

WORK FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP INTENTION TO LEAVE PADA IBU BEKERJA SAAT MENGHADAPI PANDEMI COVID-19

Qodariah¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Budi Luhur
E-mail: qodariah@budiluhur.ac.id

ABSTRAK

Di zaman sekarang ini, wanita tidak hanya mengurus rumah, tetapi banyak yang menjadi wanita karir. Semakin banyaknya wanita yang pindah dari sekolah, tingginya standar serikat pekerja terhadap wanita dan meningkatnya kebutuhan akan kehidupan finansial, mengharapkan wanita memiliki pilihan untuk bekerja di berbagai bidang sesuai dengan bakat mereka. Ibu bekerja selama pandemi virus corona di kota Semarang. Contoh review ini adalah ibu bekerja di kota Semarang dengan contoh lengkap 130 responden.

Metode yang digunakan adalah pengujian skala likert.

Hasil pengujian pengujian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to leave* sebesar 44%. Variabel Burnout juga berpengaruh positif terhadap *intention to leave* bagi ibu bekerja yang menghadapi pandemi virus corona, yaitu 56%. Untuk menguji dampak pada saat yang sama, hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *Burnout* secara bersamaan mempengaruhi *Intention to Leave* sebesar 64,6% sedangkan untuk 35,4% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak ditemukan pada penelitian.

Kata kunci : *Work family conflict, burnout, intention to leave, ibu bekerja*

ABSTRACT

In today's global era, women do not only take care of the house, but many become career women. The increasing number of women graduating from college, the high goals of workers' organizations towards women and the increasing need for economic life, require women to be able to work in various sectors according to their expertise. Mother worked during the covid-19 pandemic in Semarang City. The sample of this study was working mothers in the city of Semarang with a total sample of 130 respondents. The sampling technique used is simple random sampling.

The research scale used is the Likert scale.

The data analysis method used multiple regression with SPSS 22.0. The analysis test results show that the work family conflict variable has a positive effect on Intention To Leave by 44%. The Burnout variable also has a positive effect on the intention to leave for working mothers who are facing the Covid-19 pandemic, which is 56%. To test the effect simultaneously, the results show that Work Family Conflict and Burnout simultaneously affect Intention To Leave by 64.6% while for 35.4% it is influenced by other variables not found in this study.

Keywords: *Work family conflict, burnout, intention to leave, working mother*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam periode dunia saat ini, perempuan tidak hanya mengurus rumah saja melainkan banyak yang menjadi wanita karir. Meningkatnya jumlah perempuan yang lulus dari perguruan tinggi, tingginya tujuan organisasi pekerja terhadap perempuan dan meningkatnya kebutuhan kehidupan ekonomi, menuntut perempuan untuk dapat bekerja di berbagai sektor sesuai dengan keahlian mereka. Jumlah wanita karir yang terjadi tahun 2019 sebanyak 55,5%. Setiap tahunnya tingkat partisipasi angkatan kerja wanita hanya naik sebesar 0,06 % (Databoks, 07 Mei 2019).

Pada masa lalu, perempuan Indonesia menggunakan lebih banyak waktu mereka untuk bekerja dalam pekerjaan rumah tangga dan perawatan anak. Khususnya di beberapa bidang, dalam tuntutan perempuan yang bekerja di lingkungan rumah dipandang sebagai tanggung jawab yang tidak dapat dipilih. Wanita bekerja disebabkan karena tuntutan kebutuhan hidup yang berubah seiring dengan perkembangan zaman (Wulansari Hesti & Yuniawan Ahyar, 2017). Wanita yang bekerja memiliki peran ganda, karena mereka harus bekerja dan mengurus rumah. Dalam pernikahan wanita mempunyai tugas untuk mengurus rumah tangga seperti menjadi istri dan ibu untuk keluarganya (Candra Ifani & Huda Nurul, 2017).

