwa pada tahun 2020 *burnout* pada karyawan wanita hanya ada pada angka 32%. Pada tahun 2021, angka tersebut



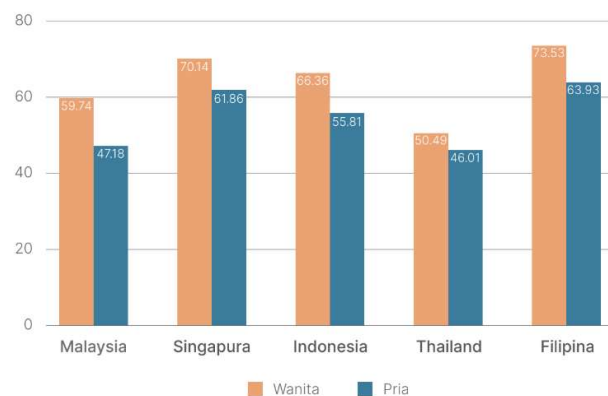
meningkat menjadi 36%. Hingga akhirnya menyentuh angka tertinggi yaitu

38% pada tahun 2022. Semakin bertambahnya tahun, semakin berkembang juga tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan wanita.

Gambar 1. 3 Persentase Burnout pada Wanita Bekerja

Sumber : Infinite Potentials (2023)

Selain itu, data semakin diperkuat dengan artikel yang disampaikan oleh Naluri (2023) menyatakan bahwa tingkat *burnout* karyawan wanita Indonesia lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Survei yang dilakukan tersebut telah menggunakan alat penilaian *burnout* yaitu *Burnout Assessment Tool* / BAT-12. Pada gambar 1.3 terbukti bahwa karyawan wanita yang mengalami *burnout* sebesar 66,36%, sedangkan karyawan laki-laki angkanya hanya mencapai 55,81%. Perbedaan tersebut cukup signifikan dengan selisih angka lebih dari 10% yang menandakan kerentanan wanita lebih tinggi dibandingkan laki-laki.



Gambar 1. 4 Persentase Burnout di Asia Tenggara

Sumber : Naluri (2023)

Menurut data yang dikemukakan oleh Aziz & Ong dalam (Wulandari et al., 2025) disebutkan dalam penelitiannya bahwa kelelahan dan stres emosional yang tinggi dialami oleh sebanyak 66,36% dari 39,6% perempuan di Indonesia. Bahkan pada penelitian tersebut, Indonesia menjadi negara kedua paling tinggi dalam masalah kecemasan, depresi, dan

stress di antara ketiga negara di Asia Tenggara lainnya seperti Malaysia, Singapura, dan Filipina.

Burnout lebih sering dialami oleh orang-orang yang bekerja di perusahaan, pekerjaan sosial seperti perawat dan guru (Meiliana et al., 2022). Faktor pemicu *burnout* bisa muncul dari beratnya beban kerja ataupun suasana kerja yang kurang nyaman. Dikatakan juga bahwa faktor penyebab *burnout* dapat berupa jenis kelamin, usia, strata pendidikan, status pernikahan, dan juga pengendalian diri.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Agustin & Rahmasari (2023), ditemukan bahwa terdapat faktor lain yang dapat memicu *burnout* yaitu seorang wanita yang menjalani peran ganda. Peran ganda yang dimaksud adalah seorang ibu yang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga serta bekerja. Kedua peran tersebut tidak jarang terjadi persinggungan yang dikenal dengan istilah *Work-family-conflict*. Howard dalam (Hardiani, 2021) mengemukakan bahwa *work-family-conflict* dipicu dengan adanya perbedaan tekanan antara peran di keluarga dan peran di pekerjaan. Semakin banyak peran yang dimiliki seseorang, maka semakin banyak tanggung jawab yang harus diemban serta berpengaruh juga terhadap tingkat stress yang meningkat (Sapitri & Dudija, 2020).

Ciptoningrum dalam Wulandari et al. (2025) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang ibu masih tetap bekerja adalah karena latar belakang pendidikan yang memadai dalam berkarier, untuk membantu perekonomian keluarga, tidak bergantung dalam ekonomi, menghindari rasa jenuh, mengisi waktu luang, rasa ketidakpuasan atas pernikahan, memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, dan untuk meraih status maupun mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Work-Family Conflict dapat terjadi akibat peran dari adanya tanggung jawab serta tugas yang kurang dipenuhi dalam salah satu peran di keluarga apabila individu tersebut harus memenuhi tuntutan yang ada pada pekerjaan

(Wijayadne et al., 2022). Hal tersebut terhambat karena adanya sumber daya yang memiliki batasan tertentu seperti waktu, energi, dan kapasitas mental yang tidak akan bisa dibagi secara seimbang antara tanggungan keluarga dengan pekerjaan.

