

PERAN ROLE AMBIGUITY TERHADAP WORK FEMALE EMPLOYEE MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MODERATING

¹Eli Achmad Mahiri,²Nita Hernita,³Engkun Kurnadi,

¹²³Universitas Majalengka

¹²³Jl. KH. Abdul Halim No.103 Majalengka

eliachmadmahiri@gmail.com

ABSTRACT

The era of the new normal has brought about significant changes, including in the economic sector, with Indonesia experiencing notable shifts. The number of women participating in the workforce continues to increase year by year. They also play a crucial role in the country's economic growth. Women active in the public sector often have limited time to fulfill their roles as wives, mothers, and homemakers. As a result, they are engaged in two roles simultaneously, as members of the workforce and as homemakers. High job pressure over extended periods can trigger fatigue, leading to various issues for employees. However, women's participation in the workforce also brings negative consequences, such as role conflict. This study aims to explore the relationship between role ambiguity and the performance of women in the workplace (Work Female Employee), moderated by the level of job fatigue (burnout). The analytical method used is multiple linear regression using SPSS 21 software. The research sample consists of 100 female employees in Kabupaten Majalengka. The research findings indicate that role ambiguity negatively affects women's workplace performance, while role ambiguity also positively influences the level of fatigue. However, burnout surprisingly has a negative impact on the relationship between role ambiguity and women's workplace performance.

Keyword : Ambiguity Role;Burnout;Work Female Employee

ABSTRAK

Era new normal telah menyebabkan perubahan besar-besaran, termasuk di sektor ekonomi, dengan Indonesia mengalami perubahan signifikan. Jumlah wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja terus meningkat dari tahun ke tahun. Mereka juga memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Wanita yang aktif di sektor publik seringkali memiliki waktu yang terbatas untuk menjalankan peran mereka sebagai istri, ibu, dan pengurus rumah tangga. Sebagai hasilnya, mereka terlibat dalam dua peran sekaligus, yakni sebagai anggota tenaga kerja dan sebagai pengurus rumah tangga. Tekanan pekerjaan yang tinggi dalam jangka waktu yang panjang bisa memicu timbulnya kelelahan, yang dapat mengakibatkan seorang karyawan mengalami berbagai masalah. Namun, keikutsertaan perempuan dalam dunia kerja juga membawa konsekuensi negatif, seperti konflik peran. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan kinerja perempuan di tempat kerja (*Work Female Employee*), yang dimoderasi oleh tingkat kelelahan kerja (*burnout*). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan perempuan di Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja perempuan di tempat kerja, sementara ketidakjelasan peran juga berpengaruh positif terhadap tingkat kelelahan. Namun, burnout ternyata memiliki dampak negatif dalam hubungan antara ketidakjelasan peran dan kinerja perempuan di tempat kerja.

Kata Kunci : Ambiguity Role;Burnout;Work Female Employee

PENDAHULUAN

Era new normal telah mengubah lanskap ekonomi global, termasuk di Indonesia. Salah satu langkah yang diambil adalah menerapkan kebijakan work-from-home (WFH) untuk mengurangi penyebaran virus. Namun, implementasi WFH ini telah menimbulkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang tercermin dari penurunan output produk di banyak perusahaan di Indonesia. Dampak negatif ini berujung pada PHK sepihak terhadap karyawan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia per 1 Mei, jumlah pekerja formal yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 mencapai 1.032.960 orang, sementara yang di-PHK mencapai 375.165 orang. Selain itu, terdapat 314.833 pekerja informal yang terdampak Covid-19, sehingga total pekerja formal dan informal yang terdampak mencapai 1.722.958 orang. Berdasarkan jenis pekerjaan, 32% dari korban PHK berasal dari tenaga usaha jasa; 22% dari tenaga profesional/teknisi; 15% dari tenaga tata usaha; 13% dari tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar; 9% dari tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan; serta 9% dari tenaga usaha penjualan. Selain itu, fenomena ini juga disertai dengan penurunan kinerja karyawan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa era new normal telah berdampak terhadap kualitas pekerjaan di Indonesia, terlihat dari penurunan Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) dari 55,23 pada Agustus 2019 menjadi 43,78 pada Agustus 2020, serta dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Meskipun demikian, terjadi peningkatan IKP sebesar 1,7% dari Agustus 2020 hingga Februari 2021.

