

Pengaruh Work-to-Family Conflict, Psychological Well-Being dan Burnout terhadap Career Advancement pada Wanita Karir di Sidoarjo

Pipit Fadilatul Fitri ^{1*}, Siti Mujanah ², Achmad Yanu Alif Fianto ³

^{1, 2, 3} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

* 1262400028@surel.untag-sby.ac.id

Abstrak

Work-to-family conflict (WFC) merupakan tantangan umum bagi wanita karir, yang berpotensi menghambat career advancement mereka akibat tuntutan ganda dari lingkungan profesional dan domestik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-to-family conflict (WFC), Psychological Well-being (PWB), dan burnout terhadap career advancement karir di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden penelitian terdiri dari 217 wanita karir di Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-to-family conflict (WFC) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Psychological Well-being (PWB) dan career advancement, serta pengaruh positif yang signifikan terhadap burnout. Selain itu, Psychological Well-being (PWB) ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap career advancement, sementara burnout memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap career advancement. Secara keseluruhan, ketiga variabel, yaitu Work-to-family conflict (WFC), Psychological Well-being (PWB), dan burnout, mampu menjelaskan 64,2% variabilitas dalam career advancement. Temuan ini menyoroti bahwa Work-to-family conflict (WFC) memicu rangkaian dampak, mulai dari penurunan Psychological Well-being (PWB), dan peningkatan burnout, yang pada akhirnya menjadi hambatan signifikan bagi career advancement.

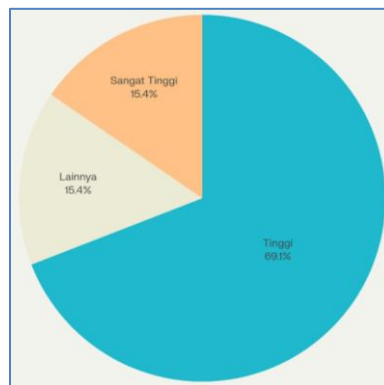
Keywords: *Work-to-Family Conflict, Psychological Well-Being, Burnout, Career Advancement, Wanita Karir*

Pendahuluan

Beberapa dekade terakhir, lanskap dunia kerja mengalami perubahan signifikan, terutama dengan masuknya generasi muda seperti Generasi Milenial dan Generasi Z ke dalam angkatan kerja. Generasi ini dikenal memiliki ekspektasi karier yang berbeda, lebih menekankan pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, fleksibilitas, serta makna dalam pekerjaan yang dijalani. Perbedaan nilai dan preferensi ini memunculkan dinamika baru dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kemajuan karier (*career advancement*). Namun, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik work-to-family conflict dan psychological well-being serta burnout yang dialami generasi muda dapat menjadi penghambat serius dalam pencapaian karier mereka. Di sisi lain, psychological well-being menjadi faktor penting yang dapat berperan sebagai pelindung atau mediator dalam hubungan antara stres kerja dan keberhasilan karier.

Secara tradisional, wanita seringkali masih memegang tanggung jawab utama untuk urusan rumah tangga dan pengasuhan anak (Annajiyah et al, 2023), bahkan ketika mereka juga mengejar karir profesional. Hal ini menciptakan beban ganda dimana tuntutan pekerjaan dan

tanggung jawab keluarga bersaing untuk mendapatkan waktu dan energi yang terbatas, sehingga menyulitkan untuk menyeimbangkan keduanya (Liu *et al.*, 2020). Selain itu, budaya perusahaan yang seringkali belum sepenuhnya mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta minimnya dukungan dari keluarga atau organisasi, dapat memperburuk konflik ini. Ekspektasi masyarakat terhadap peran gender juga turut berkontribusi, dimana wanita karir mungkin merasa tertekan untuk memenuhi standar ideal baik di tempat kerja maupun di rumah, yang pada akhirnya menyebabkan stres dan kesulitan dalam menyeimbangkan kedua domain tersebut (Hair, 2014).



Gambar 1. Prevalensi Work-to-Family Conflict Pada Wanita Karir

Prevalensi *work-to-family conflict* pada wanita karir menunjukkan bahwa lebih dari 80% wanita karir mengalami tingkat konflik yang tinggi, dengan rata-rata skor *work-to-family conflict* mencapai 5,93 dari skala 1–7 (Rozana *et al.*, 2022). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas besar wanita karir menghadapi tekanan signifikan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Tingginya prevalensi konflik ini berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kelelahan emosional dan masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, yang dialami oleh sekitar 85% wanita karir dalam satu tahun terakhir (Ma *et al.*, 2025). Hal ini menegaskan bahwa *work-to-family conflict* merupakan isu utama yang sangat umum dan berdampak besar pada kesejahteraan psikologis wanita di dunia kerja.

Work-to-family conflict adalah suatu bentuk konflik peran ganda yang terjadi ketika tuntutan atau tekanan dari pekerjaan mengganggu atau menghambat peran dan tanggung jawab individu dalam keluarga, sehingga individu merasa kesulitan untuk memenuhi ekspektasi di kedua bidang secara bersamaan (Ragnarsdóttir *et al.*, 2025). Konflik ini muncul karena adanya ketidakcocokan antara peran di tempat kerja dan di rumah, misalnya ketika jam kerja yang panjang, beban kerja berlebih, atau jadwal kerja yang tidak fleksibel menyebabkan individu tidak dapat hadir atau terlibat dalam aktivitas keluarga, seperti mengurus anak, mendampingi pasangan, atau memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Work-to-family conflict dapat berbentuk konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), dimana waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga; berbasis tekanan (*strain-based conflict*), dimana stres atau kelelahan dari pekerjaan mempengaruhi suasana hati dan kemampuan menjalankan peran keluarga; serta berbasis perilaku (*behavior-based conflict*), dimana perilaku atau pola interaksi yang dibawa dari pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan di lingkungan keluarga (Ma *et al.*, 2025). Dalam konteks wanita karir, *work-to-family conflict* seringkali lebih terasa karena perempuan secara tradisional masih memikul tanggung jawab utama dalam keluarga, sehingga ketika mereka juga aktif di dunia kerja, keterbatasan waktu, energi, dan sumber daya psikologis menjadi tantangan besar yang dapat menimbulkan kelelahan emosional, stres kronis, hingga masalah kesehatan mental seperti

kecemasan dan depresi. *Work-to-family conflict* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat menurunkan kualitas *psychological well-being*, meningkatkan *burnout* serta mempengaruhi *career advancement*, sehingga penting bagi organisasi maupun keluarga untuk memberikan dukungan agar wanita karir dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut secara lebih sehat dan produktif.

