

BURNOUT SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN WORK-FAMILY CONFLICT DAN SUBJECTIVE WELL-BEING SELAMA PANDEMI COVID-19 PERAWAT YANG BERKELUARGA

Cindy Angelia¹, P. Tommy Y. S. Suyasa² & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: cindy.705180123@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: daniell@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 27-09-2023, revisi: 28-10-2023, diterima untuk diterbitkan : 05-11-2023

ABSTRACT

The increasing number of Covid-19 patients in Hospital X makes health workers, especially nurses, feel overwhelmed and exhausted which can make nurses have low life satisfaction because they only have little time to enjoy their daily lives. The purpose of this study is to determine the mediating role of burnout on married nurses' work-family conflict and subjective well-being during COVID-19 pandemic at Hospital X. This study involved 80 married nurses at Hospital X using convenience sampling techniques. The measuring instruments used in this study were Satisfaction With Life Scale (SWLS), Positive and Negative Affect Scale (PANAS), Work-Family Conflict Scale (WFCS), and Burnout Assessment Tool (BAT). This research was conducted offline and online for two weeks. From the process bootstrapping regression analysis there are results that work-family conflict can influence burnout ($t_a = 8.4349$; $p = 0.0000$), burnout can influence subjective well-being ($t_b = -2.8252$; $p = 0.0060$), and work-family conflict can influence subjective well-being ($t_c = -3.4740 > 1.96$; $p = 0.0008$). When burnout become a mediator, the influence of work-family conflict on subjective well-being is not significant ($t_c' = -0.6710$; $p = 0.5042$). Therefore, burnout have a role as a perfect mediator in the relationship between work-family conflict and subjective well-being.

Keywords: Work-family conflict, subjective well-being, burnout, nurse, mediator

ABSTRAK

Meningkatnya jumlah pasien Covid-19 di Rumah Sakit X membuat tenaga kesehatan terutama perawat merasa kewalahan dan kelelahan yang dapat membuat perawat memiliki kepuasan hidup yang rendah karena hanya memiliki sedikit waktu untuk menikmati kehidupan sehari-harinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan *burnout* sebagai mediator antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* selama masa pandemi COVID-19 pada perawat yang telah berkeluarga di Rumah Sakit X. Penelitian ini melibatkan 80 perawat yang telah berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit X dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), *Positive and Negative Affect Scale* (PANAS), *Work-Family Conflict Scale* (WFCS), dan *Burnout Assessment Tool* (BAT). Penelitian ini dilakukan secara luring dan daring selama dua minggu. Dari analisis regresi menggunakan *process bootstrap* ditemukan hasil bahwa *work-family conflict* dapat memengaruhi *burnout* ($t_a = 8.4349$; $p = 0.0000$), *burnout* dapat memengaruhi *subjective well-being* ($t_b = -2.8252$; $p = 0.0060$), dan *work-family conflict* dapat memengaruhi *subjective well-being* ($t_c = -3.4740 > 1.96$; $p = 0.0008$). Ketika *burnout* diposisikan sebagai mediator, pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* menjadi tidak signifikan ($t_c' = -0.6710$; $p = 0.5042$). Dengan demikian, *burnout* terbukti berperan sebagai mediator sempurna pada hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*.

Kata Kunci: Work-family conflict, subjective well-being, burnout, perawat, mediator

1. PENDAHULUAN

Dunia saat ini sedang dilanda dengan krisis kesehatan karena timbulnya penyakit *Coronavirus Disease* atau COVID-19. Pandemi COVID-19 masuk ke Indonesia pada awal tahun 2020 dengan waktu penyebaran yang sangat cepat dan meluas dalam waktu delapan hari ke banyak provinsi di Indonesia (CNN Indonesia, 2020). Dengan kondisi penyebaran pandemi COVID-19 yang sangat cepat, hal ini menyebabkan tingginya kebutuhan akan fasilitas kesehatan dan meningkatkan beban kerja para tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19. Salah satu rumah sakit yang terkena

dampak dari pandemi COVID-19 yaitu Rumah Sakit X yang terletak di Singkawang, Kalimantan Barat yang merupakan salah satu rumah sakit swasta terbesar di Singkawang sehingga pasien di Rumah Sakit X tentunya meningkat selama pandemi COVID-19.

