**Jurnal Multidisiplin West Science**
Vol. 5, No. 10, Oktober 2026, pp. 2053-2065

# Pengaruh *Occupational Stigma Perception* Terhadap Burnout yang Dimoderasi Oleh *Work-Family Conflict* dan *Social Comparison* Pada Karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh

**Shilfa Syafira[1], Fairuzzabadi[2], Megawati[3], Syarifah Rakhmawati[4]**
[1-4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala
e-mail: shilfa22@mhs.usk.ac.id

## ABSTRAK

Tingginya tuntutan kepatuhan terhadap prinsip syariah serta ekspektasi sosial masyarakat terhadap berpotensi meningkatkan persepsi stigma pekerjaan yang dapat menguras sumber daya psikologis karyawan dan memicu kelelahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh persepsi stigma pekerjaan terhadap kelelahan dengan konflik kerja-keluarga dan perbandingan sosial sebagai variabel moderasi pada Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Sampel penelitian berjumlah 164 karyawan yang dipilih menggunakan teknik cluster sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi stigma pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan (β = 0,472; t = 7,782; p < 0,001). Selain itu, konflik kerja-keluarga (β = 0,206; t = 1,852; p = 0,032) dan perbandingan sosial (β = 0,351; t = 4,367; p < 0,001) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan. Pengujian moderasi menunjukkan bahwa konflik-kerja keluarga (β = 0,133; t = 2,273; p = 0,012) dan perbandingan sosial (β = 0,151; t = 2,459; p = 0,007) secara signifikan memperkuat pengaruh persepsi stigma pekerjaan terhadap kelelahan. Temuan ini memperkuat perspektif Teori Konservasi Sumber Daya bahwa persepsi stigma pekerjaan merupakan sumber tekanan yang menguras sumber daya psikologis karyawan, sedangkan konflik-kerja keluarga sebagai tekanan eksternal dan perbandingan sosial sebagai tekanan internal semakin mempercepat kehilangan sumber daya tersebut sehingga meningkatkan risiko kelelahan. Secara praktis, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu memperkuat kebijakan pengelolaan kesejahteraan psikologis karyawan melalui upaya mengurangi persepsi stigma pekerjaan, mengelola konflik kerja-keluarga, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dukungan sosial dan meminimalkan kecenderungan perbandingan sosial, sehingga risiko kelelahan dapat ditekan.

***Kata Kunci:*** *Persepsi Stigma Pekerjaan, Kelelahan, Konflik-Kerja Keluarga, Perbandingan Sosial, Kota Banda Aceh*

## ABSTRACT

The high demands for compliance with sharia principles and the social expectations of the community towards have the potential to increase occupational stigma perception which can drain employees' psychological resources and trigger burnout. Therefore, this study aims to analyze the effect of occupational stigma perception and social comparison as moderating variables in This study uses a quantitative approach with the. The research sample consisted of 164 employees selected using cluster sampling techniques. The results showed that occupational stigma perception had a positive and significant effect on burnout (β = 0.472; t = 7.782; p < 0.001). In addition, work-family conflict (β = 0.206; t = 1.852; p = 0.032) and social comparison (β = 0.351; t = 4.367; p < 0.001) also had a positive and significant effect on burnout. Moderation testing showed that work-family conflict (β = 0.133; t = 2.273; p = 0.012) and social comparison (β = 0.151; t = 2.459; p = 0.007) significantly strengthened the influence of occupational stigma perception on burnout. This finding strengthens the perspective that occupational stigma perception is a source of pressure that drains employees' psychological resources, while as an external pressure and social comparison as an internal pressure further accelerate the loss of these resources, thereby increasing the risk of burnout. Practically, the findings of this study indicate that the management of Bank Aceh Syariah needs to strengthen its employee psychological well-being management policy through efforts to reduce occupational stigma perception, manage and create a work environment that encourages social support and minimizes the tendency for social comparison, so that the risk of burnout can be suppressed.

***Keywords:*** *Occupational Stigma Perception, Burnout, Work–Family Conflict, Social Comparison, Kota Banda Aceh*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kapabilitas manajemen dalam menyelaraskan berbagai tuntutan pekerjaan dan kapasitas adaptif yang melekat pada karyawan. Ketidakselarasan antara kedua elemen tersebut memungkinkan terjadinya pengikisan sumber daya personal, baik yang bersifat fisik, emosional, maupun kognitif. mengungkapkan bahwa, kehilangan sumber daya yang terjadi secara berkelanjutan akan menurunkan kemampuan individu dalam menyikapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga meningkatkan risiko terjadinya (Hobfoll, 1989; Bakker & Demerouti, 2017). merujuk pada keadaan kelelahan yang timbul sebagai konsekuensi dari tekanan kerja yang berkepanjangan, yang dicirikan oleh keletihan emosional, berkurangnya partisipasi dalam pekerjaan, serta melemahnya efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya (Maslach & Jackson, 1981; Kristensen et al., 2005).

