

## **Resiliensi Dan *Burnout* Pada Wanita Karier Yang Sudah Berkeluarga Di Era Industri 5.0**

Etwin Dartono<sup>✉1</sup>, Arthur Huwae<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan *burnout* pada wanita karier yang sudah berkeluarga di era industri 5.0. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional *Spearman rho' cross-sectional* yang melibatkan 156 wanita karier yang sudah berkeluarga menggunakan *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala resiliensi ( $\alpha = 0,962$ ) dan skala *burnout* ( $\alpha = 0,907$ ). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan *burnout* pada wanita yang sudah berkeluarga di era industri 5.0 ( $r = -0179$ ;  $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki wanita karier yang sudah berkeluarga, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami, dan begitu sebaliknya.

**Kata Kunci:** Resiliensi; *burnout*; wanita karier; keluarga.

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between resilience and burnout in married career women in the industrial era 5.0. This study used a quantitative approach with a cross-sectional Spearman rho' correlational design involving 156 married career women using accidental sampling. Data were collected using the resilience scale ( $\alpha = 0.962$ ) and burnout scale ( $\alpha = 0.907$ ). The results showed a significant negative relationship between resilience and burnout in married women in the industrial era 5.0 ( $r = -0179$ ;  $p < 0.05$ ). This means that the higher the level of resilience possessed by married career women, the lower the level of burnout experienced, and vice versa.*

**Keywords:** Resilience; *burnout*; career women; family.

Copyright (c) 2022 Etwin Dartono

---

✉ Corresponding author :

Email Address : etwindartono11@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Peran wanita di era industri 5.0 telah berubah secara signifikan dalam dunia pekerjaan. Di era industri 5.0 peran wanita diharapkan dapat mendukung dan membantu pekerjaan yang dulunya dilabelkan pada laki laki seperti menjadi pemimpin maupun pengembang di berbagai bidang. Seorang wanita yang memilih untuk menjadi ibu rumah tangga dan berkarir dalam bekerja memiliki tujuan untuk terlibat aktif dalam perekonomian untuk mencari nafkah demi membantu

perekonomian keluarga (Akbar, 2017). Artinya dalam perkembangan era industri 5.0 wanita menjadi memiliki peran ganda yaitu sebagai seorang ibu yang dilabelkan sebagai insan yang humanis untuk mendidik, merawat anak dan sebagai wanita karier yang dituntut untuk aktif dalam kegiatan perekonomian.

Indonesia memiliki jumlah penduduk wanita yang besar, sehingga peran wanita dalam menghadapi era revolusi industri 5.0 perlu menjadi perhatian. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun 2022 terdapat sekitar 48,65% wanita yang berprofesi sebagai tenaga kerja profesional. Namun jumlah yang besar tersebut ternyata juga diikuti oleh berbagai konflik. Permasalahan yang muncul ketika wanita mengambil peran ganda adalah ketegangan antar peran formal dalam pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga (Ayu & Priastuty, 2012). Konflik peran yang terjadi dalam diri wanita dapat dibedakan menjadi dua yaitu, pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan (Yavas dkk., 2008). Schultz dan Schultz (dalam Candra & Huda, 2017) menemukan bahwa wanita lebih menunjukkan frekuensi yang lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, karena wanita cenderung banyak mengalami kelelahan secara emosional.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan wawancara awal dengan 10 wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga wawancara dilakukan selama bulan Februari 2024. Hasil menunjukkan bahwa 7 dari 10 wanita mengatakan bahwa mereka sering merasa lelah karena dalam satu garis waktu mereka harus memenuhi tuntutan peran sebagai ibu, sebagai anak, dan sebagai pekerja. Terkadang hal itu juga memicu munculnya stres saat bekerja ataupun setelah bekerja, Lebih dari itu mereka juga mengatakan bahwa ketika mereka mengalami stres mereka merasa lebih mudah untuk marah, sehingga pada akhirnya tuntutan peran tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka telah mengalami *burnout*, karena apa yang mereka ungkapkan merupakan bagian dari proses *emotional exhaustion*. Individu yang mengalami *burnout* mudah lelah, mudah tersinggung, merasa tertekan, jenuh, merasa terjebak dalam pekerjaan, dan menunjukkan respon emosi yang negatif. Hal ini membuat *burnout* menjadi salah satu persoalan krusial yang perlu ditanggulangi karena kelelahan dapat menyebabkan keahlian dalam kerja hilang, kesehatan menurun, prestasi menurun, produktivitas menurun, serta dapat memicu kecelakaan kerja (Maslach, 1993).