Psychological wellbeing merupakan konsep multidimensional yang menggambarkan kondisi optimal dalam fungsi psikologis seseorang, mencakup aspek-aspek seperti emosi positif, kepuasan hidup, makna, dan kemampuan mengelola tantangan sehari-hari (Hernandez *et al.*, 2018). *Psychological wellbeing* terdiri dari enam komponen utama, yaitu *self-acceptance* (penerimaan diri), *positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain), *autonomy* (kemandirian), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *purpose in life* (tujuan hidup), dan *personal growth* (pertumbuhan pribadi). Individu yang memiliki *psychological wellbeing* tinggi biasanya merasa puas dengan dirinya, mampu membangun hubungan yang suportif, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mampu mengelola lingkungannya dengan baik (Tang *et al.*, 2019). Selain itu, *psychological wellbeing* juga mencakup kemampuan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi, serta memiliki otonomi dalam mengambil keputusan hidup.

Selain aspek-aspek positif tersebut, *psychological wellbeing* juga berarti ketiadaan gangguan psikologis seperti kecemasan, depresi, atau stres kronis, serta adanya ketahanan (resiliensi) dalam menghadapi tekanan hidup (Wan *et al.*, 2025). Seseorang dengan *psychological wellbeing* yang baik tidak hanya mampu merasakan kebahagiaan dan kepuasan, tetapi juga dapat mengelola emosi negatif, beradaptasi terhadap perubahan, dan tetap produktif dalam berbagai situasi. *Psychological wellbeing* menekankan pentingnya positive emotions, engagement, relationships, meaning, dan accomplishment sebagai pilar utama *psychological wellbeing*. *Psychological wellbeing* yang tinggi berkorelasi dengan kesehatan fisik yang lebih baik, umur panjang, kualitas hidup yang lebih tinggi, serta kemampuan beradaptasi yang lebih baik terhadap tantangan dan perubahan hidup.

Burnout juga merupakan salah satu imbas dari *work-to-family conflict*. Burnout adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang tidak berhasil diatasi (Edú-Valsania *et al.*, 2022). *Burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), sinisme atau depersonalisasi (*cynicism/depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*). Kelelahan emosional merujuk pada perasaan terkuras secara fisik dan mental akibat beban kerja yang terus-menerus. Sinisme menggambarkan sikap negatif, menjauh, atau tidak peduli terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan kerja. Sementara itu, penurunan pencapaian diri ditandai dengan perasaan tidak mampu, kurang produktif, dan rendahnya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. *Burnout* berkembang secara bertahap dan seringkali menjadi kondisi kronis yang berdampak buruk pada kesehatan fisik maupun mental individu. Burnout dapat menyebabkan perubahan perilaku, seperti penurunan motivasi, menarik diri dari lingkungan sosial, hingga munculnya gangguan tidur dan depresi (Shankar, 2023). Faktor pemicunya meliputi beban kerja berlebihan, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, kurangnya penghargaan, serta konflik nilai antara individu dan organisasi. Maka dengan demikian, burnout bukan hanya masalah individu, tetapi juga berkaitan erat dengan lingkungan dan budaya kerja yang tidak sehat.

Career advancement adalah proses kemajuan dan perkembangan karier profesional seseorang melalui perolehan keterampilan baru, pengambilan tanggung jawab yang lebih besar, serta perpindahan ke posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi (Brites Da Silva *et al.*, 2021).

Career advancement dipahami sebagai pergerakan ke atas dalam perjalanan profesional, yang dapat ditandai dengan promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, pengembangan keterampilan, dan kenaikan gaji. *Career advancement* tidak hanya terbatas pada promosi, tetapi mencakup segala bentuk pertumbuhan profesional yang memungkinkan individu mencapai tujuan kariernya, baik melalui pelatihan, pengembangan diri, maupun penugasan baru yang menantang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *career advancement* meliputi pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan perusahaan, serta motivasi dan kecerdasan emosional. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kesempatan promosi dan memperluas cakupan pengalaman profesional karyawan. *Career advancement* juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola sumber daya internal, seperti kepribadian, motivasi, serta keterampilan komunikasi dan manajemen emosi, yang semuanya berperan penting dalam pencapaian kesuksesan karier jangka panjang (Pshembayeva *et al.*, 2022).

Work-to-family conflict dapat mempengaruhi *psychological well-being*, *burnout* dan *career advancement* pada wanita karir. Wanita karir yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work-to-family conflict*) dapat menyebabkan *burnout* karena tekanan peran yang saling bertentangan antara domain pekerjaan dan keluarga secara terus-menerus menguras sumber daya fisik dan emosional mereka (Kayanti *et al.*, 2023). Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, seperti jam kerja yang panjang atau beban kerja yang berat, dengan tanggung jawab keluarga, seperti mengurus anak dan urusan rumah tangga, menciptakan stres kronis dan ketegangan (Recuero *et al.*, 2021). Paparan yang berkelanjutan terhadap konflik peran ini menyebabkan terkurasnya energi individu, memicu gejala kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi terhadap pekerjaan, dan menurunnya rasa pencapaian pribadi, yang kesemuanya merupakan komponen inti dari *burnout* (Li *et al.*, 2024).

