

Pengaruh Work-Family Balance Terhadap Emotional Exhaustion Pada Karyawan Wanita yang Sudah Menikah di Kota Padang

Rachel Dwi Ardella^{1*}, Rinaldi Rinaldi²

^{1,2}Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: racheldwii10@gmail.com

ABSTRAK

Wanita tidak lagi hanya dipandang sebagai sosok yang bertugas mengurus keluarga, melainkan juga memiliki kontribusi signifikan dalam berbagai sektor pekerjaan. Bekerja bukan semata-mata diorientasikan untuk mencari tambahan dana untuk ekonomi keluarga tapi merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri, mencari afiliasi diri dan wadah untuk sosialisasi. Banyak wanita menikah bekerja untuk menurunkan kerentanan ekonomi rumah tangga mereka, untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada anak-anak mereka, atau untuk mendukung keluarga besar. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work-family balance* terhadap *emotional exhaustion*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah partisipan 322 karyawan wanita yang sudah menikah di kota padang. Penelitian ini menggunakan skala *work family balance* berdasarkan teori oleh Greenhaus, Collins & Shaw, dan untuk Skala *emotional exhaustion* berdasarkan teori Maslach & Jckson. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work-family balance* dengan *emotional exhaustion*. Variabel *work-family balance* memberikan pengaruh sebesar 23,7% terhadap *emotional exhaustion*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: karyawan wanita, *work-family balance*, *emotional exhaustion*

ABSTRACT

Women are no longer seen merely as figures responsible for taking care of the family, but also make significant contributions in various sectors of work. Working is not solely oriented toward earning additional income for the family economy, but is also a form of self-actualization, seeking self-affiliation, and a venue for socialization. Many married women work to reduce the economic vulnerability of their households, to provide quality education for their children, or to support their extended families. The purpose of this study is to determine the extent to which *work-family balance* influences *emotional exhaustion*. This study uses a quantitative approach with 322 married female employees in the city of Padang as participants. The study employs a *work-family balance* scale based on the theory by Greenhaus, Collins, and Shaw, and an *emotional exhaustion* scale based on the theory by Maslach and Jackson. The analysis results indicate a positive influence between *work-family balance* and *emotional exhaustion*. The *work-family balance* variable accounts for 23.7% of the influence on *emotional exhaustion*, while the remaining influence is attributed to other variables not examined in this study.

Kata kunci: female employees, *work-family balance*, *emotional exhaustion*

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, perdebatan mengenai kesetaraan antara pria dan wanita sudah tidak relevan lagi. Perbedaan peran antara pria dan wanita dalam dunia kerja semakin memudar. Wanita tidak lagi hanya dipandang sebagai sosok yang bertugas mengurus keluarga, melainkan juga memiliki kontribusi signifikan dalam berbagai sektor pekerjaan. Perkembangan ekonomi turut mendorong peningkatan partisipasi wanita di dunia kerja. Banyak wanita memilih untuk bekerja demi meningkatkan pendapatan keluarga, terutama jika pendapatan suami tidak mencukupi (Sari & Waryono, 2019).

Bekerja bukan semata-mata diorientasikan untuk mencari tambahan dana untuk ekonomi keluarga tapi merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri, mencari afiliasi diri dan wadah untuk sosialisasi. Keputusan memasuki dunia kerja yang harus diambil oleh wanita menikah sangatlah kompleks, tergantung pada latar belakang individu dan pengaruh keluarga.

Akses seorang wanita menikah terhadap peluang memperoleh pendapatan, menghasilkan dampak positif khususnya pada kesejahteraan anak-anak. Tingkat kematian Ibu juga berbanding terbalik dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Banyak wanita menikah bekerja untuk menurunkan kerentanan ekonomi rumah tangga mereka, untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada anak-anak mereka, atau untuk mendukung keluarga besar (Azid, ddk; 2010).

Ketika karyawan mengalami *emotional exhaustion*, mereka cenderung kehilangan energi untuk berkontribusi secara optimal di tempat kerja. Kondisi ini semakin diperparah oleh kebiasaan lembur atau beban kerja yang melewati jam kerja normal, sehingga mengurangi waktu untuk relaksasi dan rekreasi. Selain itu, kurangnya dukungan dari keluarga, teman, atau kolega membuat karyawan lebih rentan merasa kesepian dan kewalahan. Beberapa faktor yang menyebabkan *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) pada karyawan, yang dibagi menjadi faktor organisasi dan faktor individu. Faktor individu meliputi konflik peran, ambiguitas peran, tekanan kerja dan beban kerja yang berlebihan (Mujiatun Siti dkk 2019).