Bagi wanita karir, dua tugas tanggung jawab harus dilakukan yaitu tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. *Work Family Conflict* yang terus berlangsung akan menimbulkan konflik yang akan menyebabkan burnout seperti kelelahan fisik dan emosional yang mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan rendah sehingga karyawan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*Intention To Leave*). *Work-family conflict* dapat meningkatkan *Intention To Leave* pada karyawan karena adanya pengaruh dari peran kinerja karyawan yang berdampak pada suatu masalah.

Intention To Leave menjadi satu diantaranya yang menyebabkan tingginya masalah keluarga-pekerjaan(*Pradapti Aris, 2017*). Masalah keluarga-pekerjaan dapat menyebabkan *Intention To Leave* yang diakibatkan oleh menurunnya hasil pekerjaan pada karyawan (Utama, 2015). Maka dari itu *work-family conflict* sangat mempengaruhi kehidupan pribadi dan menimbulkan masalah di pekerjaan. Pada penelitian yang akan peneliti teliti respondennya yaitu karyawan wanita. Para studi menyatakan bahwa laki-laki dapat mengalami *Work-Family Conflict* tidak hanya perempuan saja, dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa *Work Family Conflit* yang terjadi pada perempuan lebih tinggi sedangkan laki-laki mengalami tingkat *Work Family Conflit* lebih sedikit. Perbedaan tingkat pada *work family conflict* yang terjadi antara laki-laki dan perempuan dikarenakan peran tanggungjawab, pembagian waktu dan menyeimbangkan suatu tanggungjawab antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu masalah wanita karir yang menyebabkan *Work Family Conflict* (Triyaryati Nyoman, 2003).

Hakim, et al (2015) menyatakan bahwa perempuan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan suatu tanggungjawab keluarga dan tanggung jawab pekerjaan(Wulansari Hesti, 2017). *Burnout* yang terjadi pada wanita karir karena adanya ketidakseimbangan dalam tuntutan waktu dan tenaga yang penuh mengakibatkan beban yang tinggi (*Overload*). Penelitian Brown dan Roloff (2011) menyatakan *work family conflict* yang terjadi pada pekerja *white collar* disebabkan oleh jam kerja yang berlebih ini dinyatakan langsung oleh sebagian dari pekerja *white collar*. Pekerja kantoran atau pekerja kerah putih (*White Collar*) pada wanita memiliki beban kerja yang lebih tinggi daripada non kerah putih atau *Non White*

Collar (Wulansari Hesti, 2017). Kelelahan fisik dan kelelahan emosional (Burnout) pada seseorang diakibatkan adanya dependensi waktu dan tanggung jawab kerja yang tinggi.

Rzeszutek & Schier, 2014 menyatakan *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom multidimensional yang meliputi kelelahan fisik dan emosional, penurunan prestasi pada diri sendiri, dan cenderung dalam mengevaluasi diri sendiri dan menilai pekerjaan orang lain secara negatif. Freudenberg (1974) merupakan sosok yang pertama kali memperkenalkan burnout dan kemudian menjadi tema penelitian yang sering digunakan dalam bidang kesehatan dan bidang psikologi (Sani Irvan Ardian, 2017). *Intention to leave* pada pekerja diakibatkan karena keadaan *Burnout* yang terus – menerus (Wulansari Hesti, 2017). Dari penelitian tersebut, ditemukan juga bahwa peningkatan dalam *intention to leave* diakibatkan adanya tuntutan dari pekerjaan sehingga karyawan mengalami *Burnout* berupa kelelahan fisik dan kelelahan non fisik. “*Work Family Conflict* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Burnout*” (Coban dan Irmis, 2016).

