

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Performance* dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Puskesmas Wonoayu Sidoarjo

Oleh:

Miya Wulandari Setyaningsih (202010200175)

Dosen Pembimbing :
Rifdah Abadiyah

Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2024

Pendahuluan (Fenomena GAP)

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai pada pelayanan Puskesmas Wonoayu Sidoarjo

Indikator Kinerja program/kegiatan	Presentase Capaian
Sesuai standar, ibu hamil mendapatkan pelayanan antenatal.	100%
Sesuai standar, ibu bersalin mendapatkan pelayanan persalinan.	97,2%
Sesuai standar, bayi baru lahir mendapatkan yankes.	101,46%
Persentase balita mendapatkan yankes sesuai standar.	100%
Sesuai standar, anak usia pendidikan dasar mendapatkan skrining kesehatan.	70,96%
Sesuai standar, penduduk yang berumur 15 s/d 59 tahun mendapatkan skrining kesehatan.	49,22%
Sesuai standar, penduduk yang berumur 60 tahun keatas mendapatkan skrining kesehatan.	49,22%
Sesuai standar, penderita hipertensi mendapatkan pelayanan kesehatan.	41,95%
Sesuai standar, penderita diabetes mendapatkan pelayanan kesehatan.	71,99%
Sesuai standar penderita ODGJ berat mendapatkan pelayanan kesehatan.	97,01%
Sesuai standar, orang penderita TB mendapatkan pelayanan TB.	19,73%
Sesuai standar, orang yang beresiko terinfeksi HIV mendapatkan pemeriksaan HIV.	79,5%

Tabel 2. Keterangan

% Capaian	Predikat Kerja
Lebih dari 100%	Sangat Berhasil
90% - kurang dari 100%	Berhasil
75% - kurang dari 90%	Cukup
Kurang dari 75%	Kurang

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan terdapat tujuh indikator kinerja program/kegiatan yang belum maksimal sesuai dengan capaian yang ditentukan, artinya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas pelayanan masih rendah yaitu menghasilkan presentase/capaian kurang dari 75% yang terbilang predikat kurang. Dalam hal ini ditinjau adanya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai belum mencapai keadaan yang maksimal. Selanjutnya terdapat lima indikator kinerja program/kegiatan yang menunjukkan baik yaitu menghasilkan presentase/capaian 90% - kurang dari 100% yang terbilang predikat berhasil. Faktanya, ditinjau dari indikator kinerja program/kegiatan yang peneliti dapatkan terdapat hanya satu indikator kinerja program/kegiatan mendapatkan presentase/capaian lebih dari 100% yaitu predikat sangat berhasil.

Pendahuluan (Research GAP)

Penelitian mengenai kinerja sebelumnya sudah dilakukan akan tetapi masih terdapat kekurangan penelitian yang dimana terdapat beberapa penelitian yang bertentangan dengan temuan penelitiannya, diantaranya seperti penelitian tentang *work family conflict* terhadap *job performance* pada (Sulistiyowati & Hadi, 2021) memberikan hasil untuk *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *job performance*, sedangkan pada penelitian lain (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. *Work family conflict* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian mengenai variabel *work family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout* (Anjani, 2022). Sedangkan penelitian (Meliala et al., 2020) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* dan memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja.

Penelitian sebelumnya sudah dilakukan yaitu variabel *work overload* terhadap *job performance* memiliki hasil yang bertentangan yaitu pada penelitian yang dilakukan (Anjani, 2022) menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Haq et al., 2020) hasilnya yaitu beban kerja berlebih berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut beban kerja berlebih dapat mengganggu kinerja pekerjaan secara keseluruhan dan pada akhirnya mempersulit pencapaian tujuan pada perusahaan. Menurut penelitian tentang variabel beban kerja berlebih terhadap kinerja melalui *burnout* (Pamungkas & Sridadi, 2020) beban kerja berlebih secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja perawat melalui *burnout*. Sedangkan penelitian (Syabani & Huda, 2020) menunjukkan bahwa variabel *work overload* karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui timbulnya *burnout*.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap *job performance*?
2. Apakah *work overload* berpengaruh secara langsung terhadap *job performance*?
3. Apakah *burnout* berpengaruh secara langsung terhadap *job performance*?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap *burnout*?
5. Apakah *work overload* berpengaruh secara langsung terhadap *burnout*?
6. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *job performance* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap *job performance* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*?

Pertanyaan Penelitian : Apakah berpengaruh *work family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo?

Tujuan Penelitian : Menguji pengaruh *work family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo.

Kategori SDGs : Termasuk dalam SDGs 8, untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Literatur Review