*Burnout* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan sindrom psikologis yang berkaitan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi yang terjadi antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu (Maslach, 1993). Hal ini mengindikasikan bahwa ketika seseorang mengalami *burnout* akan membawa dampak negatif secara personal maupun profesional. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Dale (2019) bahwa Karyawan yang mengalami *burnout* menjadi masalah bagi instansi atau organisasi apabila mengakibatkan kinerja serta produktivitas karyawan menurun. Seseorang yang mengalami *burnout* menyebabkan turunnya kepuasan kerja serta mempengaruhi komitmen profesional pada organisasi (Maslach & Leiter, 2007). Selain itu *burnout* yang dialami oleh pekerja bisa muncul akibat ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan

sumber daya yang dimiliki karyawan (Baker & Demerouti, 2007). Dalam hal ini *burnout* yang terjadi pada wanita karir berkeluarga, dapat muncul karena ada kapasitas tertentu yang tidak dapat dipenuhi oleh wanita sehingga mengakibatkan kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Mosadeghrad (2014) menjelaskan beberapa ciri yang dapat digambarkan ketika individu memiliki tingkat *burnout* yang tinggi adalah penurunan efisiensi dan energi, demotivasi, peningkatan kesalahan ketika bekerja, kelelahan, sakit kepala, mudah marah, mudah frustrasi, kecurigaan yang tinggi, dan rendahnya tingkat pencapaian. Ciri-ciri tersebut tidak muncul begitu saja, namun ada proses yang dapat dijelaskan secara hirarki *burnout* dapat terjadi dengan diawali munculnya stress akibat ketidakseimbangan antara *resource* dengan tuntutan (eksternal/internal). Kemudian, stress tersebut mengakibatkan ketegangan secara emosional yang dapat membuat seseorang mengalami perasaan cemas, tegang, dan lelah, kemudian akibat ketegangan tersebut akan memunculkan sebuah coping (Cherniss, 1987). Artinya bahwa *burnout* tidak semata-mata muncul begitu saja, namun ada proses stimulus-respon yang terjadi. Implikasi *burnout* dapat menjalar ke berbagai aspek. Berbagai efek negatif dapat merugikan organisasi maupun pengguna jasa layanan (Maslach & Leiter, 2008). Untuk itu penting untuk melihat faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, karena secara stimulan *burnout* berpengaruh terhadap kehidupan pribadi maupun profesional seseorang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah resiliensi. Hobfoll (2002) menjelaskan melalui teori *JD-R*, sumber utama dari *burnout* berasal dari *personal resource*. Dimana *personal resource* merupakan sekumpulan karakteristik psikologi dan kognitif diri yang berkaitan dengan resiliensi dan persepsi individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan. Resiliensi sebagai bagian integral dari *personal resource* berkontribusi terhadap *burnout* yang terjadi pada diri pekerja. Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatasi atau bertahan dari kesulitan peristiwa yang tidak menyenangkan dan dapat beradaptasi dengan perubahan (Winwood dkk., 2013). Selain itu resiliensi merupakan suatu kemampuan dalam menghadapi stres, yang dapat digunakan sebagai pemulihan dari kecemasan, depresi, dan reaksi stress (Connor & Davidson, 2003).