Hobfoll (dalam Pradarti dan Supartha, 2017) Teori *Conservation of Resource* (COR) menyatakan, seseorang ketika kesulitan dalam menyeimbangkan peran ganda mengakibatkan seseorang kehilangan sumber dayanya yang akan memicu terjadinya *Burnout*. Karatepe dan Uludag (dalam Pradarti dan Supartha, 2017) menjelaskan bahwa dampak yang diakibatkan dari terjadinya *work family conflict* dan *Burnout* yaitu kinerja karyawan, loyalitas karyawan, dan *Intention To Leave*. Pendapat tersebut sesuai dengan pernyataan dari Grandey dan Cropanzano (1999) mengenai teori *Conservation of Resource* (COR), yang ditetapkan kerangka kerja untuk akibat dari *work family conflict* dan motivasi diri terhadap *Burnout* serta *Work Family Conflict* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan dan *Intention To Leave*. *Burnout* terjadi akibat kelelahan fisik maupun non fisik. *Burnout* yang terjadi pada seseorang dapat meningkatkan *Intention To Leave* yang tinggi, karena adanya hasil yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Ketika sikap *Burnout* terus berlangsung dapat mengakibatkan adanya efek negatif bagi suatu organisasi atau pekerjaan, seperti berkeinginan untuk berhenti atau *Intention to Leave* (Muhdiyanto & Mranani Muji, 2018). Putri dan Suana, (2016) mendefinisikan *Intention To Leave* yaitu keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan atau organisasi. Tingkat *Intention To Leave* yang tinggi mengakibatkan dampak negatif serta menimbulkan konflik bagi perusahaan (Muhdiyanto & Mranani Muji, 2018).

Berdasarkan permasalahan yang sedang dihadapi seluruh dunia beberapa bulan ini yaitu Covid-19 (Corona) mengakibatkan dampak yang buruk pada perekonomian dan tenaga kerja. Banyak terjadinya PHK massal pada perusahaan, penerapan WFH, kekhawatiran dalam bekerja serta beban kerja yang banyak. Covid-19 juga berdampak pada ibu bekerja karena beban kerja semakin bertambah yang dapat menyita waktu dengan keluarga. Ibu bekerja terkadang mengalami kekhawatiran yang tinggi untuk berangkat bekerja dikarenakan sudah banyaknya kasus positif Covid-19. Kekhawatiran tersebut memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Mulainya penerapan untuk tidak mudik dan pulang kampung membuat sebagian perusahaan menerapkan sistem kerja dengan mengurangi libur bekerja. Hal ini membuat ibu bekerja mengalami kelelahan dikarenakan jam kerja terlalu padat dan tidak ada libur yang panjang untuk beristirahat. Ancaman yang bisa didapat pada para pekerja yaitu tertular virus Covid-19. Terutama pada pekerja dibidang perbankan, jasa keuangan, jasa pengiriman, dan tenaga medis. Jika hal tersebut terjadi secara terus - menerus dapat mengalami *Burnout* pada seseorang yang dapat memicu terjadinya *Intention To Leave*.

Penelitian ini dilakukan kepada ibu bekerja di kota Semarang. Berdasarkan data olahan dari raw data yang di dapat dari data Sakernas tahun 2019 diketahui bahwa ibu bekerja di kota Semarang sebesar 97,09 %. Berikut ini rekapitulasi data sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi data ibu bekerja di kota Semarang tahun 2019

Jenis kegiatan						
Bekerja (sudah menikah)	Pengangguran	AK	Sekolah	Ibu rumah tangga	Lainnya	Total
251.889	7.547	259.436	708	164.248	3.898	428.290
97,09 %	2,91 %					

Sumber : data Sakernas 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas jumlah ibu bekerja pada tahun 2019 sebesar 251.889 dengan presentase 97,09 %. Dengan begitu jumlah ibu bekerja dikota Semarang cukup banyak. Tidak semua ibu bekerja mengalami masalah keluarga dan Burnoutada sebagian yang tidak mengalami permasalahan tersebut. Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui “**Work Family Conflict Dan Burnout Terhadap Intention To Leave Pada Ibu Bekerja Yang Sedang Menghadapi Pandemi Covid-19.**”