Work-to-family conflict yang dialami wanita karir juga dapat mempengaruhi *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis mereka karena adanya tekanan peran yang saling bertentangan antara domain pekerjaan dan keluarga, yang mengarah pada menipisnya sumber daya mental dan emosional (Obrenovic *et al.*, 2020). Ketika tuntutan dari pekerjaan merambah ke kehidupan keluarga, atau sebaliknya, hal ini menciptakan stres, ketegangan psikologis, dan perasaan tertekan yang dapat menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan. Konflik peran ganda ini seringkali mengakibatkan penurunan kepuasan hidup, peningkatan gejala depresi dan kecemasan, serta berkurangnya kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupannya, yang merupakan inti dari penurunan kesejahteraan psikologis (Lizano, 2020).

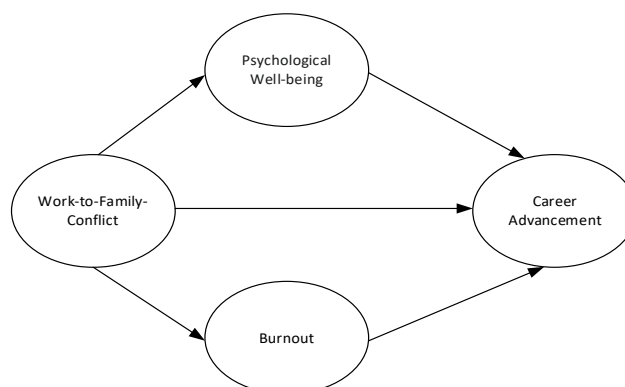
Work-to-family conflict (WFC), *burnout*, dan *psychological well-being* secara kolektif dapat mempengaruhi kemajuan karir (*career advancement*) wanita karir dengan berbagai cara. *Psychological well-being* memiliki efek positif pada aspirasi karier dan mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku yang meningkatkan kesuksesan karier mereka. Ketika seseorang merasakan kesejahteraan psikologis, mereka lebih termotivasi untuk mengambil tantangan, bertahan melalui kesulitan, dan berjuang untuk kemajuan, yang pada akhirnya menempatkan mereka pada jalur yang lebih baik untuk kemajuan karier (Hartman *et al.*, 2020).

Burnout berdampak negatif pada *career advancement* karena kondisi ini menurunkan kinerja, produktivitas, dan kualitas kerja seseorang, sehingga individu yang mengalami *burnout* cenderung sulit memenuhi ekspektasi organisasi dan kehilangan peluang untuk promosi atau pengembangan karier. *Burnout* menyebabkan penurunan motivasi, kreativitas, serta

kemampuan untuk berinovasi, yang sangat penting dalam proses kemajuan karier (Annajiyah et al, 2023). Selain itu, individu dengan riwayat *burnout* seringkali dipersepsikan oleh manajemen sebagai kurang tahan terhadap stres, memiliki keterampilan kepemimpinan yang lemah, dan kurang termotivasi, sehingga mereka cenderung diabaikan dalam proses seleksi promosi atau pengembangan profesional. Stigma ini menyebabkan peluang karier mereka menjadi lebih terbatas, bahkan ketika performa kerja mereka sudah membaik, sehingga efek *burnout* terhadap *career advancement* dapat berlangsung dalam jangka panjang (Purnama et al., 2023).

WFC menguras waktu dan energi yang seharusnya dapat dialokasikan untuk pengembangan profesional dan kinerja pekerjaan, sehingga mengganggu progresi karir dan menyebabkan hilangnya peluang untuk pengembangan keterampilan. Akibatnya, wanita karir mungkin menunjukkan kinerja yang lebih rendah atau dianggap kurang berkomitmen, yang berdampak negatif pada evaluasi untuk promosi (Yusuf et al, 2020). Lebih lanjut, *burnout* yang disebabkan oleh WFC kronis dan stres dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan, sementara kesejahteraan psikologis yang terganggu dapat mengurangi ketahanan dan fokus yang diperlukan untuk pertumbuhan karir. Ekspektasi sosial dan keterbatasan dukungan organisasi seringkali memperburuk tantangan ini, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stagnasi karir bagi wanita.

Kebaruan artikel ini terletak pada pengujian simultan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*work-to-family conflict*), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), dan *burnout* terhadap kemajuan karir (*career advancement*) wanita karir dalam satu model terintegrasi. Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menempatkan kesejahteraan psikologis dan *burnout* tidak hanya sebagai akibat dari konflik peran, tetapi juga sebagai faktor yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan karir. Selain itu, artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis analisis jalur (*path analysis*) untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, yang masih terbatas dalam studi-studi sebelumnya di konteks wanita karir di Indonesia. Hasil penelitian ini memperkaya literatur dengan memberikan bukti empiris bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan lebih dari separuh variabilitas dalam kemajuan karir, serta menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan keseimbangan hidup kerja sebagai strategi pengembangan karir yang inklusif gender.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory*. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan mengapa suatu fenomena terjadi dengan menggali hubungan sebab-akibat atau pola yang mendasarinya (Sugiyono, 2019). Fokus penelitian adalah pada eksplorasi mendalam untuk

mengidentifikasi variabel-variabel penting dan membangun hipotesis, serta memberikan wawasan untuk penelitian lanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang konteks atau fenomena yang terjadi di wanita karir. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh *work-to-family conflict* (WFC), *psychological well-being* (PWB), dan *burnout* terhadap *career advancement* pada wanita karir di Sidoarjo.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan purposive sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan untuk mendapatkan sampel yang representatif. Kriteria responden adalah wanita, berdomisili di Sidoarjo, sudah menikah, mempunyai anak dan bekerja sebagai wanita karir. Sampel penelitian yang diperoleh adalah 217 wanita karir di Sidoarjo.