Menariknya, pada era New Normal ini, di mana kerjasama semua pihak diperlukan untuk pemulihan ekonomi Indonesia, perusahaan-perusahaan malah lebih banyak merekrut tenaga kerja perempuan. Absorpsi tinggi tenaga kerja perempuan ini memdiskriminasi tenaga kerja pria, karena perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan perempuan dengan alasan lebih teliti, loyal, dan mampu bekerja sama dengan baik. Karyawan perempuan yang menghadapi era New Normal ini harus siap dengan perubahan pola kerja serta tuntutan untuk menghasilkan produk berkualitas. Namun, perubahan pola kerja yang terjadi akibat krisis dapat menimbulkan ketidakjelasan peran (role ambiguity), yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja. Ketidakjelasan peran merujuk pada situasi di mana individu tidak memiliki harapan peran yang jelas, sesuai, atau tepat (Michael J. Charter, 2016:1). Hal ini cenderung terjadi ketika individu memasuki situasi baru, seperti mengambil tugas pekerjaan yang tidak familiar karena tidak yakin dengan harapan sosial dan tugasnya, atau karena pola kerja baru seperti yang diterapkan dalam era New Normal saat ini (Ahmad K, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Bandura & Locke, 2003, sebagaimana dikutip dalam Gharib et al., (2016), menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami ketidakjelasan peran, hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka.

Role Ambiguity adalah ketidakjelasan dalam perilaku yang terkait dengan suatu peran, di mana individu yang menjalankan peran tersebut mungkin merasa tidak yakin, tidak tepat, atau tidak sesuai. Biasanya, kondisi ini muncul ketika seseorang menghadapi situasi baru, seperti mengambil tugas pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya, karena mereka tidak yakin dengan harapan sosial dan tugas yang harus dilakukan, atau karena terjadi perubahan pola kerja, seperti yang terjadi dalam era new normal saat ini. Selain itu, kelelahan merupakan masalah umum yang dihadapi oleh karyawan perempuan dan dapat memberikan dampak negatif pada kinerja mereka (Ahmad K, 2020).

Burnout adalah sebuah kondisi gangguan kesehatan mental yang terkait dengan pekerjaan, yang terdiri dari tiga dimensi utama: kelelahan emosional, sinisme, dan ketidakmampuan. Kondisi ini dapat mengakibatkan dampak fisik, psikologis, dan pekerjaan yang merugikan. Sebuah tinjauan sistematis tentang konsekuensi dari burnout menemukan bahwa kelelahan emosional dapat menyebabkan efek psikologis seperti insomnia dan gejala depresi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan peningkatan tingkat pensiun dini. (Putri Nadiva & Cahyadi, 2022). Burnout adalah suatu sindrom yang mencirikan tingkat kelelahan emosional yang tinggi, depersonalisasi, dan

pencapaian pribadi yang rendah, yang disebabkan oleh keterlibatan emosional yang terus-menerus dalam berbagai tuntutan pekerjaan. Burnout juga dapat dijelaskan sebagai ledakan emosi seseorang ketika ia tidak lagi mampu menahan tekanan yang ada di dalam dirinya. (Romdhon & Putro, 2024). Situasi ini sering terjadi ketika karyawan memiliki tanggung jawab untuk membantu orang lain dan memberikan layanan. Burnout adalah sebuah sindrom psikologis yang mencakup kelelahan, sikap sinis, dan perasaan ketidakmampuan yang muncul sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Ini dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang kehilangan minat dan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya. Sindrom ini ditandai oleh kelelahan fisik dan emosional, sikap dingin terhadap klien, kurangnya pencapaian pribadi, dan sikap sinis terhadap pekerjaan. Terdapat tiga indikator utama burnout: Depersonalisasi, Kelelahan Emosional, dan Penurunan Prestasi Individu.

Menurut penelitian oleh Hayati & Fitria (2018), burnout memiliki dampak pada kinerja karyawan, yang terkonfirmasi dengan persentase sebesar 98,9%. Dalam studi lain oleh Almaududi (2019), ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout dan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan konteks dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali serta menganalisis sejauh mana dampak ketidakjelasan peran (role ambiguity) terhadap kinerja karyawan Perempuan dengan *burnout* sebagai variabel moderasi.