Meningkatnya jumlah pasien di Rumah Sakit X membuat tenaga kesehatan terutama perawat merasa kewalahan dan kelelahan yang dapat membuat perawat memiliki kepuasan hidup yang rendah karena hanya memiliki sedikit waktu untuk menikmati kehidupan sehari-harinya. Selain itu, ketika menangani banyak pasien selama pandemi COVID-19, seorang perawat juga akan mengalami berbagai pengalaman yang baik maupun pengalaman yang tidak menyenangkan. Cara dan alasan individu untuk menjalani hidupnya secara positif berdasarkan penilaian kognitif dan reaksi afektif disebut sebagai *subjective well-being* (Diener, 1984). Penilaian kognitif mengacu pada penilaian individu terhadap kepuasan hidupnya, sementara reaksi afektif mengacu pada emosi positif dan negatif yang dirasakan oleh individu. Ketika seorang perawat tidak memiliki *subjective well-being* yang baik, ia akan sering merasakan emosi negatif dibanding emosi positif.

Memiliki *subjective well-being* yang baik merupakan hal penting bagi seorang perawat dengan banyak tuntutan pekerjaan di tengah pandemi COVID-19 karena dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian DiMaria et al. (2020) bahwa semakin tinggi kepuasan hidup seseorang yang merupakan bagian dari *subjective well-being* maka semakin tinggi juga efisiensi dan produktivitasnya. Selain itu, *subjective well-being* yang baik juga membantu perawat untuk menghadapi konflik baik di tempat kerja maupun bersama keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hu et al. (2016) yang menemukan bahwa individu dengan *subjective well-being* yang tinggi cenderung memiliki lingkungan kerja yang baik dan keluarga yang harmonis karena terhindar dari konflik. Perawat yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menghadapi konflik peran karena banyaknya tuntutan pekerjaan saat di tempat kerja dan di rumah serta sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dengan peran sebagai Ibu. tekanan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan seperti ketidaksesuaian waktu kerja, kesibukan, dan perilaku dalam bekerja dengan peran dalam keluarga didefinisikan sebagai *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Banyak penelitian sebelumnya yang secara konsisten mengatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Huang et al. (2019) menyatakan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada pekerja wanita ($r = -0.256$). Hal ini juga sesuai dengan penelitian Drummond et al. (2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara *work-family interference* dengan *family satisfaction* ($r = -0.17$). Cohen (1988) menyatakan bahwa hubungan antara dua variabel dikatakan lemah apabila memiliki nilai r dengan rentang 0.10 sampai 0.30, hubungan yang sedang ditunjukkan dengan rentang nilai r 0.30 sampai 0.50, dan nilai r diatas 0.50 menunjukkan hubungan yang kuat. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Drummond et al. (2017) dan Huang et al. (2019) menunjukkan hubungan yang lemah antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Hubungan yang lemah antara kedua variabel pada penelitian Drummond et al. (2017) dan Huang et al. (2019) memungkinkan adanya pengaruh dari variabel ketiga yang dapat memperkuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Baron dan Kenny (1986), variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen disebut sebagai mediator. Dalam hal ini, mediator dapat memengaruhi hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*.

Peran mediator dalam hubungan antara *work-family conflict* dengan *well-being* bukan hal yang pertama kali diteliti. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Chen et al. (2020) meneliti mengenai adanya peranan *negative affect* sebagai mediator antara *work-family conflict* dan *workplace well-being* pada pekerja konstruksi di Cina. Namun, dalam penelitian tersebut *negative affect* gagal menjadi mediator antara hubungan *work-family conflict* dengan *workplace well-being*. Ketidakberhasilan *negative affect* sebagai mediator membuat peneliti ingin mengetahui apakah variabel lain seperti *burnout* dapat memediasi hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* yang mengukur kesejahteraan individu secara keseluruhan. *Burnout* merupakan ketidakmampuan dan ketidakinginan individu untuk menyelesaikan tugas karena kurangnya tenaga akibat kelelahan, kurangnya resiliensi, minat dan komitmen pada pekerjaan yang disebut sebagai *burnout* (Schaufeli et al., 2020b). *Burnout* pada perawat juga didukung oleh survei oleh Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (2020) yang menyatakan bahwa 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout* sedang dan berat.