Penelitian Angelia (2024) menghasilkan bahwa sebanyak 51,3% dari 79 responden menyatakan bahwa mereka mengalami *work family conflict* yang termasuk dalam kategori tinggi. Purnama et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* karyawan. Ketika karyawan tersebut tidak mampu mengolah tugasnya di pekerjaan dan rumah tangga, maka akan menimbulkan stress bahkan hingga *burnout*. Sebaliknya, jika tanggung jawab antara keduanya dapat dikelola dengan baik, maka dapat mencegah terjadinya *burnout*. Hal yang perlu dilakukan adalah upaya pencegahan *work-family conflict* yang mana bisa menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas karyawan, maka organisasi dapat merancang strategi dengan mengurangi beban kerja dan menciptakan jadwal kerja yang fleksibel (Obrenovic et al., 2020).

Greenhaus & Beutell (1985) menggambarkan bahwa *work family conflict* memiliki tiga dimensi. Ketiga dimensi tersebut mencakup *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Untuk memperkuat penelitian ini, dilakukan pra-survey yang disebarakan kepada 30 karyawan wanita di seluruh Indonesia.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey tentang Work-Family Conflict

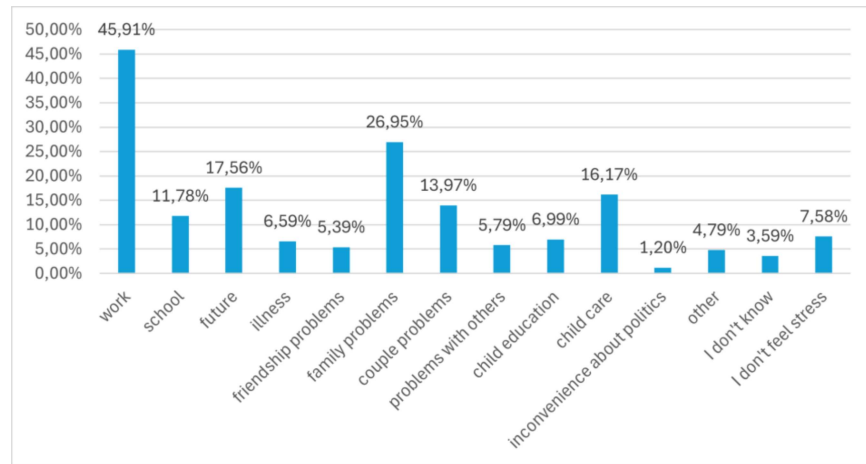
Dimensi	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
<i>Time-based conflict</i>	Apakah pekerjaan Anda sering mengganggu waktu atau tanggung jawab keluarga?	28	93%	2	7%	30

<i>Strain-based conflict</i>	Apakah stres dari pekerjaan sering membuat Anda sulit menikmati waktu bersama keluarga?	27	90%	3	10%	30
<i>Behavior-based conflict</i>	Apakah perilaku atau kebiasaan kerja Anda sering tidak efektif dalam menghadapi situasi di keluarga?	27	90%	3	10%	30

Sumber : Data Olahan Penulis (2025)

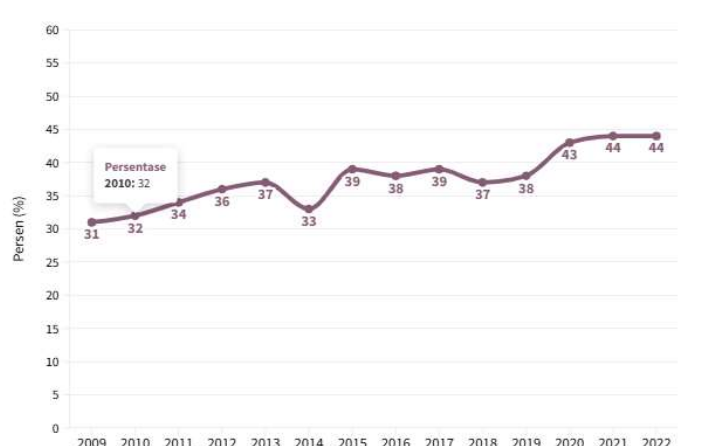
Pre-survey yang telah dilakukan memberikan hasil seperti yang disajikan pada tabel 1.1. Berdasarkan hasil, sebagian besar karyawan wanita Indonesia cenderung lebih dominan mengalami *work-family conflict*. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak karyawan wanita yang memiliki tekanan dari dunia pekerjaan maupun keluarga yang bertentangan. Kemudian, dengan adanya pre-survey tersebut memberikan bukti nyata bahwa terdapat urgensi untuk melanjutkan penelitian ini.