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus and Beutell dalam (Idris et al., 2023) *Work Family Conflict* adalah masalah yang dialami oleh individu dalam menjalankan dua peran secara bersamaan yaitu sebuah tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan seorang individu tersebut tidak dapat menjalankan perannya sebagai seorang anggota keluarga dengan baik dan begitu sebaliknya. Aktivitas pemenuhan tuntutan pada salah satu dominan dari pekerjaan atau keluarga menjadi akibat dari konflik ini. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam (Idris et al., 2023) ada tiga dimensi dari *work family conflict*, yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. *Time-based conflict*, konflik ini terjadi karena dalam menyelesaikan tugas salah satu peran tidak dapat diselesaikan secara bersamaan karena adanya waktu yang telah ditentukan. Indikator untuk mengukur *time-base conflict* adalah waktu yang digunakan ditempat kerja akan menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban pada keluarga serta kesulitan saat membagi waktu pada pekerjaan dan keluarga.
2. *Strain-based conflict*, suatu kondisi yang dialami oleh seseorang mengacu pada munculnya ketegangan atau emosional saat menyelesaikan salah satu tugas peran dan membuat seseorang tersebut sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Indikator untuk mengukur *strain-based conflict* adalah Ketegangan atau emosional dalam menyelesaikan tugas peran di tempat kerja dapat mempengaruhi keharmonisan dalam keluarga, serta ketidakharmonisan dan ketegangan dalam keluarga sering kali mengganggu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan perannya.
3. *Behaviour-based conflict*, konflik ini terjadi ketika seorang pegawai menyelesaikan tugas dan perannya dalam suatu tindakan secara efektif, akan tetapi dalam peran lain yaitu pada keluarga tidak efektif digunakan dalam bentuk suatu tindakan untuk menyelesaikan tugas dan perannya. Indikator untuk mengukur *behavior-based conflict* adalah saat di pekerjaan seringkali menyebabkan berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat dirumah, serta permasalahan keluarga saat dirumah dapat menyebabkan pegawai berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja.

Literatur Review

Work Overload

Work overload menurut bahasa yaitu pekerjaan atau tugas berlebih. *Work Overload* menurut Schick, Gordon & Haka dalam (Gibran & Suryani, 2019) mengemukakan bahwa ketika seorang pegawai mempunyai pekerjaan yang terlalu banyak namun tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tahir dalam penelitian yang digunakan oleh (Supriyatin et al., 2021) dalam mengukur *work overload* menggunakan beberapa dimensi sebagai berikut :

1. *Task repetition*, seorang pegawai yang melaksanakan tugas pertamanya sebagai rencana pelaksanaan untuk kinerja berikutnya akan tetapi dalam tugas pertamanya dinilai kurang optimal sehingga perlu pengulangan kembali untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Indikator untuk mengukur *Task repetition* adalah pengulangan pekerjaan atau tugas.
2. *Task excess*, adalah penambahan pekerjaan yang lebih banyak, biasanya terjadi karena permintaan yang tidak terduga atau permintaan urgent/terburu-buru sehingga harus dilaksanakan sekarang. Hal ini membuat pegawai merasa terbebani dan tidak berjalan sesuai dengan rencana karena pegawai diberi pekerjaan lebih dari kemampuannya. Indikator untuk mengukur *Task excess* adalah pekerjaan atau tugas yang diberikan diluar batas kemampuan pegawai serta tidak termasuk dalam job desc yang ditentukan.
3. *Physical or mental load*, yang artinya yaitu beban kerja fisik mental. Hal ini terjadi ketika seseorang yang diberikan pekerjaan yang berat, sehingga mempengaruhi kondisi fisik atau mental pada pegawai tersebut. Indikator untuk mengukur *Physical or mental load* adalah tugas yang menggunakan energi mental dan fisik dari seorang pegawai.
4. *Working at odd times*, kondisi ini terjadi ketika lamanya waktu kerja pada seorang pegawai, yaitu seperti kerja lembur pada hari minggu atau bahkan dalam seminggu tanpa libur, dan kerja di malam hari. Indikator untuk mengukur *Working at odd times* adalah tambahan jam kerja diluar dari waktu kerja.

Literatur Review

Burnout

Burnout dalam bahasa yaitu kelelahan kerja. Menurut (Dr. Roslina Alam, SE., 2022) menyatakan bahwa *Burnout* adalah suatu sindrom psikologis yang dikarenakan oleh kelelahan fisik, mental dan emosional yang ekstrem, sehingga membuat seseorang merasa tidak nyaman dan berkurangnya pencapaian kerja. Maslach & Jackson dalam (Dr. Roslina Alam, SE., 2022) menjelaskan bahwa kelelahan yang berkepanjangan dapat membuat pegawai merasa lelah secara emosional dan kehabisan energi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Masalah ini perlu segera diatasi dan cara untuk mengatasinya adalah dengan meninggalkan situasi yang penuh tekanan atau stress. Menurut Maslach dan Schaufeli dalam (Juhnisa & Fitria, 2020) *burnout* mempunyai tiga dimensi yaitu sebagai berikut :

1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), kondisi ini terjadi ketika pegawai merasa kelelahan dan letih dalam bekerja. Ketika seorang mengalami kelelahan, maka akan merasa energinya terkuras habis dan timbul rasa kosong yang tidak dapat terselesaikan. Indikator untuk mengukur *Emotional Exhaustion* adalah mudah marah dan mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas, sulit konsentrasi, kesulitan tidur, energinya merasa terkuras, serta merasa kekosongan yang tidak dapat teratasi.
2. *Depersonalization* (Depersonalisasi), seseorang yang mempunyai rasa atau perasaan sinis dan tidak berperasaan terhadap orang lain. Hal ini dapat dikatakan sebagai proses menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pribadi. Sikap sinis terhadap orang lain dalam lingkup pekerjaan akan cenderung menghindari dan mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan. Perilaku ini terbukti sebagai upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa. Pegawai merasa bahwa melakukan perilaku tersebut merasa aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja. Indikator untuk mengukur *Depersonalization* adalah Adanya tekanan negatif dari lingkungan tempat bekerja, bersikap tertutup dan menutup diri, serta menghindari dan berkurangnya kehadiran dalam kegiatan yang ada di tempat kerja.
3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi), kondisi ini terjadi ketika seseorang mengalami rasa ketidakpuasan terhadap dirinya sendiri, dalam pekerjaan, ataupun dalam kehidupan. Seseorang seringkali menilai kualitas kinerjanya buruk dan merasa ada yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Indikator untuk mengukur *Reduced Personal Accomplishment* adalah memiliki rasa ketidakpuasan terhadap dirinya sendiri, penurunan motivasi kerja, penurunan produktivitas kerja, serta rasa kurangnya percaya diri dan tidak mampu dalam menghadapi tekanan kerja.