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa telah berkembang menjadi permasalahan yang dihadapi oleh berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor perbankan. Berdasarkan laporan Naluri Life (2024), sekitar 63% karyawan di Asia Tenggara mengalami yang dipengaruhi oleh durasi kerja yang panjang, batas waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat, serta kewajiban memberikan pelayanan yang sangat memuaskan kepada nasabah. Di Indonesia, fenomena tersebut juga terlihat pada sektor keuangan, khususnya perbankan, tercatat sekitar 30% karyawan berada pada tingkat kerentanan yang tinggi terhadap (Maulidin, 2024). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan di sektor perbankan, seperti tingginya beban kerja, tekanan dalam memenuhi target dan batas waktu yang diberikan, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang sangat memuaskan kepada nasabah berkontribusi terhadap peningkatan pada karyawan.

Salah satu faktor yang diketahui turut memengaruhi munculnya adalah (Bonfanti et al., 2025). Konsep ini mengarah pada pandangan individu yang berkenaan dengan terhadap profesi yang dijalaninya (Kusluvan et al., 2022). Persepsi tersebut dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti menurunnya status sosial, munculnya perlakuan diskriminatif, serta perasaan tidak dipahami dan diperlakukan secara tidak adil oleh lingkungan sosial (Link & Phelan, 2001; Ashforth et al., 2007). Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan beban psikologis yang dirasakan karyawan sehingga memicu kesejahteraan, motivasi kerja, dan individu (Shantz & Booth, 2014).

Keterkaitan antara dan dapat diidentifikasi melalui yang dijelaskan oleh Hobfoll (1989). Perspektif tersebut menjelaskan bahwa stigma dan perlakuan diskriminatif merupakan sumber stres yang berpotensi menguras sumber daya individu, seperti harga diri, dukungan sosial, waktu, energi, serta sumber daya personal lainnya (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Apabila kehilangan sumber daya atau aset tersebut terjadi secara berkepanjangan tanpa disertai restorasi yang optimal, kepabilitas individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan akan semakin menurun akibatnya potensi mengalami (Wen et al., 2022)

Keterkaitan antara kedua hubungan tersebut juga dipengaruhi oleh sebagai salah satu aspek psikososial yang berpotensi meningkatkan terjadinya. Ketegangan ini muncul pada saat individu menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga sehingga kedua peran tersebut saling bertentangan (Netemeyer et al., 1996). Temuan dari penelitian sebelumnya mengungkap bahwa kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan kesehatan fisik serta psikologis yang berpotensi mendorong kerentanan lebih tinggi (Langballe et

al., 2011; Zhang et al., 2023). Dalam kerangka konflik antara tanggung jawab kerja dan keluarga menyebabkan terkurasnya sumber daya personal, meliputi dan kapasitas psikologis, yang menyebabkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan menjadi semakin terbatas (Langballe et al., 2011).

Kajian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Bonfanti et al. (2025), mengindikasikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berperan penting dalam memperkuat korelasi Hal ini membuktikan dampak negatif stigma terhadap pekerjaan akan semakin besar pada saat karyawan juga mengalami konflik antara domain pekerjaan dan kehidupan keluarga. Fenomena tersebut menjadi semakin relevan dengan sifat pekerjaan di sektor perbankan yang ditandai oleh tingginya beban kerja, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas, serta meningkatnya aktivitas operasional pada periode tertentu misalnya, pada periode akhir tahun terjadinya penutupan anggaran tahunan. Pada periode tersebut kemungkinan besar karyawan akan bekerja lembur dan menunda liburan bersama keluarga untuk menangani tugas-tugas mendesak. Kondisi seperti ini pada akhirnya berpotensi memicu konflik antara tuntutan pekerjaan dan keinginan serta harapan keluarga. (Harna Syafitri, 2024).

Selain terdapat pula faktor psikososial internal yang dapat memperburuk kondisi burnout pada karyawan yakni merujuk pada orientasi individu untuk menilai kapabilitas, pencapaian, pendangan, dan atribut personalnya berdasarkan proses perbandingan sosial (Buunk et al., 2019; Gibbons & Buunk, 2006). Dalam lingkungan kerja, proses tersebut dilakukan dengan membandingkan kinerja dan pencapaian diri terhadap rekan-rekan kerja sebagai bentuk evaluasi diri. Mengacu pada kecenderungan melakukan perbandingan sosial secara berkepanjangan dapat mengikis sumber daya psikologis, terutama waktu dan energi, sehingga menghambat proses pemulihan dari stres kerja dan (Bonfanti et al., 2025).