Burnout sebagai mediator antara pengaruh *work-family conflict* dengan *subjective well-being* dapat dijelaskan secara teori dengan *Conservation of Resources (COR) Theory*. Menurut Hobfoll et al. (2018) teori COR menyatakan bahwa individu berusaha untuk mendapatkan, menjaga dan mengisi kembali sumber daya yang mereka miliki. Ketika sumber daya yang dimiliki individu hilang, hal tersebut menyebabkan lebih banyak sumber daya yang akan hilang nantinya dan menjadi pemicu terjadinya stres. Berdasarkan hal tersebut, *work-family conflict* dalam penelitian ini berperan sebagai konflik yang dapat mengurangi sumber daya seseorang. Semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami seseorang maka semakin besar juga sumber daya yang harus digunakan untuk mengatasi konflik. Hal ini menyebabkan individu mengalami stres dan kelelahan yang berkepanjangan akibat hilangnya sumber daya yang menjadi pemicu dari *burnout*. Kemudian, stres yang timbul akibat kurangnya sumber daya untuk menghadapi *work-family conflict* menyebabkan *subjective well-being* pada individu juga menurun. Oleh karena itu, *burnout* dapat memediasi antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* karena *work-family conflict* yang tinggi dapat memengaruhi terjadinya *burnout* dan stres yang terjadi karena *burnout* dapat mengurangi *subjective well-being* pada individu. Selain berdasarkan teori COR, *burnout* sebagai mediator juga dapat didukung dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu *work-family conflict* dapat memengaruhi *burnout* dan *burnout* dapat memengaruhi *subjective well-being*.

Work-family conflict dapat memengaruhi *burnout* dibuktikan dengan penelitian Lambert et al. (2021) pada 322 sipir penjara dengan menggunakan survei. Penelitian tersebut menunjukkan *work-family conflict* memengaruhi *burnout* secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Recuero dan Segovia (2021) pada 262 orang yang terdiri dari 131 pria dan 131 wanita dengan menggunakan kuesioner menunjukkan *work-family conflict* memengaruhi *burnout* secara signifikan pada pria dan wanita. *Burnout* dapat memengaruhi *subjective well-being* dapat dilihat berdasarkan penelitian Safiye et al. (2021) pada 521 tenaga kesehatan dengan rata-rata usia 28 tahun yang pengumpulan datanya dilakukan secara daring melalui *Google Form*. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan pengaruh *burnout* terhadap *subjective well-being* pada tenaga kesehatan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lan et al. (2021) yang dilakukan pada 494 polisi dengan rata-rata usia 33 tahun dengan menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa *burnout* dapat memengaruhi *subjective well-being* secara signifikan. Penelitian tersebut mengatakan *burnout* yang tinggi menyebabkan *subjective well-being* polisi menjadi rendah.

Kemudian berdasarkan penelitian sebelumnya, Chen et al. (2020) menggunakan *workplace well-being* sebagai variabel dependen dalam penelitiannya yang juga meneliti mengenai peranan mediator antara *work-family conflict* dan *well-being*. Namun, masih belum menjelaskan apabila *subjective well-being* yang menjadi dependen variabelnya. *Workplace well-being* berfokus pada kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan sedangkan *subjective well-being* berfokus pada penilaian pribadi individu terhadap hidupnya secara keseluruhan (Diener, 1984; Zheng et al., 2015). Sementara, *work-family conflict* dan *burnout* tidak hanya memengaruhi kepuasan di tempat kerja, namun juga memengaruhi kehidupan secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian Weziak-Bialowolska et al. (2020) yang menyatakan bahwa hal yang terjadi di tempat kerja belum tentu memengaruhi kehidupan dan juga sebaliknya. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti *subjective well-being* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin mengetahui apakah *burnout* dapat berperan sebagai mediator antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat yang telah berkeluarga selama masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit X karena peneliti ingin melengkapi kekurangan pada penelitian Chen et al. (2020) dan penelitian terkait ketiga variabel pada perawat yang telah berkeluarga belum pernah diteliti sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental. Teknik *sampling* yang digunakan *non-probability sampling*, yaitu teknik *convenience sampling*. Penelitian ini dilakukan secara daring (*online*) dengan menggunakan *Google Form* dan secara luring (*offline*) dengan menggunakan *hardcopy* kuesioner yang telah disusun dan dibagikan melalui kepala perawat yang kemudian disebarkan kepada perawat yang telah berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit X. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 80 perawat yang telah berkeluarga dan memiliki anak minimal satu dengan rentang usia 26 – 50 tahun.