Literatur Review

Job Performance

Job performance berasal dari kata kinerja yang artinya prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai tanggung jawabnya (Dr. HM. Noer Soetjipto, SP., 2019). Menurut Bernardin & Russel dalam (Ajizah, 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari tugas dan kegiatan kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dalam (Pitriani, 2022) kinerja perawat atau tenaga medis atau *job performance nurse* merupakan hasil kerja dalam melakukan suatu kegiatan pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan dapat diamati secara tercatat.

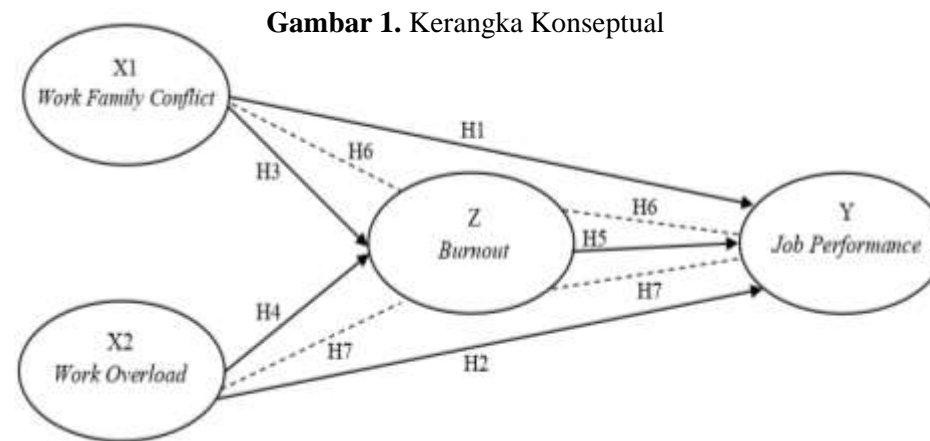
Indikator kinerja klinis merupakan variabel yang mengukur kinerja pada suatu kegiatan dalam kurun waktu tertentu yang berfokus pada pasien dan proses pelayanannya. Menurut Soetoto dalam (Pitriani, 2022) dimensi untuk mengukur kinerja perawat meliputi:

1. *Patient care (Asuhan Pasien)*, adalah para perawat diharuskan memberikan pelayanan keperawatan dengan penuh kasih, efektif, dan tepat pada standar yang ditentukan, yaitu dengan mencegah penyakit, menyembuhkan penyakit, dan memberikan pelayanan kepada pasien hingga akhir hayatnya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pasien. Indikator untuk mengukur *Patient care* adalah : memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dengan efektif dan tepat pada standar yang telah ditentukan yaitu dengan mencegah penyakit, menyembuhkan penyakit, dan memberikan pelayanan kepada pasien hingga akhir hayatnya serta memberikan kepuasan kepada pasien.
2. *Medical-Clinical Knowledge (Pengetahuan Keperawatan)*, adalah para perawat diharuskan menerapkan pengetahuan ke dalam asuhan keperawatan pasien dan orang berpendidikan lain dengan ilmu biomedis, klinis dan social yang berkembang. Indikator untuk mengukur *Medical-Clinical Knowledge* adalah mampu menguasai ilmu keperawatan yang berkembang, mampu keterampilan klinis sesuai dengan kompetensi, serta mampu menerapkan pengetahuannya untuk pelayanan keperawatan pada pasien.

Literatur Review

3. *Practice –Based Learning and Improvement* (Pembelajaran dan Peningkatan Berbasis Praktek), adalah untuk meningkatkan praktik asuhan keperawatan pasien para perawat melakukan, mengevaluasi dan menginvestigasi mengenai metode dan bukti-bukti ilmiah. Indikator untuk mengukur *Practice –Based Learning and Improvement* adalah mampu menggunakan bukti ilmiah sebagai dasar untuk meningkatkan praktik keperawatan kepada pasien dengan pendekatan asuhan keperawatan.
4. *Interpesonal and Communication Skill* (Keterampilan Hubungan Antar Manusia), adalah para perawat akan menjaga hubungan profesional dengan pasien, keluarga dan anggota lain yaitu dengan cara menunjukkan kemampuan interpersonal dan komunikasi. Indikator untuk mengukur *Interpesonal and Communication Skill* adalah mampu menunjukkan kemampuan interpersonal untuk menjaga hubungan profesional dengan pasien, keluarga dan anggota lain, dserta mampu menunjukkan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan pasien, keluarga dan anggota lain dalam melayani pasien.
4. *Profesionalism* (Profesionalisme), adalah para perawat diharuskan untuk bersikap baik dengan pasien, berkomitmen terhadap profesionalisme, perilaku bermoral, kesadaran, dan pemahaman mengenai keanekaragaman serta bersikap tanggungjawab terhadap pelayanan kesehatan baik pada masyarakat, komunitas medis, ataupun pasien. Indikator untuk mengukur *Profesionalism* adalah mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam melayani pasien, mampu menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab professional dalam pelayanan pasien, mampu mematuhi prinsip beretika, serta kepekaan terhadap pasien.
4. *System –Based Practice* (Praktek Berbasis Sistem), adalah para perawat diharuskan untuk memahami kondisi dan situasi serta sistem pada pelayanan kesehatan yang telah diberikan. Indikator untuk mengukur *System –Based Practice* adalah mampu menunjukkan pemahaman mengenai konteks dan sistem pada pelayanan keperawatan yang telah diberikan., serta mampu dalam menerapkan kemampuan pengetahuannya dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan pada kesehatan.