Pada, transformasi dari praktik perbankan konvensional menuju perbankan syariah yang dilaksanakan sebagai wujud implementasi Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Proses transformasi tersebut tidak semata berfokus pada penyesuaian praktik operasional yang dijalalankan, tetapi juga adaptasi karyawan terhadap prinsip-prinsip perbankan syariah di tengah tuntutan aktivitas pelayanan yang tinggi. Di sisi lain, masih adanya beragam persepsi masyarakat mengenai implementasi prinsip syariah, sejalan dengan pernyataan Ketua Majelis Permusyawaratan Ulama Aceh, bahwa proses penerapannya masih terus disempurnakan. Kondisi tersebut ditambah dengan proses adaptasi sebagian besar karyawan yang sebelumnya berlatar belakang perbankan konvensional, sehingga hal ini berpotensi memunculkan persepsi stigma terhadap institusi maupun profesi (Koran Aceh, 2025).

Persepsi sebagian masyarakat terhadap Bank Aceh Syariah juga turut dipengaruhi oleh berbagai kebijakan dan praktik operasional yang dalam beberapa pemberitaan memunculkan beragam tanggapan, seperti kebijakan saldo minimum serta mekanisme pembiayaan yang oleh sebagian pihak dinilai masih menyerupai pola perbankan konvensional (LintasAtjeh, 2025; TribuneIndonesia, 2025). Dalam konteks tersebut, sebagian masyarakat dapat membentuk persepsi tertentu terhadap profesi karyawan bank, misalnya sebagai kelompok yang berorientasi pada pencapaian target, kepentingan finansial, dan lain sebagainya. Apabila persepsi-persepsi tersebut berkembang menjadi penilian sosial yang negatif terhadap profesi dan individu yang menjalankannya, maka kondisi tersebut dapat mengarah pada , yakni  yang melekat pada suatu profesi tertentu. Situasi ini berpotensi menambah yang dihadapi karyawan selain tuntutan pekerjaan yang berasal dari lingkungan organisasi.

Sebagai bank pembangunan daerah, tidak hanya dituntut untuk mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat Aceh, tetapi juga memenuhi ekspektasi profesional dan sosial. Kondisi tersebut mengharuskan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus berinteraki dalam sistem nilai yang rentan terhadap kesalahpahaman atau. tersebut dapat menjadi sumber stres yang meningkatkan risiko terutama ketika disertai dengan dan (Di Marco et al., 2016; Bonfanti et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, beberapa kajian terdahulu telah mengidentifikasi aspek-aspek yang memengaruhi meskipun demikian kajian mengenai pengaruh dalam konteks perbankan syariah masih relatif terbatas. Bank Aceh Syariah menjadi konteks yang relevan hal ini disebabkan sebagai bank pembagunan daerah yang beroperasi berdasarkan Qanun Lembaga Keuangan Syariah, bank ini juga dihadapkan dengan ekspektasi sosial yang tinggi sehingga berpotensi memunculkan. Meskipun telah diidentifikasi termasuk salah satu yang mampu (Bonfanti et al., 2025), penelitian yang menguji peran moderasi konflik pekerjaan-keluarga dan perbandingan sosial dalam satu kerangka penelitian masih sangat terbatas, dengan pertimbangan tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh.

## LANDASAN TEORI

### A. Burnout

Burnout dapat diartikan sebagai kondisi kelelahan yang bersifat menyeluruh dan berkesinambungan, baik secara fisik maupun psikologis yang diakibatkan oleh keterlibatan berkepanjangan dalam pekerjaan yang menuntut intensitas tinggi, baik dari tanggung jawab, target kinerja, maupun interaksi sosial dengan nasabah dan rekan kerja. diidentifikasi sebagai kondisi kelelahan baik secara fisik maupun psikologis yang diukur melalui tiga dimensi yaitu (Kristensen et al., 2005). Berdasarkan studi Mohanraj & Ramachandran (2020), Barton et al. (2022), Ian Batanda (2024), Trang & Trang (2024), Bonfanti et al. (2025), ada dua indikator berdasarkan Copenhagen Burnout Inventory: 1) Fatigue 2) Exhaution.

### B. Occupational Stigma Perception

Pemasaran merupakan kegiatan yang penting dalam menjalankan usaha pertanian, karena pemasaran merupakan tindakan ekonomi yang berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya pendapatan petani. Pendapatan yang baik akan sia-sia karena harga pasar yang rendah, karena tingginya produksi tidak mutlak memberikan keuntungan yang tinggi tanpa disertai dengan pemasaran yang baik dan efisien (Djatmiko, 2011 dalam Kurnia dkk, 2016).

