

**PERAN MEDIASI KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRES
KERJA: HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA TERHADAP
BURNOUT PADA KADER PEMBANGUNAN MANUSIA (KPM)
DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

TESIS



Disusun Oleh:

RAFIDAH ELYANIS

NPM: 2410018212002

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
TAHUN 2026**

**PERAN MEDIASI KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRES KERJA:
HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA
KADER PEMBANGUNAN MANUSIA (KPM)
DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Oleh:

RAFIDAH ELYANIS

NPM: 2410018212002

Telah dipertahankan didepan tim penguji

Pada tanggal 10 Februari 2026

Menyetujui:

Pembimbing I,



**Prof. Dr. Zaitul, S.E., MBA, DBA,
Ak., CA., ASEAN CPA**

Pembimbing II,



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi,



Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D.

**PERAN MEDIASI KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRES KERJA:
HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA
KADER PEMBANGUNAN MANUSIA (KPM)
DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Oleh:

RAFIDAH ELYANIS

NPM: 2410018212002

Telah dipertahankan didepan tim penguji

Pada tanggal 10 Februari 2026

Tim Penguji:

Ketua

**Prof. Dr. Zaitul, S.E., MBA, DBA, Ak.,
CA., ASEAN CPA**

Sekretaris

Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si.

Anggota,

Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D.

Anggota,

Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 10 Februari 2026



Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan,

Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M., CEAP

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RAFIDAH ELYANIS

NPM : 2410018212002

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul **“Peran Mediasi Konflik Kerja-Keluarga dan Stres Kerja: Hubungan antara Beban Kerja terhadap Burnout pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman”** dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarja Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 10 Februari 2026



RAFIDAH ELYANIS

Peran Mediasi Konflik Kerja-keluarga dan Stres Kerja: Hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman

Abstrak

Kader Pembangunan Manusia (KPM) memiliki peran strategis dalam percepatan pembangunan sumber daya manusia dan penurunan stunting di tingkat desa. Namun, kompleksitas tugas lapangan dan administratif berpotensi meningkatkan risiko *burnout*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dengan konflik kerja-keluarga dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada KPM di Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 110 KPM dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga dan stres kerja. Konflik kerja-keluarga serta stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* serta memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* pada KPM tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa konflik peran dan stres kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan *Job Demands-Resources Theory* dan *Conservation of Resources Theory* serta menjadi dasar rekomendasi kebijakan dalam pengelolaan beban kerja dan dukungan psikososial bagi KPM.

Kata kunci: beban kerja, *burnout*, konflik kerja-keluarga, stres kerja, Kader Pembangunan Manusia.

The Mediating Role of Work–Family Conflict and Job Stress: The Relationship between Workload and Burnout among Human Development Cadres (KPM) in Padang Pariaman Regency

Abstract

Human Development Cadres (KPM) play a strategic role in accelerating human development and reducing stunting at the village level. However, the complexity of field and administrative tasks may increase the risk of burnout. This study aims to examine the effect of workload on burnout, with work–family conflict and job stress as mediating variables among KPM in Padang Pariaman Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 110 KPM respondents and was analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that workload has a positive and significant effect on burnout. In addition, workload also positively and significantly affects work–family conflict and job stress. Furthermore, work–family conflict and job stress have a positive and significant effect on burnout and mediate the relationship between workload and burnout. These findings suggest that burnout among KPM is not only directly influenced by workload but also indirectly through psychological mechanisms in the form of role conflict and job stress. This study provides empirical contributions to the development of Job Demands–Resources Theory and Conservation of Resources Theory and offers policy implications for managing workload and strengthening psychosocial support for KPM.

Keywords: *workload, burnout, work–family conflict, job stress, Human Development Cadres.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kesehatan, kekuatan, dan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Sains pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sains, Universitas Bung Hatta Padang.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan, namun dengan penuh rasa syukur dan bangga, penulis bersyukur dapat menuntaskan proses panjang ini hingga akhir. Setiap langkah yang ditempuh menjadi bagian dari perjalanan pembelajaran, ketekunan, dan doa yang tidak pernah terputus.