Kerangka Konseptual (Hipotesis)



Hipotesis

H1 : *Work family conflict* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *job performance*

H2 : *Work overload* berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *job performance*

H3 : *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *burnout*

H4 : *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *burnout*

H5 : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *job performance*

H6 : *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*

H7 : *Work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*

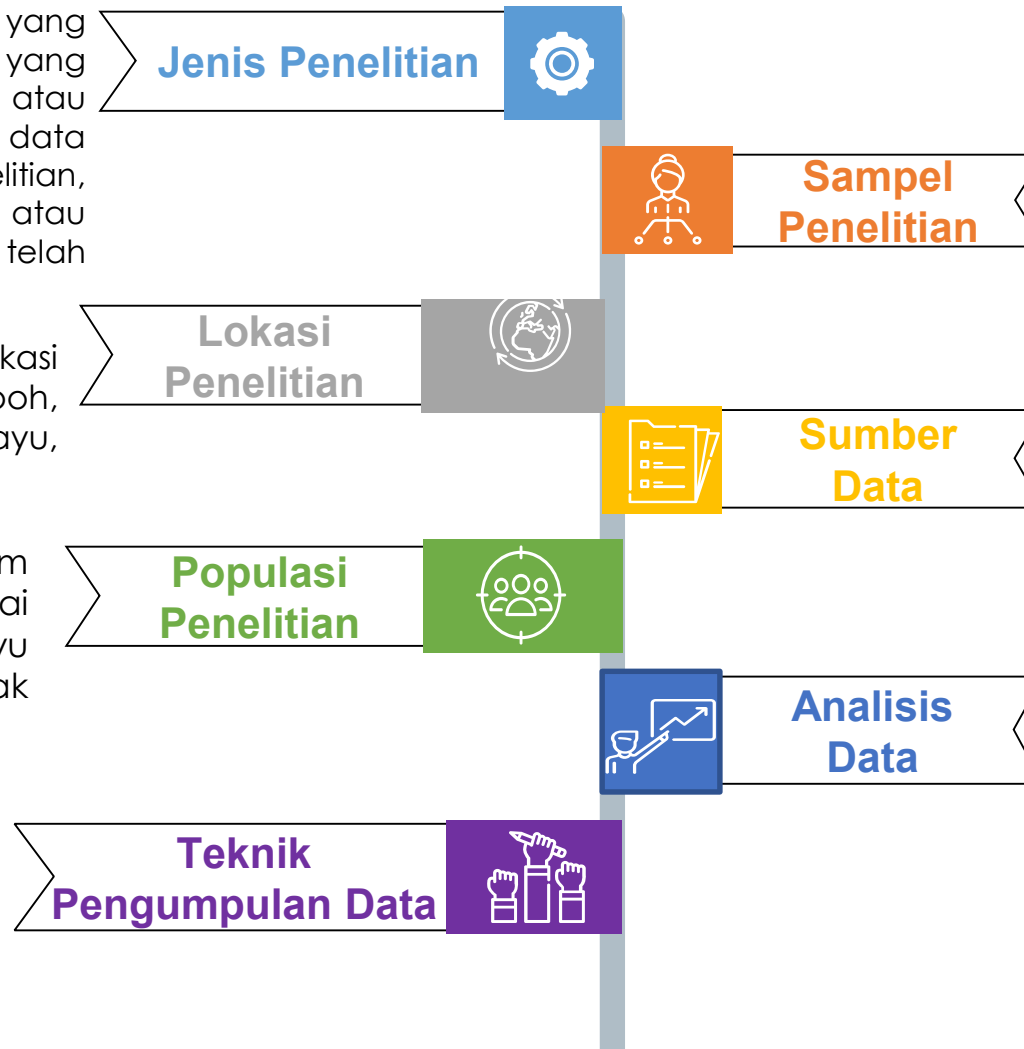
Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Machali, 2021) penelitian kuantitatif adalah sebagai metodologi penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme yang melibatkan peneliti pada populasi atau sampel tertentu, untuk mengumpulkan data melalui penggunaan instrument penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Puskesmas Wonoayu Sidoarjo berlokasi di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis/klinis pada puskesmas Wonoayu Sidoarjo yaitu dengan jumlah sebanyak 53 pegawai.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti. Sugiono menyatakan dalam (Amin et al., 2023) sampling jenuh merupakan suatu teknik dengan menentukan sampel yang dimana seluruh anggota populasi digunakan untuk sampel.