### C. Work-Fanily Conflict

Work-family conflict pada merujuk pada konflik yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. secara umum didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan di mana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling tidak sesuai dalam beberapa hal (Netemeyer et al., 1996). Berdasarkan studi Darouei & Pluut, (2021), Pien et al. (2021), Tutan & Kokalan, (2024), Bonfanti et al. (2025), Ada lima

indikator berdasarkan Work-Family Scales: 1) Responsibilities 2) Requirements 3) Expectations 4) Duties 5) Commitments.

**D. Social Comparison**

Social comparison dapat diartikan sebagai sifat kepribadian yang umumnya ditandai dengan kecenderungan karyawan untuk mengevaluasi dirinya berdasarkan perilaku, kemampuan, keadaan hidup, pencapaian hidup, serta capaian kinerjanya dengan rekan kerja yang lain. adalah kecenderungan melakukan perbandingan sosial dengan orang lain sebagai sarana untuk mendapatkan wawasan mengenai dirinya guna evaluasi diri. Perbadingan sosial yang dilakukan biasanya untuk membandingkan perilaku, kemampuan, keadaan hidup serta capaian kinerja. Ada dua dimensi: Berdasarkan studi Fukubayashi & Fuji (2021), Okano & Nomura (2023), Bonfanti et al. (2025), ada 6 indikator berdasarkan INCOM scales: 1) Perbandingan keadaan hidup 2) Perbandingan capaian kinerja 3) Perbandingan perilaku dan kemampuan sosial 4) Perbandingan capaian hidup 5) Perbandingan pendapat dan pengalaman 6) Pencarian informasi.

Menurut tekanan psikologis terbentuk pada saat individu yang bernilai, maupun yang dapat mengancam sumber daya tersebut (Hobfoll, 1989). Dalam konteks ini, dipersepsikan sebagai salah satu sumber tekanan yang terjadi ketika karyawan merasakan adanya penilaian atau yang dilekatkan pada profesinya. Persepsi tersebut berpotensi mengurangi sumber daya psikologis yang melekat pada individu sehingga meningkatkan kerentanan terhadap Hal ini diperkuat oleh temuan Bonfanti et al. (2025), yang mengungkapkan bahwa *occupational stigma perception* berkontribusi terhadap *burnout*.

H1: *Occupational Stigma Perception* berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Individu akan merasakan tekanan ketika sumber daya yang melekat seperti waktu, dan energi terus terkuras akibat tuntutan yang berkepanjangan (Hobfoll, 1989). Dalam konteks tersebut, muncul pada saat tuntutan dari domain pekerjaan dan keluarga tidak mampu dipenuhi secara bersamaan, sehingga individu harus membagi sumber daya yang dimiki untuk menjalankan kedua peran tersebut. Ketidakseimbangan ini berpeluang memperbesar tekanan psikologis yang mengarah pada.

H2: *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Individu berupaya melindungi sumber daya yang melekat pada dirinya dan akan mengalami tekanan ketika sumber daya tersebut terancam atau berkurang (Hobfoll, 1989). Dalam konteks ini, orientasi perbandingan sosial menggambarkan kebiasaan individu untuk menilai kapabilitas, pencapaian, ataupun keadaan dirinya dengan membandingkan dirinya dengan individu lain. Apabila perbandingan tersebut berlangsung secara berkesinambungan dan menghasilkan penilaian diri yang kurang menguntungkan, kondisi tersebut dapat meningkatkan serta memperbesar risiko terjadinya.

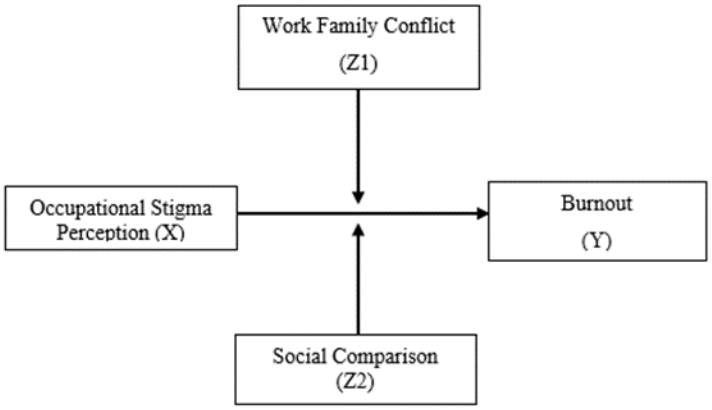
H3: *Social Comparison* berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Kehilangan sumber daya akibat suatu tekanan dapat menjadi semakin besar ketika individu menghadapi tekanan tambahan secara bersamaan (Hobfoll, 1989). Karyawan yang mengalami dapat menghadapi tekanan psikologis akibat persepsi terhadap stigma pekerjaan, sementara dapat menambah tuntutan melalui ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Akumulasi tekanan tersebut berpotensi semakin menguras sumber daya individu dan memperkuat pengaruh terhadap Penelitian Bonfanti et al. (2025).