Meninjau dari berbagai definisi di atas, secara tidak langsung resiliensi dapat berperan sebagai pencegah munculnya *burnout* pada karyawan. Hal ini dikarenakan resiliensi berhubungan dengan ketahanan mental seseorang ketika menghadapi berbagai tantangan. Campbell-Sills dan Stein (2007) menyebutkan bahwa ketahanan mental memfasilitasi proses seseorang ketika menghadapi stress yang hebat. Sehingga resiliensi dapat berkontribusi dalam upaya mengurangi gejala kelelahan, dan ketidakmampuan menghadapi perasaan orang lain. Maka dari itu resiliensi juga dapat memperkuat perasaan pencapaian profesional seseorang dalam memenuhi tuntutan kerja maupun tuntutan di luar pekerjaan (Bakker & Demerouti 2007). Dengan kata lain resiliensi membantu seseorang untuk mencapai pencapaian pribadi.

Resiliensi dapat memberikan dampak positif dalam berbagai lini kehidupan. Penelitian yang dilakukan Ferreira dan Gomes (2021) menunjukkan bahwa resiliensi dapat berperan sebagai penghambat dari dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi dan pencapaian pribadi yang rendah. Penelitian lain dari Pusvitasari dan Yuliasari (2021), menemukan bahwa Individu dengan resiliensi tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakannya itu tidak berhasil.

Melihat fenomena yang ada, wanita karier yang sudah berkeluarga mungkin mengalami tekanan tambahan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan sambil tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Keseimbangan antara resiliensi dan burnout menjadi kunci untuk kesejahteraan psikologis. Penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan ini dan memberikan wawasan tentang bagaimana mempromosikan resiliensi dan mencegah burnout pada wanita karier yang sudah berkeluarga di era industri 5.0.

## METODOLOGI

### *Burnout*

Maslach (1993) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang berkaitan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi yang terjadi antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Selain itu *burnout* juga didefinisikan Perry dan Potter (2005) sebagai istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energy mental maupun fisik yang dirasakan oleh individu setelah periode stress berkepanjangan yang dialami individu berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. Kemudian *burnout* juga didefinisikan sebagai respon yang diakibatkan karena adanya stres kerja yang berkepanjangan dan yang memberikan efek negatif pada individu, organisasi maupun pengguna pelayanan yang bersangkutan (Maslach & Leiter, 2008).

### **Resiliensi**

Winwood dkk. (2013) mendefinisikan Resiliensi sebagai kemampuan individu dalam mengatasi atau bertahan dari kesulitan peristiwa yang tidak menyenangkan dan dapat beradaptasi dengan perubahan. Selain itu resiliensi didefinisikan sebagai proses adaptasi dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau sumber stres yang signifikan (Campbell-Sills & Stein 2007). Kemudian Connor dan Davidson (2003) juga memberikan definisi resiliensi sebagai suatu kemampuan dalam menghadapi stres, yang dapat digunakan sebagai pemulihan dari kecemasan, depresi, dan reaksi stres.

### **Wanita Karier-Berkeluarga**

Wanita karir-berkeluarga adalah seorang wanita yang memilih untuk menjadi ibu rumah tangga sekaligus berkarir dalam bekerja dengan tujuan untuk terlibat aktif dalam perekonomian untuk mencari nafkah demi membantu perekonomian keluarga (Akbar, 2017).

Penelitian yang dilakukan Ferreira dan Gomes (2021) menunjukkan bahwa resiliensi dapat berperan sebagai penghambat dari dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi dan pencapaian pribadi yang rendah. Penelitian lain dari Pusvitasari dan Yuliasari (2021), menemukan bahwa Individu dengan resiliensi tinggi memiliki

komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakannya itu tidak berhasil.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas (resiliensi) dengan satu variabel terikat (*burnout*) khususnya pada wanita karir-berkeluarga. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita karir-berkeluarga. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang wanita karir yang sudah berkeluarga. Penentuan sampel ini didasarkan pada pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2020) bahwa sampel yang baik berkisar antara 30-500 sampel. teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan cocok dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018).