LANDASAN TEORI

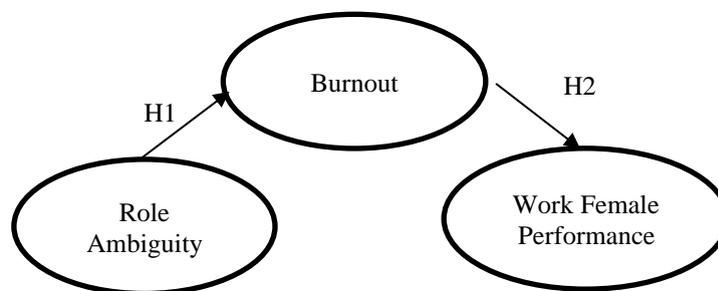
Role Ambiguity dapat dijelaskan sebagai ketidakseimbangan psikologis antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga (Putri Nadiva & Cahyadi, 2022). *Role ambiguity* dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan perempuan di tempat kerja. Ketika seorang karyawan perempuan mengalami ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawabnya, hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Misalnya, jika seorang karyawan perempuan tidak jelas tentang apa yang diharapkan darinya dalam pekerjaannya, ia mungkin merasa kesulitan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya dengan efisien. Selain itu, ketidakjelasan peran juga dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan perempuan terhadap pekerjaannya. Mereka mungkin merasa frustrasi atau tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal ketika mereka tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif. Oleh karena itu, mengurangi *role ambiguity* dan memberikan klarifikasi yang jelas tentang harapan dan tanggung jawab dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putri Nadiva & Cahyadi, 2022) dan (Oktapia Lisa & Indonesia, 2023). Kinerja karyawan Perempuan diperburuk dengan keberadaan tingkat kelelahan karyawan (*Burnout*).

Burnout adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan emosional, meningkatnya sikap sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, dan menilai pekerjaan secara negative (Maulidah et al., 2022). Kelelahan merupakan faktor yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Ketika seorang karyawan mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun emosional, mereka cenderung mengalami penurunan dalam produktivitas dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif. Kelelahan fisik dapat mengakibatkan penurunan stamina dan konsentrasi, yang pada gilirannya dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Di sisi lain, kelelahan emosional dapat menyebabkan peningkatan stres dan ketegangan, yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan, serta mengelola konflik dan tekanan yang mungkin timbul di tempat kerja. Sebagai akibatnya, karyawan yang mengalami kelelahan cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, tingkat kesalahan yang lebih besar, dan penurunan dalam kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan karyawan, serta menyediakan lingkungan

kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan guna meningkatkan kinerja mereka.

Work Female Employee merujuk pada perilaku yang terkait langsung dengan aktivitas dan pencapaian tugas di lingkungan kerja. Istilah "tugas" mengacu pada aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografi; faktor psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi; serta faktor organisasional seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. (Putri Nadiva & Cahyadi, 2022). Indikator kinerja meliputi jumlah (kuantitas) pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Astuti & Syarifah Has, 2024). Kinerja karyawan perempuan adalah usaha tambahan yang dilakukan oleh mereka untuk meningkatkan nilai di perusahaan serta mencapai keberhasilan dan efektivitas organisasi. Secara umum, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tanggung jawab di tempat kerja. Menurut Christian (2021), kinerja karyawan merupakan pencapaian aktual dibandingkan dengan harapan kinerja yang telah ditetapkan. Ini menyiratkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang diperoleh oleh sumber daya manusia sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, selama periode tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, adalah penting. Kemampuan dan motivasi, menurut Mangkunegara (2017), adalah faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja. Karyawan cenderung memberikan yang terbaik ketika kinerja mereka terkait dengan sikap mental mereka. Oleh karena itu, sikap mental karyawan harus dikelola secara psikofisik, yang mencakup aspek mental, fisik, tujuan, dan situasi. Artinya, seorang karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan dan target kerja yang harus dicapai, serta mampu menggunakan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung. Dari kajian literatur tersebut, tergambar model penelitian ini sebagai berikut: [Penelitian ini akan mempertimbangkan...].