H4: *Work-Family Conflict* memoderasi pengaruh *Occupational Stigma Perception* terhadap *Burnout*

Tekanan psikologis dapat meningkat ketika individu menghadapi berbagai kondisi yang secara bersamaan menguras sumber daya yang dimiliki (Hobfoll, 1989). dapat menjadi sumber tekanan yang menguras sumber daya psikologis, sedangkan kecenderungan dapat menambah tekanan melalui proses evaluasi diri berdasarkan perbandingan dengan orang lain. Ketika kedua kondisi tersebut terjadi secara bersamaan, sumber daya psikologis individu berpotensi semakin terkuras sehingga memperkuat pengaruh. Penelitian Bonfanti et al. (2025).

H5: *Social Comparison* memoderasi pengaruh *Occupational Stigma Perception* terhadap *Burnout*




Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Populasi terdiri atas yang bekerja pada Kantor Cabang Pembantu dan kantor Payment Point dengan jumlah keseluruhan sebanyak 280 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan yakni *cluster sampling* sehingga diperoleh sebanyak 164 responden sebagai ukuran sampel penelitian.

### B. Teknik Pengumpulan Data

Riset ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif berbasis data primer yang dikumpulkan melalui pendistribusian kuesioner kepada responden yang telah dikelompokkan (cluster). Kuesioner digunakan untuk mengukur terkait dengan menerapkan skala likert 1-5. Data yang

diperoleh selanjutnya dimamfaatkan untuk dapat menggambarkan kondisi empiris sesuai dengan tujuan penelitian.

### C. Metode Analisis

Data yg diperoleh dianalisis memakai metode dengan memamfaatkan aplikasi Pemilihan metode ini didasarkan pada penggunaan model pengukuran yg bersifat reflektif, yaitu model yg mengungkapkan bahwa indikator merupakan respresentasi dari variabel laten sebagai akibatnya perubahan di konstruk laten akan memengaruhi indikator-indikatornya (Ghozali & Latan, 2020:7). Melalui program analisis bisa dilakukan secara komprehensif terhadap model pengukuran dan model struktural yg dikembangkan pada penelitian. sementara itu pengujian variabel moderasi memakai dengan menguji interaksi antara variabel independen dan moderator terhadap variabel dependen (Sharma et al., 1981).

### D. Variabel Operasional

A. Variabel endogen (Y)
   - *Burnout* (B)

B. Variabel eksogen (X)
   - *Occupational Stigma Perception* (OSP)

C. Variabel Moderasi (Z)
   - *Work-Family Conflict* (WFC) Z1
   - *Social Comparison* (SC) Z2

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden**

| Jabatan | Responden | Persentase |
|---|---|---|
| Front Office | 68 | 41,5% |
| Back Office | 96 | 58,5% |
| Total | 164 | 100% |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 50 | 30,5% |
| Perempuan | 114 | 69,5% |
| Total | 164 | 100% |
| Status Perkawinan | | |
| Kawin | 152 | 92,7% |
| Belum Kawin | 12 | 7,3% |
| Sudah Berpisah | - | - |
| Total | 164 | 100% |
| Status Karyawan | | |
| Karyawan Tetap | 160 | 97,6% |
| Karyawan Tidak Tetap | 4 | 2,4% |
| Total | 164 | 100% |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA/Sederajat | 6 | 3.7% |
| Diploma (D1, D2, D3) | 20 | 12,2% |
| Sarjana dan Sederajat (S1/D4) | 136 | 82,9% |
| Magister (S2) | 2 | 1,2% |
| Doktoral (S3) | - | - |
| Total | 164 | 100% |
| Umur | | |

| | | |
|---|---|---|
| < 25 tahun | - | - |
| 25 - < 30 tahun | 20 | 12,2% |
| 30 - < 35 tahun | 76 | 46,3% |
| 35 - < 40 tahun | 52 | 31,7% |
| 40 - < 45 tahun | 12 | 7,3% |
| 45 - < 50 tahun | 4 | 2,4% |
| > 50 tahun | - | - |
| Total | 164 | 100% |
| Lama Bekerja | | |
| < 5 tahun | - | - |
| 5 - < 10 tahun | 21 | 12,8% |
| 10 - < 15 tahun | 75 | 45,7% |
| 15 - < 20 tahun | 53 | 32,3% |
| > 20 tahun | 15 | 9,1% |
| Total | 164 | 100% |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