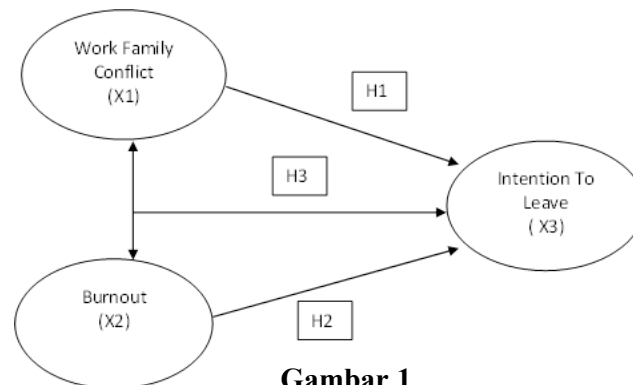
KAJIAN PUSTAKA

Menurut Latifah dan Rohman (2014) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh secara positif terhadap *Intention To Leave*. permasalahan yang ada pada *Work Family Conflict*, diakibatkan dari seseorang yang tidak dapat menyeimbangkan peran atau tanggungjawab antara pekerjaan dengan keluarga sehingga dapat memicu terjadinya stres dan tertekan dalam dirinya dan berakibat pada menurunnya tingkat kinerja karyawan dan berfikir untuk meninggalkan perusahaan (Amelia, 2010).

Burnout adalah kelelahan yang diakibatkan pada beban kerja yang berlebihan , bekerja terlalu bersemangat, berkontribusi dan loyalitas dan adanya lembur bekerja, sehingga mengabaikan sesuatu yang karyawan inginkan dan pencapaian yang diharapkan karyawan (Freudenberger, 1974). *Burnout* dapat mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan fisik dan emosional pada waktu bekerja.

Menurut Mobley et al (1978) *Intention To Leave* merupakan seseorang yang lebih cenderung memiliki keinginan untuk berhenti atau berpindah bekerja. Witasari (2009) berpendapat bahwa *Intention to leave* yang tinggi pada perusahaan dapat menyebabkan terganggunya kegiatan dan produksi perusahaan dan dapat menimbulkan tidak adanya stabilitas dan kepastian pada keadaan kerja. Sedangkan Utama (2015) menyatakan bahwa *Intention To Leave* dapat membuat kepuasan dalam bekerja pada karyawan menurun sehingga mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*Intention To Leave*).

Berdasarkan analisis hubungan variabel diperoleh Kerangka berpikir sistematika hipotesis penelitian pada gambar berikut :



Gambar 1
Kerangka berpikir

Hipotesis Penelitian

Harapan sementara dari masalah yang akan direnungkan dalam bentuk kalimat pertanyaan, Sugiyono (2017:99). Berikut ini hipotesis penelitian ini:

H1 : *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Intention to Leave*.

H2 : *Burnout* berpengaruh positif terhadap *intention to leave*

H3 : *Work Family Conflict* Dan *Burnout* Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap *Intention To Leave*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah metode untuk memperoleh penyelesaian yang terjadi pada masalah penelitian (Cresweel, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2012 : 1) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara objektif untuk memperoleh data dengan maksud dan manfaat tertentu. Metode penelitian dijadikan dasar bagi peneliti serta dapat memberikan arahan pada penelitian, dengan begitu maksud dari penelitian terpenuhi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk menemukan hubungan atau pengaruh dari setiap variabel penelitian seperti simetris, causal, dan interaktif. Penelitian asosiatif biasanya menggunakan 2 variabel atau lebih dari 2 variabel untuk mengetahui apakah berpengaruh atau memiliki hubungan diantara variabelnya. Penelitian asosiatif lebih tinggi daripada penelitian deskriptif atau komperatif karena pada penelitian ini dapat membentuk teori yang digunakan untuk menafsirkan, memprediksi, dan mengatur adanya gejala. Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* dan *Burnout* terhadap *Intention To Leave*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling dikarenakan peneliti tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap ibu bekerja yang sedang menghadapi Covid-19. Sedangkan dalam penarikan sampel peneliti menggunakan pendekatan purposive sampling dikarenakan peneliti sudah mempertimbangkan sendiri untuk memilih anggota populasi yang dapat memberikan informasi yang diinginkan karena mereka memiliki informasi yang diinginkan peneliti dan mereka sudah memenuhi syarat dalam pengambilan sampel. Syarat yang harus dimiliki