Dengan segala kerendahan hati, tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Rahmat Zaeni dan Eli Ratna Puspita Sari yang senantiasa mengantarkan penulis hingga pada tahap ini. Terima kasih atas doa yang tiada henti, dukungan, pengorbanan, nasihat, serta kasih sayang tulus yang selalu menguatkan dalam setiap proses kehidupan.
2. Andarurio, suami tercinta, yang dengan penuh kesabaran selalu mengingatkan, memberikan masukan, serta meluangkan waktu dan perhatian selama penulis menjalani perkuliahan dan penyusunan tesis ini.
3. Ananda Archel Elicio Rafanda, yang menjadi sumber semangat dan motivasi terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini dengan sebaik-baiknya, serta menjadi inspirasi untuk terus menempuh pendidikan setinggi mungkin.
4. Adik tersayang, Daeng Ahmad Nurdin, yang selalu siap direpotkan dan tidak pernah lelah memberikan motivasi serta dukungan dalam proses penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh rekan Angkatan 35 Pascasarjana Manajemen Sains Universitas Bung Hatta, yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademik ini, berbagi pengalaman, semangat, serta kebersamaan yang berharga.
6. Seluruh sahabat dan keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, dukungan, serta semangat dalam berbagai bentuk.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis diberikan kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (S2) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Sains Manajemen, Universitas Bung Hatta Padang, dengan judul:

“Peran Mediasi Konflik Kerja–Keluarga dan Stres Kerja: Hubungan Beban Kerja terhadap Burnout pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.”

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika, selaku Rektor Universitas Bung Hatta, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan di universitas ini.
2. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M., CEAP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, atas dukungan dan motivasi yang diberikan selama masa studi.
3. Ibu Rika Desiyanti, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Magister Sains Manajemen, yang telah memberikan arahan dan bimbingan akademik selama proses perkuliahan.
4. Bapak Prof. Dr. Zaitul, S.E., MBA., DBA., Ak., CA., ASEAN CPA, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat dengan penuh kesabaran hingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan rahmat-Nya kepada beliau.

5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, arahan, serta motivasi dalam setiap tahapan penyusunan tesis ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan kemudahan dalam setiap langkah beliau.
6. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta pelayanan akademik selama penulis menempuh pendidikan. Semoga ilmu yang diberikan menjadi amal jariyah dan dapat penulis amalkan secara konsisten dalam kehidupan dan dunia profesional.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi ilmiah serta manfaat praktis bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Padang, 10 Februari 2026

Penulis

RAFIDAH ELYANIS

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i>	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Secara Teoritis	12
1.4.2 Secara Praktis	13
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Kajian Literatur	15
2.1.1 <i>Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory)</i>	15
2.1.2 <i>Conservation of Resources Theory (COR Theory)</i>	17
2.1.3 <i>Burnout</i>	19
2.1.3.1 Dimensi Burnout	21
2.1.3.2 Faktor -faktor Penyebab Burnout.....	24
2.1.4 Beban Kerja	27
2.1.5 Konflik Kerja-keluarga.....	33
2.1.5.1 Faktor-Faktor Penyebab Konflik kerja-keluarga.....	37
2.1.6 Stres Kerja	40
2.1.6.1 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	42
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	45
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	45