## A. Evaluasi Model Pengukuran

### 1. Uji Validitas

| | Average variance extracted (AVE) |
|---|---|
| B | .714 |
| OSP | .942 |
| SC | .676 |
| WFC | .937 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Nilai Average Variance Exracted (AVE) yang diperoleh telah melebihi standar acuan yakni ≥ 0,5 sehingga validitas konvergen telah terpenuhi.

| | B | OSP | SC | WFC |
|---|---|---|---|---|
| B | .845 | | | |
| OSP | .471 | .971 | | |
| SC | .515 | .331 | .822 | |
| WFC | .407 | .643 | .295 | .968 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Mengacu pada hasil pengujian nilai akar kuadrat konstruk yang diperoleh lebih tinggi dibandingakan dengan nilai korelasi antarkonstruk sehingga model penelitian telah memenuhi kriteria yang baik.

| | B | OSP | SC | WFC | WFC x OSP | SC x OSP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| B | | | | | | |
| OSP | .483 | | | | | |
| SC | .531 | .343 | | | | |
| WFC | .427 | .652 | .310 | | | |
| WFCx OSP | .109 | .110 | .159 | .112 | | |
| SCx OSP | .293 | .054 | .282 | .151 | .242 | |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Berdasarkan hasil pengujian keseluruhan nilai pada seluruh konstruk tidak melampaui 0,90 dan konstruk tidak mengalami tumpang tindih sehingga mempunyai yang baik.

| | Cronbach's alpha | Composite reliability |
|---|---|---|
| B | .965 | .970 |
| OSP | .988 | .990 |
| SC | .952 | .958 |
| WFC | .983 | .987 |
| WFC x OSP | 1.000 | 1.000 |
| SC X OSP | 1.000 | 1.000 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Berdasarkan hasil pengujian seluruh konstruk penelitian melampaui ambang batas 0,70. Hal ini mencerminkan seluruh kontruk memiliki kestabilan internal yang mencukupi, sehingga valid dan reliabel.

**2. Evaluasi Model Struktural**

| | R Square | R Square Adjusted |
|---|---|---|
| Burnout | .222 | .218 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Bukti empiris dari temuan model structural mengonfirmasi besar untuk variabel sebesar 0,222 dan besar sebesar 0,218, sehingga model penelitian mampu menjelaskan sebesar 21,8% variansi pada, sedangkan 78,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model.

| | R Square | R Square Adjusted |
|---|---|---|
| Burnout | .438 | .420 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Hasil Pengujian model structural setelah penambahan variabel moderasi menunjukkan adanya peningkatan pada nilai yakni sebesar 0,438 dan sebesar 0,420. Sehingga variabel dalam model structural mampu menjelaskan sebesar 42% variasi, sementara 58% lainnya dijelaskan oleh faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian.

| | B | OSP | SC | WFC | WFC x OSP | SC x OSP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| B | | | | | | |
| OSP | .056 | | | | | |
| SC | .166 | | | | | |
| WFC | .035 | | | | | |
| WFC x OSP | .037 | | | | | |
| SC x OSP | .041 | | | | | |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Diketahui, variabel *Occupational Stigma Perception* memiliki nilai $F^2$ sebesar 0,056 (kecil), *Work-Family Conflict* memiliki nilai 0,035 (kecil), *Social Comparison* memiliki nilai 0,166 (sedang), Nilai

$F^2$ pada variabel interaksi *Work-Family Conflict* dengan *Occupational Stigma Perception* sebesar 0,037 dan interaksi *Social Comparison* dengan *Occupational Stigma Perception* sebesar 0,041, kedua nilai interaksi tersebut berada pada kategori kecil. Dengan demikian hanya *Social Comparison* memberikan kontribusi sedang terhadap *Burnout* sedangkan variabel lainnya memberikan kontribusi kecil.

| | SSO | SSE | $Q^2$ (=1-SSE/SSO) |
|---|---|---|---|
| B | 2132. | 658.729 | .691 |
| OSP | 984. | 89.270 | .909 |
| SC | 1804. | 707.176 | .608 |
| WFC | 820. | 93.448 | .886 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

Berdasarkan hasil analisis, nilai pada variabel sebesar 0,691, variabel sebesar 0,909, variabel sebesar 0,608 dan variabel masing-masing sebesar 0,886. Nilai yang lebih besar dari 0 serta mendekati 1 mencerminkan model memiliki kemampuan *prediktive relevance* yang baik.