Work-family balance merupakan konsep yang semakin penting dalam konteks organisasi modern, terutama bagi karyawan wanita yang telah menikah. Keseimbangan ini merujuk pada kondisi di mana individu dapat mengelola peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan keluarga secara efektif, sehingga dapat merasakan kepuasan dan keterlibatan dalam kedua aspek tersebut. Menurut Greenhaus et al. (2003). keseimbangan kerja-keluarga dicapai ketika individu mampu mengatur waktu, energi, dan perhatian mereka dengan baik, serta menetapkan prioritas yang tepat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.

Pasangan suami istri yang keduanya bekerja, terutama yang sudah memiliki anak, sering menghadapi tantangan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Banyak orangtua yang kesulitan dalam merawat, membimbing, dan mendukung anak, baik dalam pendidikan maupun aktivitas lainnya seperti bermain atau mengajarkan kebiasaan baik. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah sekolah berkonsep boarding school (sekolah dengan asrama) dan banyaknya orangtua yang menitipkan anak balitanya di daycare atau bersama pengasuh dan asisten rumah tangga.

Masalah pekerjaan menjadi salah satu penyebab konflik dalam rumah tangga, di mana kedua pasangan yang sibuk mengejar karir mengakibatkan berkurangnya interaksi di antara mereka, waktu yang dihabiskan bersama anak juga berkurang, dan ikatan keluarga yang seharusnya semakin kuat menjadi kurang erat (Nadia, N., Janah, N., & Bustamam, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk numerik dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah yang bekerja di berbagai perusahaan di Kota Padang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive atau non-probability sampling, kriteria Sampel pada penelitian ini yaitu, karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak.

Variabel bebas (independen) pada penelitian ini yaitu *work-family balance* skala *work family balance* berdasarkan teori *Work-family balance* oleh Greenhaus, Collins & Shaw (2003) dan telah dilakukan uji coba terlebih dahulu. skala ini terdiri dari 20 item, dimana 8 favorable dan 12 unfavorable. Variable dependen penelitian ini yaitu *emotional exhaustion*, Skala *emotional exhaustion* berdasarkan teori Maslach & Jackson (1986) skala ini terdiri dari 15 item, dimana 7 favorable dan 8 unfavorable. Penelitian ini menggunakan skala likert yang menggunakan 5 pilihan yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui uji normalitas, uji linearitas, uji regresi liner sederhana menggunakan IBM SPSS Statistic 25 For Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 322 karyawan wanita di kota padang. Pemilihan responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu karyawan wanita yang sudah menikah dan sudah

memiliki anak di kota padang. Responden terdiri dari berbagai kalangan karyawan wanita di kota padang.

Peneliti melakukan uji normalitas residual, uji normalitas residual adalah uji yang digunakan untuk memastikan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Uji Normalitas

Test Statistic	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
0,038	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas residual pada tabel di atas, diperoleh nilai statistik uji sebesar 0,038 dan nilai $p = 0,200$, di mana $p > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam penelitian ini adalah normal.

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis varians (*Analysis of Variance/ANOVA*) yang terdapat pada tabel *Test of Linearity* dalam output SPSS. Fokus utama terdapat pada nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity*, yang menunjukkan sejauh mana penyimpangan hubungan dari pola linear.

Tabel 2. Uji Linearitas

	F	Sig.	Keterangan
<i>Deviation from Linearity</i>	1,896	0,009	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai F sebesar 1,896 dengan nilai p sebesar 0,009, yang mana $p > 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear antara kedua variabel. Dengan demikian, hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Work-Family Balance dan Emotional Exhaustion</i>	0,616	0,379	195,603	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi, uji F menghasilkan nilai sebesar 195.603 dengan nilai p 0.000. Karena nilai $p < 0.05$, maka model regresi ini dinyatakan signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Work-Family Balance (WFB) terhadap Employee Engagement (EE). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.616 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara WFB dan EE.

Tabel 4. Uji T

	Coefficients				
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	30.033	1.109		27.071	.000
<i>Work-Family Balance</i>	.237	.017	.616	13.986	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *work-family balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tak terstandarisasi (B) sebesar 0.237 dan koefisien regresi terstandarisasi (Beta) sebesar 0.616.

Hasil regresi yang menunjukkan pengaruh signifikan *work-family balance* terhadap *emotional exhaustion* dengan nilai $B = 0.237$ dan $Beta = 0.616$ memberikan wawasan baru dalam memahami dinamika antara keseimbangan kerja dan keluarga serta dampaknya terhadap kesehatan mental individu. Hasil regresi ini menunjukkan hubungan yang tidak terduga antara *work-family balance* dan *emotional exhaustion*. Secara umum, banyak penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara

pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi stres dan kelelahan emosional. Namun, dalam konteks penelitian ini, hasil yang diperoleh justru menunjukkan sebaliknya. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa individu yang berusaha keras untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga mungkin mengalami tekanan tambahan. Mereka mungkin merasa tertekan untuk memenuhi tuntutan di kedua bidang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kelelahan emosional.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Work-Family Balance terhadap Emotional Exhaustion pada karyawan wanita di Kota Padang. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif antara Work-Family Balance dengan Emotional Exhaustion. Variabel Work-Family Balance memberikan pengaruh sebesar 23,7% terhadap Emotional Exhaustion, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan kajian teori yang menyatakan bahwa work-family balance berperan penting dalam mengurangi emotional exhaustion, yang sering kali muncul akibat konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work-family balance dan emotional exhaustion adalah hubungan yang rumit dan bisa memengaruhi kesejahteraan seseorang, terutama bagi wanita yang sering menghadapi tekanan dari dua sisi. Penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Nitzsche et al. (2013), menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga bisa meningkatkan risiko terjadinya kelelahan emosional, membuat seseorang yang terbebani oleh dua peran tersebut lebih rentan terhadap stres. Ketika seseorang kesulitan mengatur tekanan tersebut, mereka bisa mengalami masalah yang memicu kelelahan emosional, biasanya terjadi karena adanya tekanan yang terlalu besar antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa responden umumnya mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu mengatur waktu dan tanggung jawab antara dua hal tersebut. Temuan ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi konflik dan stres, sehingga membantu meningkatkan kesejahteraan seseorang.

Hal ini didukung oleh Supriyadi et al. (2021) yang menyatakan bahwa wanita di Indonesia rentan mengalami tekanan ganda sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga, sehingga meningkatkan risiko Emotional Exhaustion. Penelitian oleh Kinnunen et al. (2020) juga menemukan bahwa Work-Family Balance yang buruk berkaitan dengan peningkatan risiko burnout dan penurunan kesejahteraan psikologis. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja, tetapi juga kesehatan mental karyawan, seperti munculnya perasaan lelah secara emosional, mudah tersinggung, dan penurunan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Gambaran *work-family balance* yang dirasakan pada karyawan wanita yang sudah menikah di kota padang berada pada kategori cukup dan *emotional exhaustion* yang dimiliki karyawan wanita yang sudah menikah di kota padang berada pada kategori cukup. pengaruh positif yang signifikan antara *work-family balance* dan *emotional exhaustion*, dengan koefisien regresi sebesar 0,237. Hal ini menegaskan bahwa *work-family balance* dapat mengurangi tingkat *emosional exhaustion* yang dialami oleh karyawan.

Dari hasil penelitian ini, disarankan agar karyawan wanita yang sudah menikah terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, serta membangun komunikasi yang baik dengan pasangan dan keluarga untuk saling mendukung dalam memenuhi tuntutan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work – family balance and quality of life*. 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Irviana, L. (2016). Mediation Role Emotional Exhaustion To the Relationship Between Work-Family Conflicts and Job Performance. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 2, 95–109.
- Karatepe, O. M. (2013). *The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness*

- and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634.
<https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (Vol. 3, pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., & Mauno, S. (2020). Work-family conflict and well-being: A longitudinal study. **Journal of Occupational Health Psychology**, 25(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000140>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mujiatun, S. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
<https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Nadia, Janah, N., & Bustaman, N. (2017). Hubungan Resolusi Konflik Pasangan Suami Istri Bekerja dengan Kepuasan Pernikahan pada Usia Pernikahan 3-5 Tahun. *Jurnal Bimbingan Konseling Universitas Syiah Kuala*, 2(2), 22–31.
- Nitzsche, A., Pfaff, H., Jung, J., & Driller, E. (2013). Work-Life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: A structural equation modeling approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 67–73.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31826eefb1>
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work-Family Balance Pada Guru Wanita Di Sma Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal* <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15140> EMPATI, 6(1), 97–103.
- Perdanaputra, I. A., & Gunawan Putra, A. W. (2022). Pengaruh Emotional Exhaustion terhadap Hubungan Antara Psychological Contract Breach dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Edukasi Digital di Jakarta. *J MAS (Jurnal Manajemen* <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.587> Dan Sains), 7(2), 965.
- Prapradi, P. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Kelelahan Emosional Terhadap Intention To Leave. *E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia* 6(6), 2876–2903.
- Supriyadi, S., Rahman, A., & Sari, D. (2021). Work-family conflict and emotional exhaustion among working women in Indonesia: The role of social support. **International Journal of Business and Society**, 22(1), 123-138.
- Syafitri, N. A., & Raihana, P. A. (2022). Work-Family Balance Ditinjau dari Dukungan Pasangan dan Kualitas Perkawinan. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia*, 1(4), 142–148. Tang, G., Kwan, H. K., Zhang, D., & Zhu, Z. (2016). Work-Family Effects of Servant Leadership: The Roles of Emotional Exhaustion and Personal Learning. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 285–297.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2559-7>