Masing-masing variabel penelitian diukur dari penelitian sebelumnya. Variabel *work-to-family conflict* dengan 4 item pernyataan, *psychological well-being* diukur dengan 5 item pernyataan, *burnout* diukur dengan 6 item pernyataan, dan *career advancement* diukur dengan 5 item pernyataan (Barriga Medina et al, 2021; Gupta et al, 2024; He et al., 2020). Semua item diukur dengan Skala Likert 5 skala poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3, yang merupakan *component based predictive model* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* (Ghozali, 2019). PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menangani model yang kompleks serta data yang tidak harus berdistribusi normal. Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap utama (Ghozali, 2019).

Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*), yang berfungsi untuk memastikan validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan. Pada tahap ini, dilakukan uji validitas konvergen, yang dianggap terpenuhi jika nilai *loading factor* dari setiap indikator berada di atas 0,7. Evaluasi model pengukuran dilanjutkan dengan uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Validitas diskriminan dapat dinilai melalui dua cara, yaitu analisis *crossloading* dan kriteria Fornell-Larcker. Pada analisis *crossloading*, korelasi sebuah konstruk dengan item pengukurannya harus lebih tinggi dibandingkan dengan item dari konstruk lain. Sementara itu, kriteria Fornell-Larcker mensyaratkan bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk harus lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lain. Kemudian, uji reliabilitas dianggap memenuhi syarat jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel laten berada di atas 0,7.

Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*), yang dilakukan dengan menguji nilai R-squared (R^2) dan signifikansi koefisien jalur untuk menilai akurasi prediksi model. Nilai R^2 merepresentasikan seberapa besar varians konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Tahap terakhir adalah pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Sebuah hipotesis dinyatakan terdukung jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05.

Hasil

Berdasarkan klasifikasi yang diberikan, karakteristik dominan responden wanita karir adalah mereka yang berusia antara 35-45 tahun, yang mencakup 53% dari total responden. Selain itu, mayoritas responden (63%) memiliki lama bekerja lebih dari 4 tahun. Dari segi pendidikan, karakteristik yang paling menonjol adalah lulusan S1, yang mencapai 67% dari keseluruhan responden wanita karir.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Demografi	Karateristik	Jumlah	Persentase
Usia	< 25 th	25	12%
	25 - < 35 th	57	26%
	35 - < 45 th	115	53%
	45 th dan di atasnya	20	9%
Lama Bekerja	1 - 2 th	9	4%
	Lebih dr 2 - 3 th	38	18%
	Lebih dr 3 - 4 th	33	15%
	Lebih dr 4 th	137	63%
Pendidikan	SMA/SMK	19	9%
	Diploma	27	12%
	S1	146	67%
	Lainnya	25	12%

Hasil analisis *convergent validity* menunjukkan bahwa semua nilai *outer loading* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel penelitian telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Hasil pengujian *convergent validity* dengan nilai AVE juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator masing-masing variabel telah memiliki *covergent validity* yang tinggi.

Tabel 2. Validity dan Reliability

Variabel/Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Work-to-Family Conflict (Barriga Medina <i>et al.</i> , 2021)		0.879	0.916	0.733
Sepulang kerja, saya pulang ke rumah terlalu lelah untuk melakukan beberapa hal yang ingin saya lakukan	0.841			
Di tempat kerja, ada begitu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan sehingga menyita waktu untuk kepentingan pribadi saya	0.892			
Keluarga/teman-teman saya tidak menyukai betapa seringnya saya disibukkan oleh pekerjaan saya saat berada di rumah.	0.857			
Pekerjaan saya menyita waktu yang ingin saya habiskan bersama keluarga/teman.	0.832			
Psychological Well-Being (Gupta <i>et al.</i> , 2024)		0.864	0.902	0.647
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati yang saya ideal kan.	0.835			
Kondisi hidup saya sangat baik.	0.781			
Saya puas dengan hidup saya.	0.824			
Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup.	0.826			
Jika saya bisa menjalani hidup saya lagi, saya hampir tidak akan mengubah apa pun.	0.754			
Burnout (Barriga Medina <i>et al.</i> , 2021)		0.879	0.908	0.623
Saya tidak memiliki energi untuk pergi bekerja di pagi hari	0.788			
Saya merasa lelah secara fisik	0.792			

Variabel/Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Proses berpikir saya lambat	0.807			
Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi	0.777			
Saya merasa tidak mampu untuk bersikap peka terhadap kebutuhan rekan kerja dan pelanggan.	0.805			
Saya merasa tidak mampu berinvestasi secara emosional pada rekan kerja dan orang lain	0.766			
Career Advancement (He <i>et al.</i> , 2020)		0.860	0.899	0.641
Saya yakin bahwa saya memiliki peluang untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dalam waktu dekat.	0.792			
Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam waktu dekat.	0.823			
Saya merasa bahwa kemajuan saya untuk naik jabatan cukup memuaskan.	0.786			
Saya seringkali mendapatkan kenaikan gaji sejak bekerja di perusahaan	0.805			
Saya pernah mengisi berbagai jabatan (posisi) sejak saya bekerja di perusahaan	0.794			

Hasil analisis *reliability* menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel *burnout* (BO), *career advancement* (CA), *psychological well-being* (PWB), dan *work-to-family conflict* (WFC) menunjukkan nilai di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik. Nilai AVE untuk seluruh variabel *burnout* (BO), *career advancement* (CA), *psychological well-being* (PWB), dan *work-to-family conflict* (WFC) menunjukkan nilai diatas 0,5, maka dapat dinyatakan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik, artinya lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Jadi dengan kata lain, indikator-indikator tersebut secara konsisten merepresentasikan konstruk laten yang sama, sehingga membuktikan bahwa pengukuran dilakukan dengan akurat. Selain itu, nilai AVE > 0,5 juga mendukung reliabilitas konstruk (karena terkait dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*). Maka nilai AVE telah memenuhi syarat untuk memperkuat keandalan model struktural.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	BO	CA	PWB	WFC
BO	0.789			
CA	-0.709	0.800		
PWB	-0.426	0.617	0.804	
WFC	0.402	-0.466	-0.324	0.856

Hasil analisis *discriminant validity* dengan *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa nilai akar AVE konstruk *burnout* (BO) sebesar 0,789 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk *burnout* (BO) dengan *career advancement* (CA), *psychological well-being* (PWB), dan *work-to-family conflict* (WFC). Begitupun juga nilai akar AVE konstruk *career advancement* (CA) sebesar 0,800, *psychological well-being* (PWB) sebesar 0,804, dan *work-to-family conflict* (WFC) sebesar 0,856, masing-masing lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator masing-masing variabel telah tepat mengukur konstruk variabelnya.