responden dan dipilih sebagai responden yaitu ibu bekerja yang sedang menghadapi Covid – 19.

Menurut Ferdinand (dalam E windiananto, 2014) dalam menentukan jumlah minimum sampel yang representatif dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= (25 \times \text{jumlah variabel independent}) \\ &= 25 \times 3 \\ &= 75 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Jumlah minimum sampel dalam penelitian ini sebesar 75 sampel, untuk sampel yang akan diambil dalam penelitian ini peneliti mengambil 130 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas, untuk mengetahui tingkat reliabilitas alpha pada instrumen penelitian dibagi menjadi 3 yaitu

- a. Cronbach's Alpha < 0,60 yaitu tidak reliabel
- b. Cronbach's Alpha 0,60 – 0,79 yaitu reliabel
- c. Cronbach's Alpha 0,80 – 1,00 yaitu sangat reliabel

Berikut uji reliabilitas dari penelitian ini :

Tabel 2
Tabel Uji Validitas Work Family Conflict, Burnout, dan Intention To Leave

Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha	N of Item	keterangan
Work Family Conflict	0,935	12	Sangat Reliabel
Burnout	0,926	13	Sangat reliabel
Intention To Leave	0,881	6	Sangat reliabel

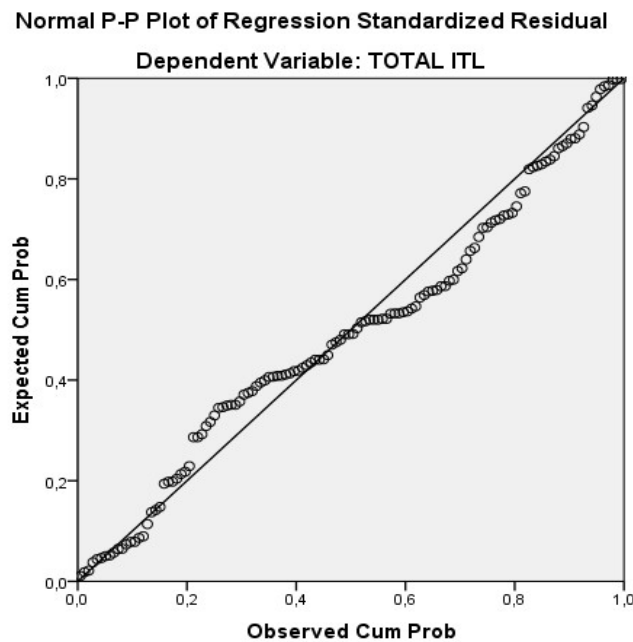
Sumber : Pengolahan Data Primer tahun 2020

Berdasarkan tabel 2, kesimpulannya yaitu bahwa 31 item instrumens penelitian pada variabel *Work Family Conflict*, *Burnout* dan *Intention To Leave* dinyatakan sangat reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,80.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji *Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test* digunakan dalam uji normalitas, supaya data dapat diketahui data terdistribusi normal atau tidak. Data dapat dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0,05 pada uji *Kolmogrov-Sirnov*. Uji normalitas dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



Gambar 2
Gambar Scatter-plot

Sumber : Pengolahan Data Primer tahun 2020

Tabel 2
Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21090416
	Absolute	,092
Most Extreme Differences	Positive	,092
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,225