Data primer yang didapatkan dari responden secara langsung melalui kuesioner dengan cara disebar. Selanjutnya, data sekunder diperoleh dari objek langsung berupa dokumen-dokumen terkait yang menjadi bukti atas variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistika yang terdiri dari uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji T) model 1, uji simultan (uji F) model 1, uji koefisien berganda (R) model 1, koefisien determinasi berganda (R²) model 1, uji parsial (uji T) model 2, uji simultan (uji F) model 2, uji koefisien berganda (R) model 1 dengan bantuan program SPSS for windows

Hasil

Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, menyajikan, dan menggambarkan data dengan cara yang lebih terstruktur dan ringkas. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik atau pola yang ada dalam data tanpa melakukan inferensi atau generalisasi lebih lanjut (Nuraini & Abadiyah, n.d.). Dalam penelitian ini diperoleh 53 responden dengan karakteristik berikut.

Hasil uji analisis deskriptif menunjukkan sebanyak 53 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki nilai mean 1,70 dan standar deviasi 0,463 dengan presentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 30,2% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 69,8%. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean 1,74 dan standar deviasi 0,684 dengan presentase responden yang berusia 21-35 sebesar 39,6%, 47,2% berusia 36-45, 13,2% berusia 46-50. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan memiliki nilai mean 1,26 dan standar deviasi 0,445 dengan presentase responden yang menikah sebesar 73,6% dan yang belum menikah sebesar 26,4%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja memiliki nilai mean 1,77 dan standar deviasi 0,669 dengan presentase responden lama bekerja 1-10 tahun sebesar 35,8%, 11-20 tahun sebesar 50,9%, dan lebih dari 20 tahun sebesar 13,2%.

Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa jumlah responden paling banyak pada karakteristik jenis kelamin yaitu perempuan. Pada karakteristik usia paling banyak pada usia 36-45 tahun. Karakteristik pada status perkawinan yang paling banyak yaitu menikah. Dan karakteristik pada lama bekerja yang paling banyak adalah 11-20 tahun bekerja.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin			1,70	0,463
Laki-Laki	16	30,2%		
Perempuan	37	69,8%		
Usia			1,74	0,684
21-35	21	39,6%		
36-45	25	47,2%		
46-50	7	13,2%		
Lebih dari 50 tahun	-	-		
Status Perkawinan			1,26	0,445
Menikah	39	73,6%		
Belum Menikah	14	26,4%		
Lama Bekerja			1,77	0,669
1-10	19	35,8%		
11-20	27	50,9%		
Lebih dari 20 tahun	7	13,2%		

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing – masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut :

Rendah : nilai mean 1,00 – 2,33

Sedang : nilai mean 2,34 – 3,67

Tinggi : nilai mean 3,68 – 5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

Diketahui respon penilaian pada variabel *Work Family Conflict* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator permasalahan keluarga yang saya hadapi saat dirumah dapat menyebabkan berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja yaitu dengan mean 2,02. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator ketidakharmonisan dan ketegangan dalam keluarga yang saya alami sering kali mengganggu kinerja saya dalam menyelesaikan tugas yaitu dengan nilai mean 1,77. Hal ini berarti pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo menunjukkan rendahnya pengaruh *Work Family Conflict* pada instansi dan memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan pada variabel *Work Family Conflict* sebesar 1,88 dalam kategori rendah.

Tabel 2. Deskripsi Variabel *Work Family Conflict*

	Indikator	Mean
X1.1	Saya merasa bahwa waktu yang digunakan ditempat kerja akan menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban pada keluarga.	1,98
X1.2	Saya merasa kesulitan saat membagi waktu pada pekerjaan dan keluarga.	1,91
X1.3	Ketegangan atau emosional yang saya alami dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja sering kali mempengaruhi keharmonisan dalam keluarga.	1,83
X1.4	Ketidakharmonisan dan ketegangan dalam keluarga yang saya alami sering kali mengganggu kinerja saya dalam menyelesaikan tugas.	1,77
X1.5	Permasalahan yang saya hadapi saat di tempat kerja seringkali menyebabkan berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat dirumah.	1,79
X1.6	Permasalahan keluarga yang saya hadapi saat dirumah dapat menyebabkan berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja.	2,02
Work Family Conflict		1,88

Hasil

Tabel 3. Deskripsi Variabel *Work Overload*

	Indikator	Mean
X2.1	Saya melakukan pengulangan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.	1.81
X2.2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan diluar batas kemampuan.	1.77
X2.3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak termasuk dalam job desc yang ditentukan	1.75
X2.4	Saya merasa tugas yang saya lakukan menggunakan energi mental dan fisik.	1.72
X2.5	Saya merasa dalam bekerja sering melakukan lembur kerja.	1.92
	Work Overload	1,79

Diketahui respon penilaian pada variabel *Work Overload* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa dalam bekerja sering melakukan lembur kerja dengan nilai mean 1.92. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa tugas yang saya lakukan menggunakan energi mental dan fisik yaitu dengan nilai mean 1,72. Hal ini berarti pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo menunjukkan rendahnya pengaruh *Work Overload* pada instansi dan memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan pada variabel *Work Overload* sebesar 1,79 dalam kategori rendah.