Tabel 4. Crossloading

Indikator	BO	CA	PWB	WFC
BO1	0.788	-0.587	-0.346	0.311
BO2	0.792	-0.474	-0.288	0.322
BO3	0.807	-0.562	-0.333	0.327
BO4	0.777	-0.502	-0.314	0.284
BO5	0.805	-0.586	-0.393	0.276
BO6	0.766	-0.622	-0.333	0.373
CA1	-0.641	0.792	0.464	-0.352
CA2	-0.595	0.823	0.491	-0.340
CA3	-0.522	0.786	0.500	-0.402
CA4	-0.557	0.805	0.513	-0.353
CA5	-0.517	0.794	0.501	-0.421
PWB1	-0.306	0.475	0.835	-0.272
PWB2	-0.299	0.426	0.781	-0.222
PWB3	-0.314	0.529	0.824	-0.322
PWB4	-0.370	0.429	0.826	-0.194
PWB5	-0.411	0.579	0.754	-0.267
WFC1	0.310	-0.380	-0.323	0.841
WFC2	0.297	-0.353	-0.255	0.892
WFC3	0.357	-0.388	-0.217	0.857
WFC4	0.395	-0.457	-0.304	0.832

Hasil analisis *discriminant validity* dengan *crossloading* pada tabel 4 menunjukkan bahwa korelasi konstruk *burnout* (BO) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator *burnout* (BO) dengan konstruk *career advancement* (CA), *psychological well-being* (PWB), dan *work-to-family conflict* (WFC). Hal ini juga berlaku untuk ketiga variabel lainnya, yaitu *career advancement* (CA), *psychological well-being* (PWB), dan *work-to-family conflict* (WFC). Maka berdasarkan hasil pengujian *crossloading* menunjukkan bahwa masing-masing konstruk laten memprediksi indikator bloknya lebih baik dibandingkan dengan indikator pada blok variabel lainnya.

Tabel 5: Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur (Path) Model Struktural

Hipotesis	Koefisien Jalur (Path)	P value	Keterangan
H1: <i>Work-to-family conflict</i> (WFC) → <i>Psychological well-being</i> (PWB)	-0.324	0.000	Terdukung
H2: <i>Work-to-family conflict</i> (WFC) → <i>Burnout</i> (BO)	0.402	0.000	Terdukung
H3: <i>Work-to-family conflict</i> (WFC) → <i>Career Advancement</i> (CA)	-0.151	0.002	Terdukung
H4: <i>Psychological well-being</i> (PWB) → <i>Career Advancement</i> (CA)	0.356	0.000	Terdukung
H5: <i>Burnout</i> (BO) → <i>Career Advancement</i> (CA)	-0.497	0.000	Terdukung

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan hasil sebagai berikut:

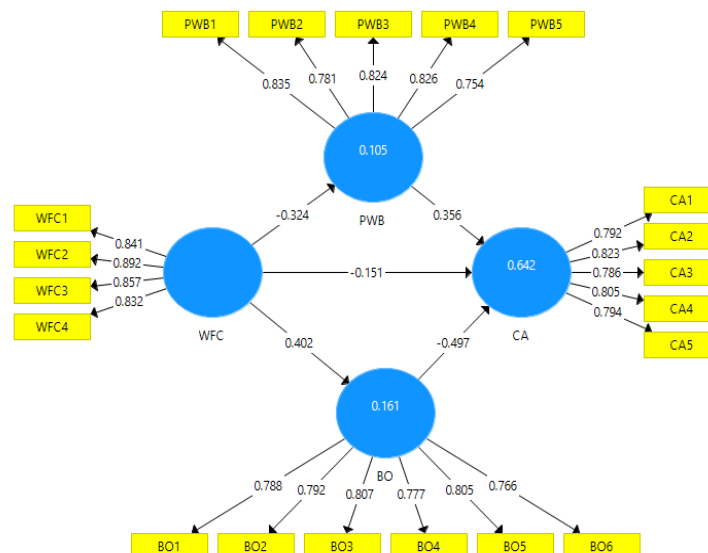
Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-to-family conflict/WFC*) memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek psikologis dan karier individu. Pertama, WFC terbukti berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being/PWB*) dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,324 dan nilai p sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis seseorang, sehingga hipotesis pertama terdukung.

Selanjutnya, WFC juga ditemukan berpengaruh positif terhadap *burnout*, ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,402 dan nilai p sebesar 0,000. Artinya, konflik kerja-keluarga yang tinggi cenderung meningkatkan tingkat kelelahan emosional (*burnout*), mendukung hipotesis kedua. Selain itu, WFC juga berpengaruh negatif terhadap kemajuan karier (*career advancement*)

dengan koefisien -0,151 dan nilai p sebesar 0,002, yang mengindikasikan bahwa tekanan akibat konflik kerja dan keluarga dapat menghambat perkembangan karier seseorang. Oleh karena itu, hipotesis ketiga pun didukung.