Alat ukur resiliensi yang digunakan adalah *Resilience at Work Scale* oleh Winwood dkk. (2013) berdasarkan komponen hidup secara autentik (*living authentically*), menemukan panggilan hidup (*finding your calling*), mempertahankan perspektif (*maintaining perspective*), mengelola stres, interaksi kooperatif, menjaga kesehatan (*staying healthy*), dan membangun relasi (*building networks*). *Resilience at Work Scale* terdiri dari 20 item yang kemudian sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Valentien dan Huwae (2022) yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat opsi respons berdasarkan skala Likert, yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S) dan sangat sesuai (SS). Berdasarkan hasil jawaban tersebut, nantinya dapat diartikan bahwa apabila semakin tinggi skor yang diperoleh partisipan, maka semakin tinggi resiliensi yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh partisipan, maka semakin rendah resiliensi yang dimilikinya. Data dalam penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *burnout*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov-Test* dan uji linieritas menggunakan *One-way Anova*.. Kemudian, dilakukan uji deskriptif statistik untuk mengetahui kategorisasi dari kedua variabel penelitian. Apabila dijumpai data tidak normal, maka pengujian dialihkan menggunakan uji *Spearman rho*'. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *seri 25 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 156 wanita karier yang telah berkeluarga. Semua data demografi partisipan disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1: Demografi Partisipan Penelitian

No.	Klasifikasi Partisipan	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	Usia	21-25 Tahun	71	45,5%
		26-30 Tahun	34	21,8%
		31-35 Tahun	20	12,8%
		36-40 Tahun	21	13,5%
		41-45 Tahun	10	6,4%
<b>Total</b>			<b>156</b>	<b>100%</b>
2.	Lama Bekarier	1-5 Tahun	66	42,3%
		6-10 Tahun	25	16%

		11-15 Tahun	21	13,5%
		16-20 Tahun	27	17,3%
		21-25 Tahun	15	9,6%
		> 25 Tahun	2	1,3%
<b>Total</b>			<b>156</b>	<b>100%</b>
3	Lama Menikah	1-5 Tahun	83	53,2%
		6-10 Tahun	38	24,3%
		10-20 Tahun	26	16,7%
		> 20 Tahun	9	5,8%
<b>Total</b>			<b>156</b>	<b>100%</b>
4	Jumlah Anak	1 Anak	64	41%
		2 Anak	33	21,2%
		3 Anak	31	19,9%
		4 Anak	19	12,1%
		5 Anak	9	5,8%
<b>Total</b>			<b>156</b>	<b>100%</b>

### Variabel Resiliensi

**Tabel 4.2: Kategorisasi Resiliensi**

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$51 \leq x \leq 68$	Tinggi	112	71,8%
$34 \leq x < 51$	Sedang	29	18,6%
$17 \leq x < 34$	Rendah	15	9,6%
<b>Jumlah</b>		<b>156</b>	<b>100%</b>
<b>Min = 24; Max = 68; Mean = 54,48; SD = 10,484</b>			

Berdasarkan data analisis deskriptif variabel resiliensi secara hipotetik pada Tabel 4.2, terdapat 112 partisipan (71,8%) yang memiliki skor resiliensi yang berada pada kategori tinggi, 29 partisipan (18,6%) memiliki skor resiliensi yang berada pada sedang, dan 15 partisipan (9,6%) yang memiliki skor resiliensi yang berada pada kategori rendah.

### Variabel *Burnout*

**Tabel 4.3: Kategorisasi *Burnout***

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$66 \leq x \leq 88$	Tinggi	1	0,6%
$44 \leq x < 66$	Sedang	66	42,3%
$22 \leq x < 44$	Rendah	89	57,1%
<b>Jumlah</b>		<b>156</b>	<b>100%</b>
<b>Min = 22; Max = 67; Mean = 41,14; SD = 11,347</b>			

Berdasarkan data analisis deskriptif variabel *burnout* secara hipotetik pada Tabel 4.3, terdapat 1 partisipan (0,6%) yang memiliki skor *burnout* yang berada pada kategori tinggi, 66 partisipan (42,3%) memiliki skor *burnout* yang berada pada sedang, dan 89 partisipan (57,1%) yang memiliki skor *burnout* yang berada pada kategori rendah.