2.2.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Konflik Kerja-keluarga.....	48
2.2.3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	50
2.2.4	Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap <i>Burnout</i>	52
2.2.5	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	55
2.2.6	Konflik Kerja-keluarga sebagai Variabel Mediasi antara Beban Kerja dan <i>Burnout</i>	57
2.2.7	Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Beban Kerja dan <i>Burnout</i>	59
2.3	Kerangka Konseptual	62
BAB III METODE PENELITIAN		63
3.1	Jenis Penelitian.....	63
3.2	Objek Penelitian.....	63
3.3	Populasi Penelitian	64
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	64
3.4	Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	64
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	65
3.5.1	<i>Burnout</i>	65
3.5.2	Beban Kerja.....	65
3.5.3	Konflik Kerja-keluarga.....	66
3.5.4	Stres Kerja	66
3.5.5	Pengukuran Variabel	67
3.6	Teknik Analisis Data.....	68
3.6.1	<i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	68
3.6.1.1	Convergent Validity	69
3.6.1.2	Discriminant Validity.....	70
3.6.2	Analisis Deskriptif.....	70
3.6.3	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	72
3.6.4	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i>	73
3.6.5	Uji Mediasi	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		76
4.1	Hasil Analisis.....	76
4.1.1	Response rate	76
4.1.2	Profil Responden	77

4.1.3	<i>Measurement Model Assessment (MMA)</i>	79
4.1.3.1	Convergent Validity.....	80
4.1.3.2	Discriminant Validity	86
4.1.4	Deskripsi Variabel.....	92
4.1.4.1	Burnout.....	94
4.1.4.2	Beban Kerja.....	97
4.1.4.3	Konflik Kerja-keluarga	99
4.1.4.4	Stres Kerja.....	101
4.1.5	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	104
4.1.6	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i>	106
4.2	Pembahasan	109
4.2.1	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	109
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Konflik Kerja-keluarga.....	112
4.2.3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	115
4.2.4	Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap <i>Burnout</i>	118
4.2.5	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	121
4.2.6	Peran Mediasi Konflik Kerja-keluarga dalam Hubungan antara Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	125
4.2.7	Peran Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan antara Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	129
BAB V_PENUTUP		133
5.1	Kesimpulan.....	133
5.2	Implikasi Penelitian.....	134
5.2.1	Implikasi Teoritis	134
5.2.2	Implikasi Praktis	136
5.3	Keterbatasan dan Saran Penelitian.....	138
DAFTAR PUSTAKA.....		140
LAMPIRAN.....		152

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Survei Awal <i>Burnout</i> pada KPM di Kabupaten Padang Pariaman.....	4
Tabel 3.1	Data Kader Pembangunan Manusia di Kabupaten Padang Pariaman.....	64
Tabel 3.2	Pengukuran Variabel Penelitian.....	68
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	72
Tabel 3.4	Kriteria <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	73
Tabel 3.5	Tipe Pengujian Mediasi.....	74
Tabel 4.1	<i>Response Rate</i>	76
Tabel 4.2	Profil Responden	78
Tabel 4.3	Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> (Tahap 1)	80
Tabel 4.4	Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i> (Tahap 2)	83
Tabel 4.5	Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> dan <i>AVE</i>	85
Tabel 4.6	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	87
Tabel 4.7	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	89
Tabel 4.8	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>HTMT</i>	91
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif.....	93
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel <i>Burnout</i>	95
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Beban Kerja	97
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Konflik Kerja-keluarga	100
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	102
Tabel 4.14	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	105
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis Langsung.....	107
Tabel 4.16	Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	62
Gambar 4.1 <i>Measurement Model Assessments</i>	92
Gambar 4.2 <i>Structural Model Assessment</i>	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kader Pembangunan Manusia (KPM) merupakan anggota masyarakat yang aktif bertugas membantu pemerintah desa dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya penanggulangan *stunting* (Fauza & Yusran, 2024). Dasar hukum pembentukan dan pelaksanaan tugas Kader Pembangunan Manusia merujuk pada berbagai regulasi. Salah satu acuan utama adalah Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan *Stunting*, yang menekankan pentingnya pelibatan masyarakat dalam mendukung percepatan pembangunan manusia, termasuk melalui penguatan peran KPM di tingkat desa/kelurahan (Pemerintah Republik Indonesia, 2021).