Dalam mengukur *subjective well-being* digunakan alat ukur *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) oleh Diener et al. (1985) dan *The Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson et al. (1988). *Satisfaction with Life Scale* merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur dimensi kepuasan hidup yang terdiri dari lima butir positif dengan reliabilitas sebesar 0.827. PANAS merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur dimensi afek positif dengan reliabilitas sebesar 0.895 dan afek negatif dengan reliabilitas sebesar 0.910 yang masing-masing dimensi terdiri dari sepuluh butir.

Work-family conflict dalam penelitian ini diukur menggunakan *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000). WFCS terdiri dari 18 butir positif yang terbagi dalam enam dimensi. Setiap dimensi masing-masing diukur menggunakan 3 butir. Dalam pengukuran berbasis *time*, dimensi *time-based* WIF memiliki reliabilitas sebesar 0.928 dan reliabilitas pada dimensi *time-based* FIW sebesar 0.853. Pada pengukuran berbasis *strain*, dimensi *strain-based* WIF memiliki reliabilitas sebesar 0.888 dan reliabilitas pada dimensi *strain-based* FIW sebesar 0.864. Pada pengukuran berbasis *behavior*, reliabilitas pada dimensi *behavior-based* WIF sebesar 0.886 dan reliabilitas pada dimensi *behavior-based* FIW sebesar 0.818.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *burnout* dalam penelitian ini adalah *Burnout Assessment Tool* (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020a). BAT terdiri dari 23

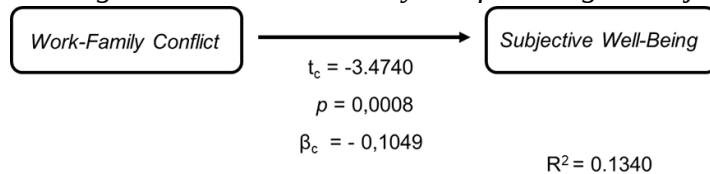
butir positif yang terbagi dalam empat dimensi. *Emotional exhaustion* memiliki reliabilitas sebesar 0.884. *Mental distance* memiliki reliabilitas sebesar 0.876. *Cognitive impairment* memiliki reliabilitas sebesar 0.939. *Emotional impairment* memiliki reliabilitas sebesar 0.910. Semua reliabilitas pada masing-masing dimensi dalam setiap alat ukur menunjukkan reliabilitas alat ukur yang tinggi karena bernilai diatas 0.8. Seluruh butir dalam alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia melalui uji translasi oleh tim peneliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dilakukan untuk mengetahui peran mediasi dari *burnout* pada hubungan *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Menurut Baron dan Kenny (1986), sebuah variabel dapat berperan menjadi mediator apabila memenuhi empat kriteria. Pertama, variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Kedua, variabel independen dapat memengaruhi variabel mediator. Ketiga, variabel mediator dapat memengaruhi variabel dependen. Keempat, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan ketika diuji bersamaan dengan variabel mediator sehingga terjadi mediasi sempurna. Dalam hal ini, peneliti menggunakan prosedur PROCESS yang di *extension* ke aplikasi SPSS versi 26 untuk menguji peran mediator dari *burnout*. Hasil pengujian antara variabel *work-family conflict* dengan *subjective well-being* menghasilkan nilai $t_c = -3.4740 > 1.96$; $R^2 = 0.1340$; dan $p = 0.0008 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat negatif dan signifikan dengan besar pengaruh *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* sebesar 13.40%. Data dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1

Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Subjective Well-Being

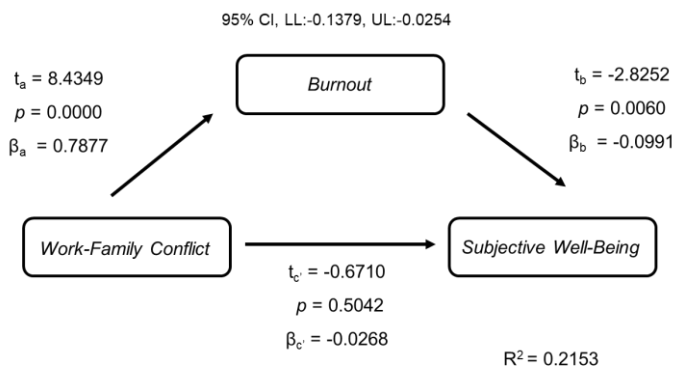


Hasil pengujian antara variabel *work-family conflict* dengan *burnout* menghasilkan nilai $t_a = 8.4349$; $p = 0.0000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat positif dan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian antara variabel *burnout* dengan *subjective well-being* menghasilkan nilai $t_b = -2.8252$; $p = 0.0060 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan. Setelah itu, peneliti melakukan pengujian hipotesis mengenai peran *burnout* sebagai mediator pada hubungan antara *work-family conflict* dan *subjective well-being*. Berdasarkan hasil pengujian, nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.2153. Hal tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* menjadi bertambah ketika diuji bersamaan dengan *burnout*, yaitu dari 13.40% menjadi 21.53%.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan perbedaan t hitung dan perbedaan nilai signifikansi p , yaitu $t_c' = -0.6710$; $p = 0.5042 > 0.05$. Dengan demikian, pengaruh antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* menjadi tidak signifikan ketika diuji bersamaan dengan *burnout*. Data dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2

Burnout sebagai Mediator pada Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Subjective Well-Being



Dari hasil pengujian mediator menggunakan metode *bootstrapping*, diperoleh efek tidak langsung dari *work-family conflict* dengan *subjective well-being* sebesar -0.0780. Sementara, efek langsungnya sebesar -0.0268. Total efek secara keseluruhan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* dapat diperoleh dengan menjumlahkan efek langsung dan tidak langsung, sehingga diperoleh total efek sebesar -0.1048. Hasil *bootstrap* yang dilakukan memiliki interval kepercayaan (*confidence interval*) berkisar antara -0.1379 hingga -0.0254. Oleh karena nilai nol (0) tidak tercakup dalam rentang interval kepercayaan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Dengan demikian, *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* berhasil dimediasi oleh *burnout* dengan *effect size* sebesar -0,2724. Dalam Baron dan Kenny (1986), variabel dapat dikatakan sebagai mediasi penuh (*full mediation*) apabila hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi tidak signifikan ketika diuji bersamaan dengan variabel mediator. Berdasarkan hasil pengujian diatas, pengaruh *work-family conflict* terhadap *subjective well-being* menjadi tidak signifikan ketika diuji bersamaan dengan *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berhasil memediasi secara penuh hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki peran mediasi secara penuh pada hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Dengan kata lain, perawat dengan *work-family conflict* yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengalami *burnout* yang nantinya menurunkan *subjective well-being* pada perawat. Namun, hal ini berbeda dengan hasil penelitian Chen et al. (2020) yang juga menguji peran mediator pada *work-family conflict* dengan *well-being*. Chen et al. (2020) meneliti mengenai adanya peranan *negative affect* sebagai mediator antara *work-family conflict* dan *workplace well-being* pada pekerja konstruksi di Cina. Namun, dalam penelitian tersebut *negative affect* sebagai variabel mediator gagal karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *negative affect* dengan *workplace well-being*. Hal tersebut disebabkan karena penurunan *well-being* di tempat kerja belum tentu disebabkan oleh

adanya emosi negatif melainkan karena adanya faktor lain yang membuat individu kehilangan sumber dayanya untuk bekerja (Chen et al., 2020).