### Hasil Uji Asumsi

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 4.4: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Resiliensi	<i>Burnout</i>

N		156	156
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	54,48	41,14
	Std. Deviation	10,484	11,347
Most Extreme Differences	Absolute	0,153	0,088
	Positive	0,099	0,075
	Negative	-0,153	-0,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,913	1,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,001	0,176

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel 4,4, variabel resiliensi memiliki nilai K-S-Z 1,913 dengan signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ), maka variabel resiliensi berdistribusi tidak normal. Pada variabel adaptabilitas karier memiliki nilai K-S-Z 1,102 dengan signifikansi 0,176 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan variabel *burnout* berdistribusi normal. Data salah satu variabel menunjukkan tidak normal, sehingga pengujian hipotesis dialihkan menggunakan uji *Speraman rho'*.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel resiliensi dan variabel *burnout* yang diuji memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

**Tabel 4.5: One-Way Anova Test**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout* resiliensi	Between Groups	9701,955	31	312,966	3,784	0,000
	Linearity	4048,027	1	4048,027	48,948	0,000
	Deviation from Linearity	5653,928	30	188,464	2,279	0,001
Within Groups		10254,942	124	82,701		
Total		19956,879	155			

Dari hasil uji linieritas pada Tabel 4,5, diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 48,948 dengan  $\text{sig} = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan *burnout* adalah linier.

## 3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil uji *Spearman Rho' Correlation*.

Tabel 4.6: Korelasi Spearman Rho' Resiliensi dan Burnout

		Resiliensi	Burnout
Resiliensi	Pearson Correlation	1	-0,179*
	Sig. (1-tailed)		0,013
	N	156	156
Burnout	Pearson Correlation	-0,179*	1
	Sig. (1-tailed)	0,013	
	N	156	156

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi pada Tabel 4,6, diperoleh nilai *Spearman Rho'* sebesar -0,179 dengan sig. = 0,013 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara variabel resiliensi dengan variabel *burnout* khususnya pada wanita karier yang berkeluarga.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima, yang berarti resiliensi memiliki hubungan negatif signifikan dengan *burnout*. Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa resiliensi menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan *burnout* yang dialami oleh wanita karier yang telah berkeluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa jika tingkat resiliensi meningkat, maka *burnout* yang dialami akan mengalami penurunan. Sebaliknya, jika tingkat resiliensi menurun, maka *burnout* yang dialami mengalami peningkatan. Hasil ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Khaksar, Maghsoudi, dan Young (2019) bahwa resiliensi menjadi salah satu cara yang dapat diterapkan oleh individu dalam bekerja untuk meminimalisir persoalan *burnout* yang dialami.

Hubungan antara resiliensi dan *burnout* digambarkan sebagai keterkaitan yang saling melengkapi. Dari hasil penelitian, dapat dipahami bahwa individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mampu menjadikan pekerjaan sebagai suatu tanggung jawab yang harus direalisasikan secara optimal. Hal ini disebabkan karena wanita karier yang berkeluarga yang resilien mampu menghadapi kesulitan dengan sikap yang optimis dan fleksibel, yang kemudian membantu wanita karier yang berkeluarga mengatasi setiap kelelahan yang dialami. Mengyao (2023) menegaskan bahwa menjalankan peran sebagai wanita karier membuatnya terus menunjukkan kualitas diri dalam menjalankan tugas dan fungsi dan dapat mengimbangi tugas-tugasnya karena memiliki kemampuan resiliensi, sehingga mengarah pada kontrol yang optimal atas kelelahan yang dialami. Menjalankan peran sebagai wanita karier yang telah berkeluarga, juga tampak membantu individu mengimbangi peran sebagai istri dan peran sebagai wanita karier. Hal ini didasarkan pada kemampuan resilien akan kesungguhan diri untuk berkomitmen menuntaskan setiap tugasnya, serta tidak memencampur urusan keluarga dan pekerjaan (Shah, Munir, & Zaheer, 2021).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami oleh wanita karier yang berkeluarga cenderung pada kondisi situasional, sehingga dengan kemampuan resiliensi yang dibentuk dalam diri mereka mengarah pada cara mereduksi persoalan *burnout* yang terjadi. Selain itu, mereka juga lebih termotivasi untuk meraih prestasi dalam karier dan mendukung peran suami di dalam keluarga secara finansial. Seibert, Kraimer, dan Heslin (2016) mengungkapkan bahwa ketika individu yang memilih untuk berkarier, maka individu tersebut akan cenderung mempertimbangkan banyak situasi yang terjadi beserta dampak-dampak yang akan terjadi termasuk masalah kelelahan mental, sehingga tujuan berkarier menjadi terpola dengan tepat. Kondisi ini akan terwujud karena kemampuan resiliensi yang baik dikembangkan. Oleh karena itu, meningkatkan resiliensi dapat membantu wanita karier yang berkeluarga lebih siap dalam menghadapi masalah *burnout* karena adanya dinamika persoalan pekerjaan maupun keluarga.