Selain itu, keberadaan KPM juga didukung oleh Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, serta berbagai pedoman teknis dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang mengatur peran KPM dalam pendampingan keluarga, pemantauan data konvergensi *stunting*, dan edukasi kesehatan (Kementerian Desa, 2023). Salah satu tugas utama KPM adalah memfasilitasi pengukuran panjang atau tinggi badan balita sebagai deteksi dini risiko *stunting*, yang berperan krusial dalam konvergensi penanganan *stunting* di desa (Khobibah et al., 2022). KPM juga berperan dalam mengumpulkan dan menganalisis

data terkait kesehatan dan pendidikan masyarakat, yang merupakan fondasi penting bagi pengembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang lebih baik di suatu wilayah.

KPM berkontribusi terhadap kualitas pembangunan manusia yang lebih baik dengan memperhatikan aspek-aspek yang meningkatkan kesehatan dan pendidikan, sehingga dapat mempengaruhi dinamika pertumbuhan ekonomi lokal dan regional secara positif (Jati & Iriani, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa KPM yang aktif dan terampil dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut dapat mempercepat peningkatan kualitas hidup masyarakat (Puspaningtyas, 2021). Selain itu, hubungan antara kinerja KPM dan faktor-faktor eksternal seperti partisipasi pemerintah dan dukungan sumber daya juga sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam pembangunan manusia (Jaya, 2022).

Di Kabupaten Padang Pariaman, KPM memiliki peran krusial dalam percepatan penurunan *stunting* melalui pelaksanaan delapan aksi konvergensi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Indikator tugas KPM mencakup: analisis situasi *stunting* di tingkat nagari; penyusunan rencana kegiatan intervensi; fasilitasi rembuk *stunting*; penguatan regulasi desa terkait *stunting*; pembinaan pelaku program; pengelolaan sistem manajemen data; pemantauan cakupan sasaran dan publikasi data; serta pelaksanaan *review* kinerja tahunan. Langkah ini turut berkontribusi pada penurunan prevalensi *stunting* di Kabupaten Padang Pariaman, yang menurun tajam dari 28,3% pada tahun 2021 menjadi 19,4% pada tahun 2023, melebihi rata-rata

penurunan provinsi dan nasional. Prestasi ini menempatkan Padang Pariaman sebagai peringkat ketiga dalam pelaksanaan aksi konvergensi penurunan *stunting* di Sumatera Barat tahun 2023 (Kominfo, 2024).

Kehadiran KPM tidak hanya berfungsi sebagai pendamping program pemerintah, tetapi juga sebagai fasilitator, edukator, dan penghubung antara masyarakat dengan pemerintah daerah. Kontribusi mereka sangat penting dalam mempercepat penurunan *stunting* serta meningkatkan kualitas kesehatan dan pendidikan masyarakat. Meskipun demikian, kajian akademik yang secara khusus meneliti peran dan tantangan KPM masih sangat terbatas. Oleh karena itu, KPM merupakan objek penelitian yang penting untuk ditelaah lebih mendalam guna memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi dan dinamika yang dihadapinya.

Berdasarkan Maslach dan Leiter (2022), *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. *Burnout* ditandai dengan tiga gejala utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Dalam kondisi tersebut, terdapat fenomena dimana Kader Pembangunan Manusia cenderung merasa tertekan saat menghabiskan waktu seharian untuk mendampingi warga. Merasakan kelelahan fisik yang sangat setelah menyelesaikan tugas seharian penuh. Khawatir menjadi pribadi dingin secara emosional serta tidak merasa telah mendapatkan banyak pengalaman berharga dari tugas sebagai KPM.

Untuk mendukung pernyataan serta menggambarkan fenomena *burnout* pada KPM di Kabupaten Padang Pariaman, maka dalam penelitian ini dilakukan survei awal terhadap 30 (tiga puluh) orang KPM di Kabupaten Padang Pariaman menggunakan 22 (dua puluh dua) instrumen dengan 3 (tiga) dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Instrumen yang disusun berdasarkan salah satu alat ukur *burnout* Maslach *Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS), yang dapat diterapkan di berbagai jenis pekerjaan termasuk pekerjaan sosial atau sukarela (Widhianingtanti & Luijtelaar, 2022) .