Hal ini artinya seorang karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang harus dicapai, dan mampu menggunakan dan menciptakan situasi kerja. Dari kajian literature diatas didapat model penelitian ini tergambar sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai bagian dari analisis multivariat karena melibatkan lebih dari dua variabel. Analisis jalur digunakan untuk menyelidiki hubungan kausal antara variabel-variabel dengan tujuan mengevaluasi pengaruh langsung atau tidak langsung variabel penyebab terhadap variabel hasil. Ini berbeda dengan analisis regresi yang berfokus pada peramalan variabel endogen terhadap variabel eksogen. Analisis jalur

menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 sebagai alat bantu untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan hasil yang akurat dan mengidentifikasi artikel ilmiah secara sistematis sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan perempuan di Kecamatan Majalengka yang terkait dengan topik penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai instrumen utamanya. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t secara parsial, yang sebelumnya didahului oleh analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Distribusi Normal

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji distribusi normal ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Normalitas

Variabel	Asymp.sig	Batas	Keterangan
Residual	0,735	>0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai asymp.sig adalah 0,735, yang lebih besar dari nilai alpha (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Hipotesis

Analisis Tahap 1

Untuk mengevaluasi pengaruh role ambiguity terhadap Burnout, analisis regresi linier digunakan. Dalam model analisis regresi linier, uji parsial (uji t) akan dilakukan. Kriteria signifikansi uji t adalah sebagai berikut: Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$, menunjukkan bahwa role ambiguity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Burnout. Ringkasan hasil analisis regresi linier dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Tahap 1

Variabel	Beta	t Hitung	Sig	Keterangan
Role Ambiguity → Burnout	1,557	4,334	0,000	Signifikan
Burnout → Work Female Performance	-0,411	-2,671	0,003	Signifikan
Role Ambiguity → Work Female Performance	-0,369	-2,712	0,001	Signifikan
Adjusted R Square	0,471			

Sumber : Output SPSS 26, 2024

1) Role Ambiguity

Dari analisis hipotesis parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,334 dengan koefisien regresi (beta) sebesar 1,557, dan probabilitas (p) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Role Ambiguity memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Role Ambiguity yang dialami oleh karyawan wanita di Industri Kecamatan Majalengka, semakin tinggi pula tingkat burnout yang mereka alami.

2) Burnout

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar -2,671 dengan koefisien regresi (beta) sebesar -0,411, dan probabilitas (p) = 0,003. Ini mengindikasikan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami oleh karyawan wanita di Industri Kecamatan Majalengka, maka akan menyebabkan penurunan kinerja mereka.

3) Role Ambiguity dan Work Female Performance

Hasil uji hipotesis ketiga mengindikasikan nilai t-hitung sebesar -2,712 dengan koefisien regresi (beta) -0,369, dan probabilitas (p) = 0,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Role Ambiguity memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di Industri Kabupaten Majalengka. Ini berarti semakin tinggi tingkat Role Ambiguity, semakin rendah kinerja Work Female Employee..

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya pengaruh Role Ambiguity secara parsial terhadap burnout dinyatakan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,471, yang mengindikasikan bahwa 47,1% dari variabilitas burnout dapat dijelaskan oleh Role Ambiguity.

Analisis Jalur

Pengaruh tidak langsung Role Ambiguity terhadap Work Female Employee melalui burnout sebagai variabel moderasi diukur dengan membandingkan nilai koefisien regresi. Dari hasil analisis, terungkap bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung Role Ambiguity terhadap Work Female Employee melalui burnout adalah -0,6866, yang lebih besar daripada nilai koefisien pengaruh langsungnya (-0,411). Hal ini menunjukkan bahwa burnout memiliki kemampuan untuk memoderasi pengaruh Role Ambiguity terhadap kinerja karyawan wanita.

Pembahasan

1) Role Ambiguity memiliki pengaruh positif terhadap burnout, menunjukkan bahwa ketidakjelasan dalam tugas pekerjaan dapat menyebabkan stres dan konflik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Role Ambiguity berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap burnout.

2) Role Ambiguity memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Kurangnya informasi tentang tugas dan tujuan dapat mengurangi kinerja mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan korelasi negatif antara Role Ambiguity dan kinerja karyawan.

3) Burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita. Tingkat burnout yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan negatif antara burnout dan kinerja karyawan.