Penelitian ini memberikan pemahaman baru bahwa meskipun menjalankan peran sebagai wanita karier, namun tugas dan tanggung jawab tetap dapat dijalankan secara seimbang di dalam keluarga maupun pekerjaan. Selain itu, wanita yang berkarier dapat menunjukkan profesionalitas kerja dengan mengendalikan keadaan *burnout* melalui kemampuan resiliensi yang dimiliki.

Meskipun penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur, namun masalah *burnout* tetap menjadi problematika mental yang harus ditindaklanjuti secara mendalam. Sedangkan penelitian ini masih terbatas pada studi *cross-sectional*, sehingga pemetaan mendalam tentang *burnout* yang dialami juga tidak dapat diidentifikasi secara spesifik. Selain itu, *background* budaya yang beragam memungkinkan internalisasi data tidak dapat disamakan secara spesifik.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara resiliensi dengan *burnout* pada wanita karier yang berkeluarga. Skor resiliensi berada pada kategori tinggi, dan skor *burnout* berada pada kategori rendah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh wanita karier yang berkeluarga, maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Begitu pun sebaliknya, apabila tingkat resiliensi yang rendah dimiliki oleh wanita karier berkeluarga, maka *burnout* yang dialami mengalami peningkatan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis intervensi psikologis yang dapat memfasilitasi individu khususnya wanita karier yang berkeluarga untuk dapat menjalani hidup dengan berbagai persoalan yang berat dan mampu *survive* dari situasi-situasi berat.

## Referensi :

- Akbar, D. A. (2017). Double Conflict Role for Female Employees and Work Stress. An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak, 12(1), 33-48.
- Arrogante, Oscar, and Eva Aparício-Zaldivar. 2017. Burnout and health among critical care professionals: The mediational role of resilience. *Intensive and Critical Care Nursing* 42: 110-15
- Ayu, B., & Priastuty, D. (2021). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94-104.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi: Edisi ke II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azzahra, F. (2017). Pengaruh Resiliensi Terhadap Distres Psikologis Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol. 05, No.01 Januari 2017. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22: 309-28.
- Campbell-Sills, Laura, and Murray B. Stein. 2007. Psychometric analysis and refinement of the conor-davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress. Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies* 20: 1019-28
- Castillo-González, A., Velando-Soriano, A., De La Fuente-Solana, E. I., Martos-Cabrera, B. M., Membrive-Jiménez, M. J., Lucía, R. B., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2024). Relation and effect of resilience on burnout in nurses: A literature review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 71(1), 160-167. <https://doi.org/10.1111/inr.12838>
- Cherniss, C. (1987). *Staff Burnout ; Job Stress In Human Services*. London: sage Publications
- Dale, T.A. (2011). *Memotivasi Pegawai Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Di Trani, M., Mariani, R., Ferri, R., De Berardinis, D., & Frigo, M. G. (2021). From resilience to burnout in healthcare workers during the COVID-19 emergency: the role of the ability to tolerate uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 12, 646435. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.646435>
- Deldar, K., Froutan, R., Dalvand, S., Gheshlagh, R. G., & Mazloum, S. R. (2018). The relationship between resiliency and burnout in Iranian nurses: A systematic review and meta-analysis. *Open access Macedonian journal of medical sciences*, 6(11), 2250. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2018.428>
- Duxbury., & Higgins, C. (2008). Work-life balance in Australia in the new millennium: Rhetoric versus reality," 2008.