Sementara itu, pengaruh positif yang signifikan ditemukan antara *psychological well-being* terhadap *career advancement*, dengan koefisien sebesar 0,356 dan nilai p sebesar 0,000. Temuan ini memperkuat hipotesis keempat bahwa individu dengan kondisi psikologis yang lebih baik cenderung memiliki peluang karier yang lebih baik pula. Terakhir, *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kemajuan karier, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien sebesar -0,497 dan nilai p sebesar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwa kelelahan emosional dan stres yang tinggi dapat menjadi penghambat dalam pengembangan karier, sehingga hipotesis kelima juga didukung.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat antara *work-to-family conflict*, *psychological well-being*, *burnout*, dan kemajuan karier. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan guna menjaga kesejahteraan psikologis dan mendorong perkembangan karier yang optimal.



Gambar 2. Hasil Analisis PLS

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), diperoleh gambaran hubungan antara variabel-variabel laten yang terdiri atas *Work-Family Conflict* (WFC), *Psychological Well-Being* (PWB), *Burnout* (BO), dan *career advancement* (CA). Setiap konstruk diukur oleh sejumlah indikator dengan nilai loading yang seluruhnya berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator valid dan reliabel dalam mengukur konstraknya.

Secara struktural, hubungan antar variabel laten memperlihatkan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) memiliki pengaruh negatif terhadap *Psychological Well-Being* (PWB) dengan koefisien -0,324, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin menurun kesejahteraan psikologis individu. WFC juga berpengaruh positif terhadap *Burnout* (BO) dengan nilai koefisien 0,402, yang berarti semakin tinggi konflik kerja-keluarga, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Selain itu, WFC juga memiliki pengaruh negatif langsung terhadap *career advancement* (CA) dengan koefisien -0,151, meskipun efeknya relatif lemah. *Psychological Well-Being* (PWB) memiliki pengaruh positif

terhadap *career advancement* (CA) dengan koefisien 0,356, menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesejahteraan psikologis, semakin besar pula kemampuan individu untuk menghadapi tekanan dan stres. Sebaliknya, *Burnout* (BO) memiliki pengaruh negatif yang paling besar terhadap *career advancement* (CA) dengan koefisien -0,497, yang berarti bahwa tingginya tingkat *burnout* secara signifikan menurunkan kemampuan coping individu.

Tabel 6: Nilai Koefisien Determinasi atau R Square (R²)

Variabel Endogen	Nilai R ²
<i>Psychological well-being</i> (PWB)	0,105
<i>Burnout</i> (BO)	0,161
<i>Career advancement</i> (CA)	0,642

Berdasarkan nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa: Hasil analisis nilai R-Square menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian ini. Nilai R-Square untuk pengaruh *work-to-family conflict* (WFC) terhadap *psychological well-being* (PWB) tercatat sebesar 0,105. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 10,5% variabilitas dari konstruk *psychological well-being* dapat dijelaskan oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga, sedangkan sisanya, yaitu 89,5%, masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selanjutnya, nilai R-Square untuk pengaruh WFC terhadap *burnout* (BO) adalah sebesar 0,161, yang berarti bahwa 16,1% variabilitas burnout dapat dijelaskan oleh WFC, sementara 83,9% lainnya disebabkan oleh variabel-variabel di luar model ini. Adapun untuk variabel *career advancement* (CA), diperoleh nilai R-Square sebesar 0,642. Ini menunjukkan bahwa sebesar 64,2% variabilitas career advancement dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *work-to-family conflict*, *psychological well-being*, dan *burnout*, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam studi ini. Temuan ini memberikan gambaran bahwa meskipun model memiliki kekuatan penjelas yang moderat hingga tinggi terhadap *career advancement*, namun masih terdapat ruang eksplorasi terhadap faktor-faktor lain yang berpotensi berpengaruh. Secara umum, nilai batas-batas R² sebesar 0,75; 0,50; atau 0,25 untuk konstruk endogen dapat dideskripsikan secara respektif sebagai pengaruh yang substansial, moderat, dan lemah (Hair *et al.*, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R² untuk *psychological well-being* (PWB) dan *burnout* (BO) masuk kategori lemah, karena berada di bawah nilai 0,25. Adapun nilai R² untuk *career advancement* (CA) masuk kategori moderat, karena di rentang nilai 0,50 - 0,75.

Pembahasan

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-to-family conflict*) secara signifikan berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Ketika tuntutan dan tekanan dari pekerjaan meluas dan mengganggu peran serta tanggung jawab dalam keluarga, individu, khususnya wanita karir, mengalami penurunan dalam kesejahteraan psikologis mereka (Obrenovic *et al.*, 2020). Ketidakseimbangan ini menciptakan stres, perasaan bersalah, dan ketegangan emosional yang dapat berujung pada masalah kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan, serta menurunkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Akibatnya, kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dan merasakan kebahagiaan dalam hidupnya menjadi terganggu karena sumber daya mental dan emosional mereka terkuras oleh konflik antar peran tersebut. Hal ini membuktikan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya isu personal, melainkan kebutuhan mendasar dalam menciptakan kehidupan kerja yang berkelanjutan.

Work-to-family conflict merupakan prediktor kuat terjadinya burnout pada wanita karir. Tekanan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan keluarga menyebabkan stres kronis yang berkepanjangan, yang pada akhirnya menguras energi fisik dan emosional individu (Kayanti et al, 2023). Kondisi ini memicu timbulnya gejala-gejala utama *burnout*, seperti kelelahan emosional yang mendalam, di mana individu merasa terkuras dan tidak lagi mampu memberikan kontribusi emosional; depersonalisasi atau sinisme, yang ditandai dengan sikap acuh tak acuh dan menjaga jarak terhadap pekerjaan; serta menurunnya rasa pencapaian pribadi (Recuero et al, 2021). Dengan kata lain, konflik yang terus-menerus antara pekerjaan dan keluarga membuat individu rentan mengalami kelelahan mental dan fisik yang parah, yang merupakan inti dari sindrom *burnout*. *Work-to-family conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kemajuan karir (*career advancement*), khususnya bagi wanita karir. Tuntutan keluarga yang berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan seringkali mengurangi waktu, energi, dan komitmen yang dapat diinvestasikan wanita dalam pekerjaan dan pengembangan profesional. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, hilangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan jejaring yang penting untuk kemajuan, serta dapat menurunkan motivasi dan ambisi karir. Selain itu, persepsi bahwa wanita yang mengalami WFC mungkin kurang berkomitmen atau kurang mampu menangani tanggung jawab yang lebih besar dapat mempengaruhi keputusan promosi, yang pada akhirnya menghambat atau memperlambat laju kemajuan karir mereka (Yusuf et al, 2020).