Hasil

Tabel 4. Deskripsi Variabel *Burnout*

	Indikator	Mean
Z.1	Saya merasa penuh energi saat melakukan pekerjaan di tempat kerja.	2,08
Z.2	Saya sering merasa sulit untuk fokus saat bekerja.	2,21
Z.3	Saya sering merasa kesulitan ketika tidur.	1,77
Z.4	Saya merasa energi saya terkuras habis saat bekerja.	1,87
Z.5	Saya sering mengalami rasa kosong yang tidak dapat ditanggulangi saat bekerja.	1,66
Z.6	Saya merasa adanya tekanan negatif dari lingkungan tempat bekerja.	1,91
Z.7	Dilingkungan kerja saya sering merasa bersikap tertutup dan menutup diri.	2,04
Z.8	Saya sering menghindari kehadiran dalam kegiatan yang ada di tempat kerja.	2,15
Z.9	Saya memiliki rasa ketidakpuasan terhadap diri saya sendiri.	1,94
Z.10	Saya mengalami penurunan motivasi kerja.	2,11
Z.11	Saya mengalami penurunan produktivitas kerja.	1,79
Z.12	Saya memiliki rasa kurangnya percaya diri.	1,75
Z.13	Saya tidak mampu dalam menghadapi tekanan kerja.	1,98
	Burnout	1,94

Diketahui respon penilaian pada variabel *Burnout* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya sering merasa sulit untuk fokus saat bekerja dengan nilai mean 2,21. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya sering mengalami rasa kosong yang tidak dapat ditanggulangi saat bekerja yaitu dengan nilai mean 1,66. Hal ini berarti pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo menunjukkan rendahnya pengaruh *Burnout* pada instansi dan memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan pada variabel *Burnout* sebesar 1,94 dalam kategori rendah.

Hasil

Diketahui respon penilaian pada variabel *Job Performance* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya mampu memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dengan efektif dan tepat pada standar yang telah ditentukan yaitu dengan mencegah penyakit, menyembuhkan penyakit, dan memberikan pelayanan kepada pasien hingga akhir hayatnya dengan nilai mean 4,28. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya mampu menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab professional dalam pelayanan pasien yaitu dengan nilai mean 3,85. Hal ini berarti pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo menunjukkan tingginya pengaruh *Job Performance* pada instansi dan memperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan pada variabel *Job Performance* sebesar 4,08 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Deskripsi Variabel *Job Performance*

	Indikator	Mean
Y.1	Saya mampu memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dengan efektif dan tepat pada standar yang telah ditentukan yaitu dengan mencegah penyakit, menyembuhkan penyakit, dan memberikan pelayanan kepada pasien hingga akhir hayatnya.	4,28
Y.2	Saya mampu memberikan kepuasan kepada pasien.	4,02
Y.3	Saya mampu menguasai ilmu keperawatan yang berkembang.	4,08
Y.4	Saya memiliki keterampilan klinis sesuai dengan kompetensi.	4,13
Y.5	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya miliki untuk pelayanan keperawatan pada pasien.	4,21
Y.6	Saya mampu menggunakan bukti ilmiah sebagai dasar untuk meningkatkan praktik keperawatan kepada pasien dengan pendekatan asuhan keperawatan.	4,06
Y.7	Saya mampu menunjukkan kemampuan interpersonal untuk menjaga hubungan profesional dengan pasien, keluarga dan anggota lain.	4,13
Y.8	Saya mampu menunjukkan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan pasien, keluarga dan anggota lain dalam melayani pasien.	4,21
Y.9	Saya mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam melayani pasien.	4,06
Y.10	Saya mampu menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab professional dalam pelayanan pasien.	3,85
Y.11	Saya mampu mematuhi prinsip beretika, dan kepekaan terhadap pasien.	3,89
Y.12	Saya mampu menunjukkan pemahaman mengenai konteks dan sistem pada pelayanan keperawatan yang telah diberikan.	4,17
Y.13	Saya mampu dalam menerapkan kemampuan pengetahuannya dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan pada kesehatan.	3,96
	Job Performance	4,08

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan kevalidan (atau ketidakvalidan) suatu alat ukur, alat ukur yang dipergunakan berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuisioner. Berikut merupakan rumus dari uji validitas $df = (n-2)$, $df=53-2=51$. Sehingga pada tabel vertikal 51 dengan presentasi 5% yaitu 0,2706 yang terdapat pada r tabel. Apabila nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih kecil dari R tabel (0,2706) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih besar dari R tabel (0,2706) maka dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *Work Family Conflict* (X1), *Work Overload* (X2), *Burnout* (Z) dan *Job Performance* (Y) memiliki R hitung lebih dari R tabel yaitu 0,2706. sehingga data pada seluruh butir pada variabel X1, X2, Z Dan Y adalah valid. Sehingga instrument pada kuisioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Family Conflict (X1)			
X1.1	0,806	0,2706	Valid
X1.2	0,831		Valid
X1.3	0,565		Valid
X1.4	0,563		Valid
X1.5	0,715		Valid
X1.6	0,604		Valid