- George, A. S., & George, A. H. (2020). Industrial revolution 5.0: the transformation of the modern manufacturing process to enable man and machine to work hand in hand. *Journal of Seybold Report* ISSN NO, 1533, 9211.
- Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, 83, 65-71. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.048>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6: 307-24.
- Khaksar, S. M. S., Maghsoudi, T., & Young, S. (2019). Social capital, psychological resilience and job burnout in hazardous work environments. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 29(2), 155-180.
- Khusniyah, Nur Andita. 2014. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. *Naskah Publikasi JawaTengah: Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kodrat, H & Bashiruddin J (2022). Hubungan tingkat burnout dengan beban kerja dan tingkat resiliensi peserta didik program pendidikan dokter spesialis dan subspecialis terkait onkologi. Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Maslach, C., (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective.
- Maslach, C. & Leiter. (2008). Early Predictor of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 498-512.
- Mengyao, S. (2023). Social work intervention research on career resilience of female employees in enterprises. *Interdisciplinary Journal of Education and Humanities*, 10(1), 8-14. <https://sadijournals.org/index.php/ijeh/article/view/454>
- Mosadeghard, A. M. (2014). Occupational stress and its consequences: Implications for health pol Health Services, 27(3), 224-239. <https://doi.org/10.1108/LHS-07-2013-0032>
- Pereira, Sandra de Sousa, Joana Fornés-Vives, Sara Guadalupe Unda-Rojas, Gerson Alves Pereira-Junior, Mario Francisco Juruena, and Lucilene Cardoso. 2021. Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey in health professionals in emergency services. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 29: e3386
- Perry, G., & Potter, P.A. (2005). Buku Ajar Fundamental Keperawatan : konsep proses dan praktik. Jakarta : EGC
- Puspita, Y., Fitriani, Y., Astuti, S., & Novianti, S. (2020). Selamat tinggal revolusi industry 4.0, selamat datang revolusi industry 5.0. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*

- Schaufeli, W. B., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factor or opposite poles. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 68, Hal 165-174
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Shah, A., Munir, S., & Zaheer, M. (2021). Occupational Stress and Job Burnout of Female Medical Staff: The Moderating Role of Psychological Capital and Social Support. *Journal of Management and Research*, 8(1), 212-249. <https://doi.org/10.29145/jmr/81/080109>
- Shakir, H. J., Cappuzzo, J. M., Shallwani, H., Kwasnicki, A., Bullis, C., Wang, J., ... & Levy, E. I. (2020). Relationship of grit and resilience to burnout among US neurosurgery residents. *World Neurosurgery*, 134, e224-e236. <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2019.10.043>
- Valentien, F., & Huwae, A. (2022). Religiusitas dan resiliensi pada perawat di Timika Papua di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 4(2), 162-174. <http://doi.org/10.33024/jpm.v4i2.6919>
- Wibowo, D. E. (2011). Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender. *Gender*, 3(1), 356-364.
- Widhianingtanti, L. T., Luijtelaar, G. V., (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation For Indonesia. *JP3I*. 11(1). 2-21.
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205-1212. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
- Zhang, X., Jiang, X., Ni, P., Li, H., Li, C., Zhou, Q., ... & Cao, J. (2021). Association between resilience and burnout of front-line nurses at the peak of the COVID-19 pandemic: Positive and negative affect as mediators in Wuhan. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(4), 939-954. <https://doi.org/10.1111/inm.12847>
- Zagladi, . L. ., & Syahputra, S. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Iconnet Bandung. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 89-105. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i2.173>