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan Data Primer tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig $0,225 > 0,05$, maka distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Untuk mengetahui adanya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yaitu apabila nilai tolerance > 0,1 dan VIF <10, maka tidak ada gangguan multikolinearitas, jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 4
Analisis Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL WFC	,314	3,182
	TOTAL BO	,314	3,182

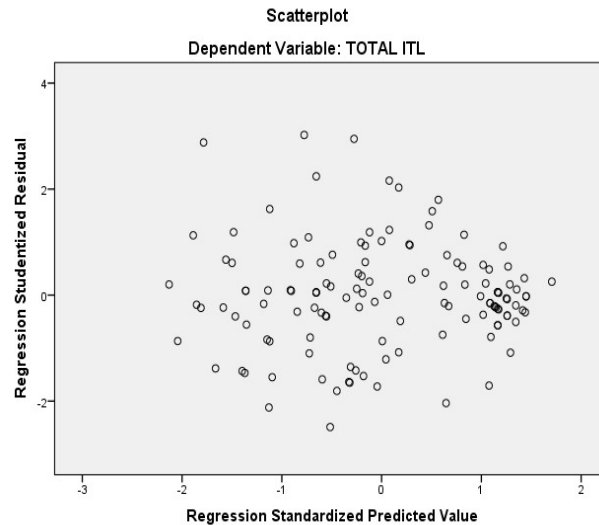
a. Dependent Variable: TOTAL ITL

Sumber : Pengolahan Data Primer tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4. Berdasarkan angka tolerance pada tabel dan angka VIF seluruhnya dibawah sehingga disimpulkan model regresi tidak terindikasi terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah variabel tidak memiliki kesamaan dalam seluruh observasi. Dalam variabel dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas jika nilai signifikan > 0,05 dan dapat di lihat dari scatter plot, jika pada scatter plot heteroskedastisitas titik – titikmenyebar dengan pola tidak jelas pada bagian atas angka 0 dan bawah angka 0 dari sumbu Y, maka dinyatakan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Berikut gambar hasil uji heteroskedas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada variabel dengan alasan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan titik-titik menyebar ke kiri dan kanan angka 0 pada sumbu X dan menyebar ke mana-mana. angka 0 pada sumbu Y.

3. Analisis Data

Tabel 5
Hasil Uji Persamaan Regresi

Variable	Coefficient	t-Statistics	Sig.
(Constant)	2,992	2,986	0,003
WFC	0,038	0,774	0,440
Burnout	0,378	7,983	0,000
Adj.R ²	0,646		
FStatistics	118,622		

Sumber : Pengolahan Data Primer

Pengujian analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai *coefficients* yang terdapat pada Tabel 5, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,992 + 0,038 (WFC) + 0,378 (Burnout) + \epsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dinyatakan bahwa:

- Konstanta 2,992 artinya apabila seluruh variabel bebas dianggap nol maka Intention to Leave bernilai 2,992
- Koefisien regresi dari variabel independen bernilai positif yang apabila terjadi peningkatan satu satuan dari masing-masing variabel independent akan menaikkan Intention to Leave, jumlah nilai koefisiennya masing-masing variabel independent

Tabel 5, cenderung terlihat bahwa Fhitung pada *work family conflict* dan *Burnout* pada *Intention to leave* dapat dilihat dari hasil uji F di atas, diketahui bahwa harga F hitung adalah $118,622 > F_{tabel} (3,07)$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, hal ini cenderung bahwa *Work Family Conflict* dan *Burnout* secara bersamaan mempengaruhi *Intention to Leave*.

Tabel 5 diketahui Adjusted R Square sebesar 0,646 yang berarti pada variabel dependent berpengaruh terhadap variabel independent sebesar 64,6 % sedangkan untuk 35,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi.