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berpengaruh positif terhadap kemajuan karir karena individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih terlibat, produktif, dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka, yang merupakan faktor kunci untuk pengembangan karir yang sukses. Kesejahteraan psikologis juga dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dan perilaku kontekstual positif di tempat kerja, yang dinilai penting oleh manajer dalam membuat keputusan terkait mobilitas karir dan prospek promosi. Selain itu, *psychological well-being* dapat menumbuhkan efikasi diri okupasional yang lebih tinggi, mendorong individu untuk menetapkan tujuan karir yang lebih ambisius dan aktif mengambil langkah-langkah untuk kemajuan karir mereka (Hartman et al, 2020). *Burnout* secara signifikan menghambat kemajuan karir (*career advancement*) karena berdampak negatif pada berbagai aspek yang esensial untuk progresi profesional. Kondisi *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, seringkali menyebabkan menurunnya motivasi kerja, kinerja yang suboptimal, dan produktivitas yang rendah (Annajiyah et al, 2023). Hal ini membuat individu kurang mampu untuk fokus, bekerja secara efektif, dan menunjukkan inisiatif yang diperlukan untuk mendapatkan promosi atau tanggung jawab yang lebih besar. Lebih lanjut, *burnout* juga dikaitkan dengan peningkatan absensi, ketidakpuasan kerja, dan kecenderungan yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*), yang kesemuanya dapat merusak reputasi profesional dan membatasi peluang untuk kemajuan karir (Purnama et al., 2023). Berdasarkan hasil nilai R-Square, diketahui bahwa *work-to-family conflict* hanya menjelaskan 10,5% variabilitas *psychological well-being* dan 16,1% burnout, yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang memengaruhi dua variabel tersebut, seperti dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, atau faktor kepribadian. Namun demikian, nilai R-Square untuk *career advancement* cukup tinggi, yakni sebesar 64,2%, yang berarti WFC, PWB, dan *burnout* secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi *career advancement* pada wanita karir.

Faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta norma sosial mengenai peran gender memainkan peranan penting dalam memperkuat atau melemahkan dampak ketiga variabel tersebut. Budaya organisasi yang mendukung

keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meminimalkan tekanan peran ganda dan mengurangi risiko burnout. Demikian pula, gaya kepemimpinan yang empatik dan inklusif mampu menciptakan rasa aman psikologis yang mendukung kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang hanya berfokus pada intervensi individu tidak akan cukup untuk mengatasi dampak negatif *work-to-family conflict* terhadap *career advancement*. Perubahan struktural dan budaya di dalam organisasi diperlukan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih berkeadilan dan responsif terhadap kebutuhan perempuan. Selain itu, pemanfaatan teknologi kerja digital juga dapat menjadi pedang bermata dua. Di satu sisi, teknologi memungkinkan fleksibilitas kerja, namun di sisi lain dapat memperluas jam kerja secara tidak terkontrol dan meningkatkan beban kerja yang berdampak pada meningkatnya *work-to-family conflict*. Oleh sebab itu, literasi digital yang seimbang dan kebijakan penggunaan teknologi yang bijaksana juga menjadi isu penting dalam konteks manajemen stres dan burnout. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model konseptual dengan memasukkan variabel mediasi dan moderasi seperti *work engagement*, *organizational support*, atau *emotional intelligence* untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang mekanisme yang memengaruhi *career advancement*. Hal ini tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memperkuat basis data untuk kebijakan intervensi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Selain faktor internal dan kebijakan organisasi, peran pasangan atau anggota keluarga juga sangat krusial dalam membantu wanita karir menghadapi *work-to-family conflict*. Dukungan emosional, pembagian tugas rumah tangga yang adil, dan sikap saling pengertian antara pasangan dapat memperkuat resiliensi psikologis wanita dalam menghadapi tekanan peran ganda. Ketika tanggung jawab domestik tidak hanya dibebankan pada wanita, maka beban mental dan emosional dapat dikurangi secara signifikan, yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pendekatan sistemik yang melibatkan unit terkecil seperti keluarga, hingga kebijakan makro di lingkungan kerja, merupakan strategi yang saling melengkapi dalam menciptakan ekosistem yang kondusif bagi kemajuan karir wanita karir di tengah tuntutan profesional dan domestik yang kompleks. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan WFC, *psychological well-being*, dan pencegahan burnout sebagai strategi utama dalam mendukung kemajuan *career advancement*. Perusahaan dan institusi perlu menyadari kompleksitas tantangan yang dihadapi wanita karir dan menyediakan sistem dukungan yang komprehensif, seperti kebijakan kerja fleksibel, program kesehatan mental, dan pengembangan kepemimpinan yang inklusif. Temuan ini menjadi dasar yang kuat untuk menyusun kebijakan SDM yang berorientasi pada keseimbangan hidup kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan individu, khususnya wanita yang menjalankan peran ganda.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, *Work-to-family conflict* yang dialami wanita karir memicu serangkaian dampak negatif yang saling terkait, mulai dari penurunan *psychological well-being* hingga peningkatan risiko burnout. Kondisi psikologis yang terganggu dan kelelahan fisik serta emosional akibat burnout ini, ditambah dengan terbatasnya waktu dan energi akibat tuntutan peran ganda, secara kolektif menciptakan hambatan signifikan bagi kemajuan karir wanita. Hal ini termanifestasi dalam bentuk penurunan kinerja, hilangnya peluang pengembangan diri, serta berkurangnya motivasi dan ketahanan yang diperlukan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Secara spesifik, hasil menunjukkan bahwa WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap PWB (koefisien = -0,324; $p = 0,000$) dan *career advancement* (koefisien = -0,151; $p = 0,002$), serta berpengaruh positif terhadap burnout (koefisien = 0,402; $p = 0,000$). Selain itu, PWB