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (\|O/STDEV\|) | P values |
|---|---|---|---|---|---|
| OSP -> B | .472 | .476 | .061 | 7.782 | .000 |
| WFC -> B | .206 | .214 | .111 | 1.858 | .032 |
| SC-> B | .351 | .356 | .080 | 4.367 | .000 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

**a. *Occupational Stigma Perception* terhadap *Burnout***

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang searah dan signifikan antara variabel Temuan tersebut tercermin dari nilai t- statistic sebesar 7,782 yang lebih besar daripada 1,64 serta p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Selain itu, nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,472 memperlihatkan bahwa arah pengaruh kedua variabel bersifat positif. Berdasarkan hasil tersebut, H1 dinyatakan diterima, sehingga dapat diartikan yang semakin kuat berkaitan dengan meningkatnya yang dirasakan oleh karyawan.

***b. Work-Family Conflict* terhadap *Burnout***

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan. Hal tersebut didukung oleh nilai t-statistic sebesar 1,858 yang melebihi nilai kritis 1,64 serta p-value sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, koefisien jalur (β) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa hubungan antara memiliki kecenderungan positif. Dengan demikian, H2 dapat diterima, yang menunjukkan bahwa semakin besar ketidakseimbangan atau konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, semakin tinggi pula yang dirasakan karyawan.

**c. *Social Comparison* terhadap *Burnout***

Hasil pengujian empiris memperlihatkan bahwa memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Hal ini ditunjukkan melalui nilai t-statistic sebesar 4,367 yang lebih besar dari standar acuan 1,64 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur (β) yang diperoleh sebesar 0,351 juga memperkuat adanya arah hubungan positif antara Oleh karena itu, H3

diterima, yang berarti bahwa kebiasaan karyawan dalam membandingkan dirinya dengan individu lain yang semakin tinggi berasosiasi dengan tingkat yang semakin besar.

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (\|O/STDEV\|) | P values |
|---|---|---|---|---|---|
| WFC x OSP -> B | .133 | .136 | .058 | 2.273 | .012 |
| SC x OSP-> B | .151 | .150 | .061 | 2.459 | .007 |

*Sumber: Hasil Penelitian 2026, (Diolah)*

**d. Work-Family Conflict sebagai moderator**

Analisis moderasi memperlihatkan bahwa berperan dalam memperkuat keterkaitan antara Hasil tersebut didukung oleh nilai t-statistic sebesar 2,273 yang lebih tinggi dari 1,64 serta p-value sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien interaksi (β) sebesar 0,133 menunjukkan arah moderasi yang positif. Berdasarkan temuan tersebut, H4 diterima, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa keberadaan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kekuatan pengaruh

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Occupational Stigma Perception* Terhadap *Burnout*

Hasil analisis emiris menunjukkan bahwa *occupational stigma perception* memiliki keterkaitan yang searah dengan *burnout* pada Temuan tersebut didukung oleh nilai t-statistic sebesar 7,782 yang berada di atas nilai kritis 1,64 dengan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta koefisisen jalur (β) sebesar 0,472. Besarnya koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap stigma pekerjaan cenderung diikuti oleh meningkatnya yang dialami karyawan. tuntutan untuk menjaga profesionalitas pekerjaan sekaligus memenuhi ekspektasi mengenai penerapan prinsip-prinsip syariah dapat menjadi salah satu kondisi yang menambah beban psikologis karyawan. Jika tekanan tersebut berlangsung secara terus menerus, kapasitas dapat mengalami pengurangan, sebagaimana dijelaskan melalui perspektif (Hobfoll, 1989). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wen et al. (2022) serta Bonfanti et al. (2025) yang menunjukkan adanya keterkaitan.

### 2. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai *t-statistic* sebesar 1,858 yang melampaui nilai kritis 1,64, serta nilai *p-value* sebesar 0,032 yang berada di bawah batas 0,05. Selain itu, koefisien jalur sebesar 0,206 mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Dengan demikian, semakin tinggi konflik yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, semakin besar pula potensi karyawan mengalami Temuan ini sejalan dengan pandangan Netemeyer et al. (1996) yang menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi individu. Situasi tersebut dapat terjadi karena karyawan perlu mengalokasikan sumber daya pribadi, seperti waktu, energi, dan perhatian, untuk memenuhi tuntutan dari dua peran yang berlangsung secara bersamaan. Dalam kerangka Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa tekanan dapat muncul ketika sumber daya individu digunakan secara intensif atau mengalami ancaman kehilangan. Oleh karena itu, apabila tuntutan pekerjaan dan keluarga terus berlangsung tanpa disertai kesempatan yang memadai untuk memulihkan sumber daya, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan psikologis yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap terhadap peningkatan stres kerja pada karyawan.