Tabel 1.1 Hasil Survei Awal *Burnout* pada KPM di Kabupaten Padang Pariaman

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Dimensi Kelelahan Emosional (9 Instrumen Pernyataan)								
1-9	Total	2	8	39	128	93	4,12	82,37
Dimensi Depersonalisasi (5 Instrumen Pernyataan)								
10-14	Total	2	5	27	72	44	4,01	80,13
Dimensi Penurunan Rasa Pencapaian Pribadi (8 Pernyataan-skor dibalik)								
15-22	Total	5	7	49	122	57	3,91	78,25
Total							4,01	80,3

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil survei awal *burnout* pada KPM di Kabupaten Padang Pariaman yang terdapat dalam Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata jawaban responden adalah 4,01 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,3. Berdasarkan Arikunto (2019) TCR dengan nilai 80-89,99 termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat *burnout* ini menimbulkan sejumlah konsekuensi penting bagi efektivitas program dan kualitas layanan KPM. *Burnout* yang tidak ditangani berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen kerja KPM, mengurangi kualitas interaksi dengan

masyarakat akibat meningkatnya depersonalisasi, serta melemahkan kemampuan KPM dalam memberikan pendampingan secara empatik dan produktif.

Beban kerja yang berlebihan tanpa disertai kontrol yang cukup atas pekerjaan dapat memicu kelelahan emosional, yang merupakan inti dari *burnout* (Phillips, 2020). Beban kerja yang berat terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap munculnya *burnout* pada karyawan (Özgül & Koşarsoy, 2024). Ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan, baik dari segi jumlah tugas, tekanan waktu, maupun kompleksitas pekerjaan, hal ini dapat menguras energi fisik dan emosionalnya. Beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, tetapi juga kompleksitas, tingkat kesulitan, serta tekanan waktu dalam penyelesaiannya (Robbins & Judge, 2024).

Pada tahun 2019 pertama KPM dibentuk, mereka membuat laporan konvergensi *stunting* secara manual dan menggunakan aplikasi e-Hdw (*electronic Human Development Workers*) untuk menginput data yang mereka dapatkan dari data posyandu, bidan, maupun puskesmas yang ada di lingkup kerja mereka, namun sejak tahun 2023 laporan konvergensi *stunting* diganti menjadi laporan kartu skor desa dan aplikasi e-Hdw 2.0. Pada laporan kartu skor desa dan aplikasi e-Hdw 2.0 terdapat tambahan instrumen permintaan data catin (calon pengantin) dan remaja putri, dimana data tersebut diperoleh dari puskesmas ataupun kantor KUA, hal tersebut tentu menambah beban kerja KPM.

Di sisi lain, wilayah kerja yang luas, kondisi geografis desa yang beragam, terlebih karena KPM harus menjangkau seluruh wilayah secara mandiri. Selain tugas lapangan, KPM juga dibebani dengan tanggung jawab administratif seperti pelaporan rutin dan pengisian data yang menuntut ketepatan serta ketepatan waktu. Beban kerja ini menjadi semakin berat karena tidak semua KPM menerima insentif yang memadai. Peneliti melaksanakan serangkaian wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 Agustus 2025 dengan 3 KPM di Nagari yang ada di Kabupaten Padang Pariaman dengan hasil wawancara yang dapat disimpulkan bahwa 1 KPM pada suatu Nagari bisa memegang hingga 12 posyandu yang harus mereka dampingi dan perubahan pelaporan konvergensi *stunting* menjadi pelaporan kartu skor desa mengalami kendala dalam peralihan pelaporan yang tidak dilakukan dengan pelatihan yang memadai, sehingga banyak KPM yang masih merasa kesulitan dalam membuat laporan dengan format terbaru.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, namun hasil penelitian sebelumnya masih belum sepenuhnya konklusif. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja yang berat dapat meningkatkan *burnout* (Meliani et al., 2024; Özgül & Koşarsoy, 2024; Weni et al., 2023), sementara penelitian lain justru menunjukkan bahwa jumlah tugas yang banyak tidak selalu menyebabkan *burnout* (Dung et al., 2024). Gap inilah yang menjadi dasar penting untuk dapat diteliti lebih dalam mengenai hubungan antara beban kerja dan *burnout*, khususnya pada Kader Pembangunan Manusia di Kabupaten Padang Pariaman. Oleh karena itu, meneliti apakah beban kerja