Dalam hal ini, *burnout* berhasil menjadi mediator karena *burnout* merupakan salah satu faktor yang membuat individu kehilangannya sumber dayanya untuk melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prapanjaroensin et al. (2017) yang menemukan bahwa penurunan sumber daya untuk bekerja meningkatkan terjadi *burnout* pada perawat. Keberhasilan *burnout* sebagai mediator juga sesuai dengan teori COR yang menyatakan bahwa *burnout* dapat menjembatani hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* (Hobfoll et al., 2018). Selain itu, dalam penelitian ini terbukti bahwa *work-family conflict* dan *burnout* dapat memengaruhi *subjective well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *burnout* tidak hanya memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja tapi juga memengaruhi kesejahteraan hidup secara keseluruhan (Weziak-Bialowolska et al., 2020).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* dapat berperan sebagai mediator secara penuh (*full mediation*) hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* selama masa pandemi COVID-19 pada perawat yang telah berkeluarga di Rumah Sakit X. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik pengambilan sampel lain seperti *probability-based sampling* untuk mengurangi kemungkinan bias seleksi (Emerson, 2015). Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk meneliti menggunakan variabel independen lain seperti jam kerja (*working hours*). Variabel tersebut sesuai dengan teori COR bahwa individu berusaha untuk mendapatkan, menjaga dan mengisi kembali sumber daya yang mereka miliki. Ketika sumber daya yang dimiliki individu hilang atau tidak bisa didapatkan kembali, hal ini bisa menyebabkan terjadinya stres (Hobfoll et al., 2018). Dalam hal ini, jumlah jam kerja yang tinggi bisa menyebabkan kehilangan sumber daya yang lebih cepat dan beresiko lebih tinggi untuk mengalami stres.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada partisipan yang telah meluangkan waktunya untuk mengikuti penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak universitas yang telah mendukung penelitian ini.

REFERENSI

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>.
- Chen, Y., Zhang, F., Wang, Y., & Zheng, J. (2020). Work–family conflict, emotional responses, workplace deviance, and well-being among construction professionals: A sequential mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186883>.

- CNN Indonesia. (2020, November 11). Kilas balik pandemi COVID-19 di Indonesia. *CNN Indonesia*. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201111_0123516-25-568018/kilas-balik-pandemi-covid-19-di-indonesia.
- Cohen, J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Laurence Erlbaum Associates.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness matters: Productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>.
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544–565. https://doi.org/10.1177/001872_6716662696.
- Emerson, R. W. (2015). Convenience sampling, random sampling, and snowball sampling: How does sampling affect the validity of research? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(2), 164–168. https://doi.org/10.1177/0145482X_1510900215.
- Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. (2020). 83% tenaga kesehatan Indonesia mengalami burnout syndrome derajat sedang dan berat selama masa pandemi COVID-19. FKUI. <https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>.
- Hu, C., Cui, S., & Wang, L. (2016). Path analysis of work-family conflict, job salary and promotion satisfaction, work engagement to subjective well-being of the primary and middle school principals. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 10–15. <https://doi.org/10.11114/jets.v4i9.1619>.
- Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2019). Well-being: Its relationship with work-to-family conflict and burnout among males and females. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132291>.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Morrow, W. J., Vickovic, S. G., Haynes, S. H., May, D., & Leone, M. C. (2021). Effects of work–family conflict on Southern correctional staff burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 1–22. <https://doi.org/10.1177/00938548211026354>.
- Lan, X., Liang, Y., Wu, G., & Ye, H. (2021). Relationships among job burnout, generativity concern, and subjective well-being: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.613767>.
- Prapanjaroensin, A., Patrician, P. A., & Vance, D. E. (2017). Conservation of resources theory in nurse burnout and patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2558-2565.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21–28.

<https://doi.org/10.5093/JWOP2021A5>.

- Safiye, T., Vukcevic, B., & Cabarkapa, M. (2021). Resilience as a moderator in the relationship between burnout and subjective well-being among medical workers in Serbia during the COVID-19 pandemic. *Vojnosanitetski Pregled*, 1-19. <https://doi.org/10.2298/vsp210517070s>.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020a). Burnout assessment tool (BAT) — development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Manual burnout assessment tool (BAT)*. KU Leuven.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegan, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>.
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health*, 8, 103. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job>.