**3. Pengaruh *Social Comparison* Terhadap *Burnout***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-statistics sebesar 4,367 yang melampaui nilai kritis 1,64, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien jalur sebesar β = 0,351 mengindikasikan bahwa peningkatan kecenderungan karyawan untuk melakukan perbandingan sosial diikuti oleh meningkatnya yang mereka alami. Temuan ini menunjukkan bahwa proses evaluasi diri melalui perbandingan dengan rekan kerja dapat menjadi sumber tekanan psikologis, khususnya apabila individu memandang pencapaian, kemampuan, atau kondisi pekerjaannya lebih rendah dibandingkan orang lain. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perasaan tidak memadai dan meningkatkan tuntutan psikologis yang pada akhirnya dapat menguras energi serta sumber daya personal. Dalam perspektif (Hobfoll, 1989), situasi tersebut dapat dipahami sebagai kondisi yang berpotensi menyebabkan penurunan sumber daya individu secara bertahap, sehingga karyawan menjadi lebih rentan mengalami kelelahan emosional akibat tekanan psikologis yang berlangsung secara berkelanjutan.

**4. Pengaruh *Work-Family Conflict* yang Memoderasi Pengaruh *Occupational Stigma Perception* Terhadap *Burnout***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa memiliki peran moderasi dalam hubungan antara. Peran moderasi tersebut dibuktikan melalui nilai t-statistics sebesar 2,273 yang lebih tinggi daripada nilai kritis 1,64 serta p-value sebesar 0,012 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Nilai koefisien interaksi sebesar β = 0,133 juga menunjukkan arah moderasi yang positif. Dengan demikian, semakin tinggi yang dialami karyawan, semakin kuat pula pengaruh. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan yang menghadapi persepsi stigma terhadap pekerjaannya sekaligus mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga berpotensi menghadapi tekanan yang lebih kompleks. Berbagai tuntutan tersebut dapat menguras sumber daya personal, termasuk waktu, energi, dan kapasitas psikologis. Berdasarkan perspektif (Hobfoll, 1989), akumulasi tuntutan yang melebihi sumber daya yang tersedia dapat meningkatkan risiko terjadinya kehilangan sumber daya dan memperbesar Apabila kondisi ini berlangsung secara berkelanjutan, karyawan akan semakin rentan mengalami Temuan tersebut mendukung hasil penelitian Bonfanti et al. (2025) dan Liu et al. (2015).

**5. Pengaruh *Social Comparison* yang Memoderasi Pengaruh *Occupational Stigma Perception* Terhadap *Burnout***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa berperan dalam memperkuat pengaruh Hal tersebut tercermin dari nilai t-statistics sebesar 2,459 yang lebih besar dibandingkan 1,64 dan nilai p-value 0,007 yang berada di bawah 0,05, dengan koefisien interaksi (β) senilai 0,151. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh cenderung semakin kuat pada karyawan yang memiliki kecenderungan lebih tinggi. Persepsi negatif terhadap profesi yang disertai kebiasaan membandingkan pekerjaan, pencapaian, maupun status diri dengan orang lain dapat meningkatkan evaluasi negatif terhadap kondisi diri dan menambah beban psikologis. Dalam perspektif (Hobfoll, 1989), situasi tersebut berpotensi menyebabkan berkurangnya sumber daya psikologis yang dimiliki individu dan pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya kelelahan emosional akibat tekanan psikologis yang semakin intensif dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa, dan berperan dalam meningkatkan pada, sementara dan turut memperkuat pengaruh. Temuan ini menegaskan pentingnya perspektif dalam memahami bagaimana ancaman dan kehilangan sumber daya psikologis, emosional, dan sosial dapat meningkatkan risiko dalam lingkungan kerja. Implikasinya, upaya pengelolaan perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan faktor individu maupun lingkungan kerja. Penguatan dukungan organisasi, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pengelolaan beban kerja, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga diharapkan dapat membantu menjaga sumber daya karyawan dan meminimalkan risiko Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas model dengan menguji sumber daya personal sebagai mekanisme yang berpotensi mengurangi dampak negatif stigma pekerjaan.

## REFERENSI

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Clark, M. A., & Fugate, M. (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. Academy of Management Journal, 50(1), 149–174. https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24162092

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bonfanti, R. C., Foti, G., Giorgi, G., & Ruggieri, S. (2025). Occupational stigma perception and public employees' burnout: A moderated moderation model of work–family conflict and social comparison. Acta Psychologica, 253, 104769. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104769

Gibbons, F. X., & Buunk, B. P. (1999). Individual differences in social comparison: Development of a scale of social comparison orientation. Journal of Personality and Social Psychology, 76(1), 129–142. https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.129

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Applied Psychology, 50(3), 337–421. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress, 19(3), 192–207. https://doi.org/10.1080/02678370500297720

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. Annual Review of Sociology, 27, 363–385. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. Journal of Applied Psychology, 81(4), 400–410. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400