berpengaruh positif terhadap *career advancement* (koefisien = 0,356; $p = 0,000$), sedangkan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap *career advancement* (koefisien = -0,497; $p = 0,000$). Nilai *R-square* menunjukkan bahwa WFC menjelaskan 10,5% varians PWB, 16,1% varians *burnout*, dan secara bersama-sama dengan PWB dan burnout menjelaskan 64,2% varians *career advancement*.

Implikasi penelitian ini bagi wanita karir adalah pentingnya kesadaran akan potensi dampak negatif *Work-to-family conflict* terhadap *psychological well-being*, tingkat *burnout*, dan *career advancement*, sehingga mendorong perlunya pengembangan strategi koping pribadi yang efektif dan pencarian dukungan lingkungan kerja yang suportif. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Sidoarjo dan melibatkan responden wanita, sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasi untuk wilayah atau kelompok lain. Selain itu, data yang digunakan bersifat satu waktu (*cross-sectional*), sehingga belum bisa melihat perubahan dari waktu ke waktu. Beberapa variabel seperti kesejahteraan psikologis dan burnout juga masih dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam studi ini. Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan responden dari berbagai daerah, jenis pekerjaan, dan termasuk perbandingan antara pria dan wanita. Selain itu, menggunakan pendekatan jangka panjang (*longitudinal*) dapat membantu melihat pengaruh konflik kerja-keluarga dalam jangka waktu tertentu.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Annajiyah, A., & Abadiyah, R. (2023). The Role of Work Family Conflict, Work Stress and Burnout in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic: Peran Work Family Conflict, Stres Kerja dan Burnout dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 22, 10-21070.
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work-family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Brites da Silva, H., Yukongdi, V., Kusakabe, K., & Zimmermann, W. (2021). Career advancement in the hotel industry in Timor-Leste: Study of individual, organizational, and gender differences. *SAGE Open*, 11(3), 21582440211032683. <https://doi.org/10.1177/21582440211032683>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ghozali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, S., Pathak, G. S., & Biswas, B. (2024). The roles of conflict management and psychological empowerment in virtual teams. *Information Technology & People*, 37(8), 66-108. <https://doi.org/10.1108/itp-04-2022-0265>
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage.

- Hartman, R. L., & Barber, E. G. (2020). Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management: An International Journal*, 35(1), 92-118. <https://doi.org/10.1108/gm-04-2019-0062>
- He, H., Gao, J., & Yan, L. (2020). Understanding career advancement of newcomers from perspective of organizational socialization: A moderated mediating model. *Chinese Management Studies*, 14(3), 789-809. <https://doi.org/10.1108/cms-03-2019-0116>
- Hernandez, R., Bassett, S. M., Boughton, S. W., Schuette, S. A., Shiu, E. W., & Moskowitz, J. T. (2018). Psychological well-being and physical health: Associations, mechanisms, and future directions. *Emotion Review*, 10(1), 18-29. <https://doi.org/10.1177/1754073917697824>
- Kayanti, D. D., & Alfikalia. (2023). Pengaruh konflik kerja keluarga terhadap burnout pada dokter di masa pandemi COVID-19. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(1), 33-63. <http://dx.doi.org/10.51353/inquiry.v14i01.735>
- Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., & Zou, H. (2024). The relationship between work-family conflict and job burnout among primary and secondary school teachers: the role of depression and cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology*, 15, 1438933. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438933>
- Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Qiu, Y. (2020). How career expectations influence advancement: evidence from women in the hospitality industry. *Tourism Review*. <https://doi.org/10.1108/tr-12-2019-0513>
- Lizano, E. L. (2022). The impact of work-family conflict on psychological well-being: A cross-sectional study of Salvadoran social workers. *Journal of ethnic & cultural diversity in social work*, 31(1), 51-61. <https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1827333>
- Ma, J., Xu, L., & Zhang, X. (2025). Work-family conflict, overwork and mental health of female employees in China. *Frontiers in Public Health*, 13, 1483746. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1483746>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pshembayeva, E., Pfeyfer, N., Uaikhanova, M., & Bubenchikova, A. (2022, December). Career success: Analysis and development of career opportunities in students. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 999541). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.999541>
- Purnama, R., Risyanah, R., & Thahir, A. (2023). Burnout Pada Karyawati Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Dukungan Rekan Kerja. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 3(2), 82-101. <https://doi.org/10.24042/jwcs.v3i2.19219>
- Ragnarsdóttir, B. H., Bjarnadóttir, V. S., Hjálmsdóttir, A., & Víkingisdóttir, A. S. (2025). Work-family conflict: A classed phenomenon? *Acta Sociologica*, 00016993241311150. <https://doi.org/10.1177/00016993241311150>
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 21-28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>

- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work Family Konflik Pada Pekerja Wanita di Era Modern. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 128–139. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7270>
- Shankar, P. S. (2023). Burnout Syndrome. *RGUHS Journal of Medical Sciences*, 13(3), 12433693. https://doi.org/10.26463/rjms.13_3_10.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tang, Y. Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting psychological well-being through an evidence-based mindfulness training program. *Frontiers in human neuroscience*, 13, 237. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2019.00237>
- Wan, J., Wee, L. H., Siau, C. S., & Wong, Y. H. (2025). Psychological well-being and its associated factors among university students in Sichuan, China. *Frontiers in Psychology*, 16, 1473871. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1473871>
- Yusuf, R. M. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(1), 151-162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>