Tabel 5 menunjukkan hasil hipotesis uji T :

- Nilai thitung adalah $0,774 < t_{tabel} 1,979$ sedangkan nilai kritis *Work Family Conflict* adalah $0,440 > 0,05$, maka pada saat itu H_0 diakui dan H_a ditolak, sehingga *work family conflict* tidak sedikit banyak mempengaruhi *intention to leave*. Nilai t bernilai positif, maka pada saat itu pengaruhnya positif, yang berarti bahwa dengan asumsi *work family conflict* meningkat, *intention to leave* juga akan meningkat.
- Nilai $t_{hitung} 7,983 > 1,979 t_{tabel}$ sedangkan kritis *Burnout* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi *Burnout* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Intention To Leave*. Nilai t_{hitung} positif, jadi pengaruh yang terjadi positif yang artinya jika *Burnout* semakin meningkat maka *intention to leave* juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Work Family Conflict sebaiknya ibu bekerja lebih sanggup lagi untuk menyeimbangkan peran keluarga dengan pekerjaan. Membagi dan menggunakan waktu dengan baik adalah kunci untuk menyeimbangkan peran. Dengan begitu keluarga dan pekerjaan dapat seimbang dan tidak terjadi masalah. Selain itu, kurangi jam kerja yang ada diperusahaan untuk menikmati waktu dengan keluarga karena sesok seorang ibu dan istri didalam keluarga sangat penting untuk mendidik anak dan mengatur sebuah keluarga. Sering melakukan komunikasi dan bertukar pikiran mengenai pekerjaan. Hal ini dilakukan supaya pekerjaan yang saat ini dijalani mengalami persetujuan dari keluarga dan tidak menimbulkan masalah. Dengan terciptanya keseimbangan antar peran dapat mengurangi niatan untuk meninggalkan perusahaan. Tetap menjaga kebersihan dan kesehatan selama bekerja ditengah wabah Covid-19 untuk menjaga diri dan keluarga.

Dalam *Burnout* sebaiknya ibu bekerja lebih terbuka dengan keadaan yang terjadi kepada atasan, agar atasan memberikan kelonggaran dalam memberikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Tidak memaksakan diri dalam menjalankan tugas karena akan berdampak negatif pada diri sendiri. Apabila tugas dan tanggung jawab menumpuk minta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan beban kerja tersebut. Lebih memperhatikan diri apabila sudah merasa lelah secara lebih baik meminta kelonggaran kepada atasan apabila merasa lelah secara emosional lebih baik berbicara kepada rekan kerja dan keluarga untuk memberikan masukan. Kurangi rasa kecemasan mengenai tertularnya virus Covid-19 dan lakukan anjuran pemerintah dalam beraktifitas. Jika merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan lakukan hal yang lain dijam istirahat atau waktu libur seperti melakukan hobi dan kegiatan yang baru untuk menghilangkan rasa kebosanan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. & Sudibya, I.G.A. (2018). “*Pengaruh Work family conflict Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*”. E jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 07 (03), 775 – 808.
- Candra, I., & Huda, A.N. (2017). “*Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Wanita Karir Yang Sudah Menikah Di Yayasan Iqasar Padang*”. Jurnal Psikohumanika, 09 (01), 25 -36.
- Farradima, S., & Halim, F.W. (2016). “*The Consequences of Work Family Conflict, Burnout and Organizational Commitment Among Women In Indonesia*”. Procedia Social and Behavioral Sciences, 219, 241 – 247.
- Febriani, R., Zaitul, & Antoni. (2019). *Beban Kerja Dan Kelelahan Emosional Perawat Wanita Yang Sudah Berkeluarga : Konflik Kerja Keluarga Sebagai Variabel Mediasi*. Ensiklopedia of Journal, 01 (02), 2622 – 9110.
- Fuhasari, L. 21016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Skripsi)*. Yogyakarta (ID) : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ibrahim, I.D.K. (2019). *Pengaruh JobInsecurity Dan Burnout Terhadap Turnover intention*. Jurnal Target, 01 (02), 67 – 78.