Work Overload (X2)		
X2.1	0,652	Valid
X2.2	0,789	Valid
X2.3	0,712	Valid
X2.4	0,858	Valid
X2.5	0,690	Valid
Burnout (Z)		
Z.1	0,706	Valid
Z.2	0,768	Valid
Z.3	0,441	Valid
Z.4	0,501	Valid
Z.5	0,671	Valid
Z.6	0,755	Valid
Z.7	0,711	Valid
Z.8	0,529	Valid
Z.9	0,576	Valid
Z.10	0,636	Valid
Z.11	0,599	Valid
Z.12	0,666	Valid
Z.13	0,628	Valid
Job Performance (Y)		
Y.1	0,618	Valid
Y.2	0,671	Valid
Y.3	0,454	Valid
Y.4	0,564	Valid
Y.5	0,607	Valid
Y.6	0,713	Valid
Y.7	0,521	Valid
Y.8	0,529	Valid
Y.9	0,690	Valid
Y.10	0,631	Valid
Y.11	0,763	Valid
Y.12	0,723	Valid
Y.13	0,661	Valid

Hasil

Uji Reliabilitas

Uji statistik Chronbach's alpha dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam uji reliabilitas, dengan ketentuan bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai Chronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Nilai Uji	Ket
Work Family Conflict (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Work Overload (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Burnout (Z)	0,871	0,60	Reliabel
Job Performance (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Bedasarkan Uji Reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* (X1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alfa* sebesar 0,773, variabel *Work Overload* (X2) menghasilkan nilai *Cronbach's Alfa* sebesar 0,792 dan pada variabel *Burnout* (Z) menghasilkan nilai *Cronbach's Alfa* sebesar 0,871 dan Variabel *Job Performance* (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alfa* sebesar 0,872, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument tersebut reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alfa* di atas 0,60.

Uji Normalitas

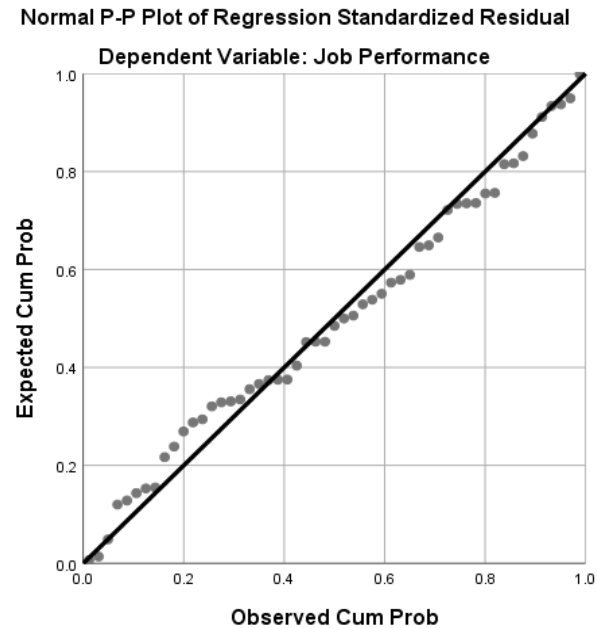
Uji statistik Chronbach's alpha dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam uji reliabilitas, dengan ketentuan bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai Chronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Data dapat dianggap terdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 ($> 0,05$). Hasil *Plot of Regression Residual* juga menunjukkan hal ini. Jika data membentuk titik-titik yang berada di dekat garis diagonal seperti gambar di bawah ini, maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27977196
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.069
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculate from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil



Gambar 1. Plot of Regression Residual

Hasil pada gambar tersebut dapat menentukan bahwa data terdistribusi secara normal karena pada grafik normal probability plot menampilkan data menyebar di wilayah garis diagonal dan mengikuti ke arah tersebut.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hubungan variabel dapat dikatakan linier apabila nilai *Deviation from Linearity Sig* $> 0,05$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Ket
X1*Y	0,662	Linier
X2*Y	0,057	Linier
Z*Y	0, 213	Linier

Dari hasil uji linieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, X1 memiliki hubungan Linier terhadap Y dengan nilai *Deviation from Linearity Sig* adalah 0,662 lebih besar dari 0.05. X2 memiliki hubungan Linier terhadap Y dengan nilai *Deviation from Linearity Sig* adalah 0,057 lebih besar dari 0.05. dan pada variabel Z memiliki hubungan Linier terhadap Y nilai *Deviation from Linearity Sig* adalah 0, 213 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel independent (X) dan intervening (Z) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi yang bervariasi dari waktu ke waktu, maka digunakan uji autokorelasi. Berdasarkan nilai Durbin Watson (DW), yang mengindikasikan uji ini, jika nilai Durbin Watson penelitian kurang dari 5, maka tidak terjadinya autokorelasi.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.603	3.379	1.492

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Family Conflict, Work Overload

b. Dependent Variable: Job Performance

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai *durbin watson* sebesar 1,492 yang artinya nilai tersebut masih dibawah standart terjadinya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolonieritas

Dengan menentukan besarnya nilai VIF (*variance inflanction factor*), maka uji multikolinieritas dapat dilakukan. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 ($>0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10).