secara langsung berkontribusi terhadap *burnout* pada KPM, atau justru dipengaruhi oleh faktor psikologis lainnya, menjadi penting untuk memberikan gambaran yang lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi kerja mereka di lapangan.

Dalam penelitian utama yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, dilakukan oleh Özgül dan Koşarsoy (2024), ditemukan bahwa konflik kerja-keluarga memainkan peran penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja dapat menyebabkan *burnout*. Beban kerja yang berat tidak serta-merta langsung menyebabkan *burnout*, tetapi sering kali memicu konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam keluarga. Individu yang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga sering kali merasa kehilangan sumber daya yang diperlukan untuk kedua domain tersebut, apabila tidak ditangani dengan baik, dapat mengarah pada peningkatan *burnout* (Li et al., 2024).

Variabel mediasi menjadi perantara yang menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2020). Berdasarkan pemahaman ini perlu dibuktikan bahwa konflik kerja-keluarga dipengaruhi oleh beban kerja (Fasyni et al., 2020; Ganewatta & Hiroshima, 2023). Serta pembuktian bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap *burnout* (Li et al., 2024; Saragih & Hermanto, 2023). Konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai bentuk konflik antar-peran, konflik yang terjadi ketika pekerjaan seorang mengganggu kehidupan keluarganya dan terjadi ketika sulit untuk menyeimbangkan stres dari kehidupan kerja dan keluarga (Wen et al., 2024). Dengan demikian, dalam

konteks Kader Pembangunan Manusia di Kabupaten Padang Pariaman, mempertimbangkan konflik kerja-keluarga sebagai variabel mediasi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana beban kerja berkontribusi terhadap *burnout*.

Penting untuk ditegaskan bahwa konflik kerja-keluarga dapat dialami oleh semua individu, terlepas dari jenis kelamin atau status perkawinan. Seperti dinyatakan oleh Greenhaus dan Beutell (2008) bahwa konflik kerja-keluarga muncul ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel, dan fenomena ini dapat terjadi pada siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan, yang sudah menikah maupun belum. Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam tingkat konflik kerja-keluarga antara responden menikah dan tidak menikah, maupun antara laki-laki dan perempuan, ketika mereka memiliki tanggung jawab keluarga yang setara (Shockley et al., 2021).

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, begitu pula stres kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Meliani et al., 2024; Weni et al., 2023). Seiring meningkatnya beban kerja, dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan stres kerja (Setiyawan & Rimadiaz, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak hanya konflik kerja-keluarga yang terbukti berperan dalam menjembatani hubungan antara beban kerja dan *burnout*, tetapi stres kerja juga semakin diakui sebagai variabel mediasi yang signifikan. Stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap timbulnya *burnout* (Hokianto et al., 2023; Immanuel et al., 2022;

Meliani et al., 2024; Salama et al., 2022). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian terhadap Kader Pembangunan Manusia di Kabupaten Padang Pariaman, penting untuk tidak hanya melihat konflik kerja-keluarga sebagai satu-satunya mediasi, tetapi juga mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi tambahan.