Proses penyeimbangan tanggung jawab bagi wanita yang memiliki peran ganda sering kali menyebabkan stress kerja. Menurut Sapitri & Dudija (2020) berpendapat bahwa stress kerja merupakan tekanan psikologis yang disebabkan oleh ketidaksesuaian seorang pekerja dengan lingkungan kerjanya. Wanita dengan peran ganda akan lebih mudah untuk mengalami stress jika dituntut untuk memenuhi harapan yang tinggi dari kedua aspek tersebut. Penelitian Kusuma et al. (2023) stress akan berdampak pada penurunan stabilitas serta daya tahan tubuh individu, sehingga karir mereka berpotensi terhambat.



Gambar 1. 5 Penyebab Stres pada Pekerja Indonesia
(Licorice, 2020)

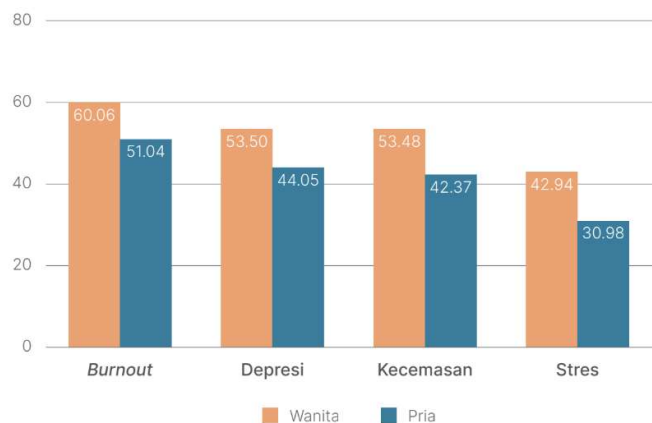
Berdasarkan data di atas, terlampir beberapa hal yang menyebabkan terjadinya stress pada pekerja di Indonesia. Angka tertinggi sebanyak 45,91% disebabkan oleh pekerjaan. Kemudian angka kedua tertinggi sebanyak 26,95% disebabkan oleh masalah keluarga. Dapat disimpulkan bahwa tantangan paling berat bagi karyawan terdapat pada pekerjaan dan masalah keluarganya. Hal ini akan berdampak juga pada kualitas kerja pada individu tersebut.



Gambar 1. 6 Persentase Tingkat Stress pada Pekerja
Sumber: Gallup (2022)

Berdasarkan survey yang dilakukan Gallup (2023), menghasilkan bahwa terjadi kenaikan stress pada pekerja setiap tahunnya. Puncaknya adalah pada tahun 2022 yang mencapai angka 44%. Dengan adanya survey ini didapatkan bahwa karyawan semakin tidak mampu mengolah rasa lelah dan jenuhnya sehingga menyebabkan stress. Fenomena stress ini dapat menjadi perhatian karena terdapat peningkatan yang signifikan.

Menurut Muslimin & Kartika (2020), dipastikan bahwa ada faktor penyebab terjadinya stress kerja yang dapat berupa faktor internal seperti peran individu dalam organisasi, prospek jenjang karier, interaksi antar rekan kerja, serta struktur dan lingkungan dalam organisasi. Karyawan mengeluhkan bahwa target kinerja yang terlalu tinggi dan sulit dicapai merupakan salah satu pemicu utama stres kerja (Zuljanna & Sary, 2024). Apabila karyawan tidak mampu mengolah hal-hal tersebut dengan baik maka akan menjadi tekanan tersendiri. Ketidaksesuaian tekanan tersebut yang akhirnya berdampak pada psikologis karyawan ataupun stress.



% melaporkan gejala burnout tinggi atau sangat tinggi
 % melaporkan gejala depresi, kecemasan, atau stres yang parah atau sangat parah
 *Perbedaan antar gender memberi hasil signifikan untuk keempat hasil tersebut, Burnout ($\chi^2=3252.9$, $p<0.001$); Depresi ($\chi^2=3067.4$, $p<0.001$); Kecemasan ($\chi^2=3155.3$, $p<0.001$); Stres ($\chi^2=2701.5$, $p<0.001$)

Gambar 1. 7 Tingkat Stres Pada Pekerja Menurut Jenis Kelamin

Sumber: Naluri (2023)

Survei yang dilakukan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa stress yang dialami oleh pekerja wanita lebih banyak dari pria. Angka *burnout* bagi wanita mencapai 60,06% sedangkan pria hanya 51,04%. Pekerja wanita yang mengalami depresi sebanyak 53,50% dan pria yang mengalami depresi hanya 44,05%. Tingkat kecemasan yang dialami wanita sebanyak 53,48% lebih tinggi dari pria yang hanya ada di angka 42,37%. Lalu sebanyak 42,94% wanita mengalami stress dibanding pria hanya 30,98% yang mengalami stress. Hal ini menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mudah tertekan dalam pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini, konflik keluarga bersamaan dengan stress kerja dihubungkan menjadi penyebab *burnout* bagi pekerja wanita. Menjalani dua peran dengan beban dan tekanan yang berbeda akan sangat berdampak pada kondisi fisik maupun mental seseorang. Wanita akan lebih merasakan dampaknya karena wanita cenderung memiliki respons emosional yang lebih tinggi dibanding pria.