4) Pengaruh Role Ambiguity terhadap kinerja karyawan wanita dimoderasi oleh burnout. Ini menunjukkan bahwa burnout dapat meningkatkan pengaruh Role Ambiguity terhadap kinerja karyawan wanita. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang tidak menemukan dampak moderasi burnout terhadap hubungan antara Role Ambiguity dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan penemuan, terdapat faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita, yaitu role ambiguity melalui burnout sebagai variabel intervensi. Temuan ini menjadi tren yang signifikan dalam penelitian tentang kinerja karyawan wanita. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu. Salah satunya adalah terkait dengan faktor *role ambiguity* yang teridentifikasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan tingkat burnout yang dialami oleh karyawan wanita.

Artikel diterima : 20-05-2024, Review : 05-06-2024, Revisi : 28-06-2024 Publikasi : 30-06-2024

Langkah-langkah ini diperlukan agar tingkat burnout dapat diminimalkan, sehingga karyawan wanita dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. P., & Syarifah Has, D. F. (2024). Hubungan Faktor - Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. *Jurnal Medika Malahayati*, 7(4), 1084–1092. <https://doi.org/10.33024/imm.v7i4.12034>
- Carter, M. J., & Harper, H. 2016. Role Ambiguity. *Encyclopedia of Family Studies*, January, 1–3. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs040>
- Ahmad, Z. dan D. Taylor. 2009. Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24 (9), pp. 889 – 925
- Anugraha, I. S., Alwi, A., & Susanti, G. (2020). Manajemen Konflik dalam Pelaksanaan Program Gerakan Mamuju Mapaccing di Kabupaten Mamuju. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 6(1), 35–48. <https://doi.org/10.31947/jakpp.v6i1.8185>
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: a longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 291.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=Cbz6nQEACAAJ>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2015). Man, Work, and Organizations: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Labor Relations Review*, 27(3), 476. <https://doi.org/10.2307/2521637>
- Tjahjadi, K., & Cahyadi, F. P. (2021). the Influence of Time Pressure, Role Ambiguity, Workload and Lack of Motivation on Employee Performance. *Media Bisnis*, 12(2), 153–160. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.920>
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism and Management Studies*, 17(1), 45–58. <https://doi.org/10.18089/TMS.2021.170104>
- Sulich, A., Sołoducho-Pelc, L., & Ferasso, M. (2021). Management styles and decision-making: Pro-ecological strategy approach. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 118. <https://doi.org/10.3390/su13041604>
- Judeh, M. (2011). Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship between Orientation and Organizational Commitment. *International Business Research*, 4(3), 171–181. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p171>
- Christian, F. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance in Nduga Regency, Papua Province. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 3(0411).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Hikmah. (2017). Pengaruh konflik peran ganda, kebijakan kehidupan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja melalui Job stress pada tenaga kerja wanita sektor industri di kota batam. *Jurnal Optima*, 1(2), 15.
- Irawanto, D. W., Noermiyati, & Primasari, D. (2015). The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(4), 336–345. <https://doi.org/10.1177/2319510x15602970>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja
- Artikel diterima : 20-05-2024, Review : 05-06-2024, Revisi : 28-06-2024 Publikasi : 30-06-2024

- Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Oktapia Lisa, M., & Indonesia. (2023). Pengaruh Role Ambiguity Dan Burnout Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 4(1), 48–54. <https://doi.org/10.23969/brainy.v4i1.17>
- Putri Nadiva, F., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 221–226. <https://doi.org/10.37034/infec.v4i4.178>
- Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV*, 5666(March), 1–8.
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Job stress Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Sutanto, E. M., & Wiyono, F. K. (2017). Analysis of the Effects of Role Overload and Role Conflict on Performance through Job Stress as a Mediating Variable in the Cellular Phone Trading Centers in Surabaya. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 19(3), 405–414. <https://doi.org/10.14414/jebav.v19i3.517>
- Widyaningrat, A., & Sugianingrat, I. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role of stress. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 868–870
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiyoavQlt6DAxUGSWwGHUwEC2YQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2FIndonesiaBaik.id%2Finfo-grafis%2Flangkah-pemerintah-lindungi-pekerja-phk-saat-pandemi&usq=AOvVaw0GI1VakAU2h8P4SYWZ7cTa&opi=89978> 49. Diakses 04 Januari 2024 : pukul 08.50-08.53.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>. Diakses 04 Januari 2024 : pukul 09.00-09