Penelitian ini memiliki keterbaruan pada beberapa aspek penting. Pertama, penelitian secara khusus menyoroti *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) yang selama ini jarang diteliti, padahal peran mereka sangat strategis dalam percepatan pembangunan manusia dan penurunan *stunting* di tingkat desa. Kedua, penelitian ini tidak hanya melihat hubungan langsung antara beban kerja dan *burnout*, tetapi juga menguji dua variabel mediasi psikologis sekaligus, yaitu konflik kerja-keluarga dan stres kerja, yang belum banyak dikaji secara bersamaan dalam konteks pekerjaan sosial dan komunitas. Ketiga, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman kontekstual berdasarkan realitas kerja KPM di Kabupaten Padang Pariaman, yang menghadapi karakteristik unik berupa status kerja ganda, beban administratif, serta keterbatasan insentif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris baru bagi pengembangan teori *JD-R Theory* dan *COR Theory*, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis untuk meningkatkan keberlanjutan peran KPM dalam pembangunan manusia di tingkat desa dan kelurahan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Peran Mediasi Konflik Kerja-keluarga dan Stres Kerja: Hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout*"**

pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman."

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja-keluarga pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?
5. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?
6. Apakah konflik kerja-keluarga memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?

7. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh positif dan signifikan beban Kerja berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh positif dan signifikan konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh positif dan signifikan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh positif dan signifikan stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.

6. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh konflik kerja-keluarga memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.
7. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pengembangan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) dengan mengeksplorasi secara lebih komprehensif mekanisme hubungan antara beban kerja dan *burnout* melalui dua variabel mediasi, yaitu konflik kerja-keluarga dan stres kerja. JD-R Theory pertama kali dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001) dan kemudian diperdalam oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki karakteristik berupa *job demands* dan *job resources* yang secara simultan memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Dalam kerangka klasiknya, *job demands* seperti beban kerja yang tinggi dapat memicu proses kelelahan (*health impairment process*) yang berujung pada *burnout*. Pengembangan mutakhir teori ini juga menegaskan relevansinya dalam menjelaskan dinamika kesejahteraan kerja kontemporer (Demerouti & Bakker, 2023). Sebagaimana dijelaskan oleh Özgül dan Koşarsoy (2024), *burnout* merupakan konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan

(misalnya beban kerja) dan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial.

Selain itu, penelitian ini juga memperkaya perspektif *Conservation of Resources Theory* (COR *Theory*) yang diperkenalkan oleh Hobfoll (1989) dan dikembangkan lebih lanjut dalam literatur terkini (Hobfoll et al., 2018, 2024). COR *Theory* menekankan bahwa stres dan *burnout* muncul ketika individu mengalami kehilangan sumber daya, ancaman kehilangan sumber daya, atau kegagalan memperoleh sumber daya setelah melakukan investasi tertentu. Dalam konteks ini, beban kerja yang tinggi dapat menguras energi dan waktu, yang kemudian memicu konflik kerja–keluarga dan stres kerja sebagai bentuk kehilangan sumber daya psikologis. Dengan mengintegrasikan JD-R *Theory* dan COR *Theory*, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga dan stres kerja merupakan mekanisme psikologis yang merepresentasikan proses deplesi sumber daya emosional, kognitif, dan fisik, sehingga mempercepat munculnya *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi relevansi JD-R *Theory*, tetapi juga memperluas penerapan COR *Theory* dalam menjelaskan fenomena *burnout* pada konteks kerja sosial di tingkat masyarakat.

1.4.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan membantu pemerintah daerah, khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta lembaga terkait, dalam membuat kebijakan dan intervensi yang lebih baik untuk mengelola beban kerja dan mendukung kesejahteraan psikologis Kader Pembangunan Manusia (KPM). Dengan memahami peran mediasi konflik kerja-keluarga

dan stres kerja, instansi terkait dapat mengembangkan program pelatihan, sistem dukungan psikososial, dan pembagian tugas yang lebih adil, lembaga terkait dapat memikirkan cara untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka agar KPM dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami *burnout*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh pihak desa/nagari untuk meningkatkan efektivitas koordinasi lintas sektor dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi para KPM.