Fenomena ini menjadi sebuah topik menarik untuk diteliti karena secara tidak sadar telah marak terjadi pada pekerja wanita terutama di Indonesia. Tantangan untuk menyeimbangkan tanggung jawab di rumah dan tempat kerja sudah menjadi salah satu hal yang krusial. Penelitian seperti ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk menyusun strategi pengelolaan beban kerja karyawan guna mengurangi risiko terjadinya *burnout* (Afiansyah & Adi, 2024).

Dalam penelitian Rozana & Purnama (2022) dikemukakan bahwa wanita yang memiliki pekerjaan mengalami tingkat stress yang lebih tinggi dibanding para wanita yang memilih untuk tidak bekerja. Kemudian, dari hasil observasi yang dilakukan (Purnama et al., 2023) diperoleh bahwa terdapat banyak karyawan yang merasa kelelahan atas tanggung jawab rumah tangga nya yang berdampak pada penurunan kemampuan untuk bekerja secara maksimal.

Definisi stress kerja menurut Febryanti et al. (2023) adalah sebagai suatu kondisi karyawan yang sedang menghadapi kesempatan, keterbatasan, maupun tuntutan yang harus sesuai dengan harapan. Dari penelitian tersebut juga didapatkan adanya pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap *burnout* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Menurut Aghniya & Aulia (2022), *burnout* berpengaruh pada perasaan jenuh dan lelah karyawan karena adanya pengulangan suatu pekerjaan yang dapat menyebabkan semangat kerja menurun.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Jia & Li (2022) didapatkan bahwa *work-family-conflict* sangat berdampak pada kelelahan emosional maupun fisik karyawan serta peningkatan dipersonalisasi. Hal ini selaras dengan analisis Angelia (2024) menyatakan bahwa *burnout* yang disebabkan oleh *work-family-conflict* paling banyak dialami oleh pegawai usia 17-25 tahun dengan persentase sebesar 48,3% di Jakarta. Berdasarkan jenis kelamin, analisis yang dilakukan Angelia (2024) menunjukkan bahwa perempuan yang mengalami *burnout* lebih banyak daripada laki-laki dengan persentase perempuan 55,8% sedangkan laki-laki hanya 44,2%.

Konsep perkembangan organisasi akan digunakan sebagai suatu strategi pengembangan yang akan membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, konsep ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara sebuah organisasi menciptakan lingkungan yang dapat mendukung kenyamanan kerja karyawan. Winarno et al. (2022) berpendapat bahwa perusahaan perlu menyediakan program pengembangan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna menjaga kenyamanan karyawan serta mendorong kontribusi optimal terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Pendekatan ini akan mengidentifikasi langkah terbaik untuk merespons tekanan kerja yang dialami pekerja terutama wanita dengan peran ganda.

Dengan landasan teori yang berhubungan terhadap upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, akan sangat membantu untuk penelitian dampak

antara *work-family-conflict*, stress kerja, dan *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia. Keterkaitan dua konsep tersebut memungkinkan untuk penelitian menggali lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan di Indonesia untuk lebih memperhatikan keterkaitan antara *work-family conflict* dan stress kerja terhadap terpicunya terjadi *burnout*. Dengan pemahaman tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan nyaman bagi pekerja wanita terutama yang menjalani peran ganda.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertulis, berikut adalah rumusan masalah yang dapat digunakan :

1. Bagaimana tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita di Indonesia?
2. Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita di Indonesia?
3. Bagaimana tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan wanita di Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat *work-family conflict* pada karyawan wanita di Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan wanita di Indonesia.

3. Untuk mengetahui tingkat *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia.
4. Untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia.
5. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan wanita di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah pemahaman mengenai hubungan antara *work-family conflict*, stres kerja, dan *burnout*.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh perusahaan, instansi, atau HRD dalam merancang kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita, khususnya yang mengalami tekanan dari peran ganda dan stres kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menurunkan tingkat *burnout* melalui strategi manajemen stres dan keseimbangan kerja-keluarga yang lebih efektif.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.