Tabel 11. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	73.809	2.408		30.657	.000	
	Work Family Conflict	-.624	.267	-.294	-2.336	.024	.483
	Work Overload	-.828	.330	-.346	-2.513	.015	.403
	Burnout	-.249	.146	-.246	-1.702	.095	.365

a. Dependent Variable: Job Performance

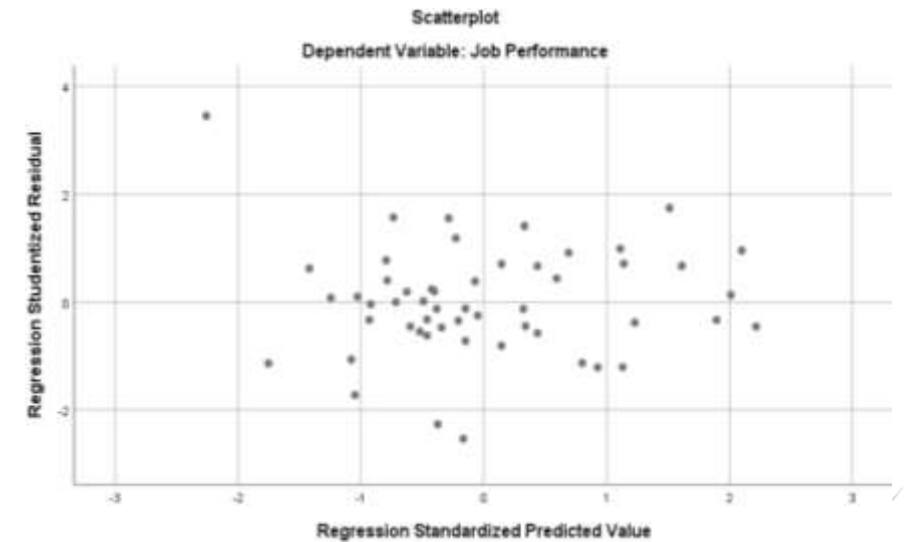
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel *Work Family Conflict* 0,483 $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflanction factor*) 2,069 < 10 . Nilai tolerance dari variabel *Work Overload* 0,403 $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflanction factor*) 2,484 < 10 . Nilai tolerance dari variabel *Burnout* 0,365 $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflanction factor*) 2,737 < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas untuk mengetahui jika variabel residual pada model regresi berbeda dari suatu penelitian. Hasil metode grafik regresi dapat digunakan untuk mengetahui uji ini jika tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil

Uji Parsial (Uji T) Model 1

Tabel 12. Uji Hipotesis Parsial (Uji T) Model 1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	73.809	2.408		30.657	.000
	Work Family Conflict	-.624	.267	-.294	-2.336	.024
	Work Overload	-.828	.330	-.346	-2.513	.015
	Burnout	-.249	.146	-.246	-1.702	.095

a. Dependent Variable: Job Performance

Hasil uji parsial (T) Model 1 yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Y, dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebesar $K=3$ dan $df2 = n-k-1$ ($53-3-1=49$) sehingga memperoleh t tabel 2,009 maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

a. Work Family Conflict terhadap Job Performance (H1)

Variabel *Work Family Conflict* memiliki nilai t-hitung sebesar -2,336 ($2,336 > 2,009$) dan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

b. Work Overload terhadap Job Performance (H2)

Variabel *Work Overload* memiliki nilai t-hitung sebesar -2,513 ($2,513 > 2,009$) dan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

c. Burnout terhadap Job Performance (H5)

Variabel *Burnout* memiliki nilai t-hitung sebesar -1,702 ($1,702 < 2,009$) dan nilai signifikan sebesar $0,095 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Hasil

Uji Parsial (Uji T) Model 2

Tabel 13. Uji Hipotesis Parsial (Uji T) Model 2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.816	2.181		2.667	.010
	Work Family Conflict	.736	.237	.350	3.107	.003
	Work Overload	1.240	.267	.523	4.649	.000

a. Dependent Variable: Burnout

Hasil uji pasial (T) model 2 yaitu pengaruh dari setiap variabel X terhadap Z, dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai nilai *degree of freedom* sebesar $K=2$ dan $df2 = n-k-1$ ($53-2-1=50$) sehingga memperoleh t tabel 2,008 maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

Work Family Conflict terhadap Burnout (H3)

Variabel *Work Family Conflict* memiliki nilai t-hitung sebesar 3,107 ($3,107 > 2,008$) dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*.

Work Overload terhadap Burnout (H4)

Variabel *Work Overload* memiliki nilai t-hitung sebesar 4,649 ($4,649 > 2,008$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*.

Hasil

Uji Simultan (Uji F) Model 1

Tabel 14. Uji Simultan (Uji F) Model 1

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	936.566	3	312.189	27.348	.000 ^b
	Residual	559.359	49	11.415		
	Total	1495.925	52			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Family Conflict, Work Overload

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27.348 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Work Family Conflict*, *Work Overload* dan *Burnout* berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Uji Simultan (Uji F) Model 2

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F) Model 2

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	929.216	2	464.608	43.414	.000 ^b
	Residual	535.085	50	10.702		
	Total	1464.302	52			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Work Overload, Work Family Conflict

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 43,414 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Work Family Conflict*, *Work Overload* berpengaruh terhadap *Burnout*.

Hasil

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Tabel 16. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.603	3.379

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Family Conflict, Work Overload

b. Dependent Variable: Job Performance

Hasil uji korelasi berganda model 1 menunjukkan nilai 0,791 atau 79,1% . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent dan dependen kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

Tabel 17. Interpretasi Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Tabel 18. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.620	3.271

a. Predictors: (Constant), Work Overload, Work Family Conflict

b. Dependent Variable: Burnout

Hasil uji korelasi berganda model 2 menunjukkan nilai 0,797 atau 79,7%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent dan dependen kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

Tabel 19. Interpretasi Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 1

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi R² Model 1

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.603	3.379

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Family Conflict, Work Overload

b. Dependent Variable: Job Performance

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,603 atau 60,3% (0,603 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict*, *Work Overload* dan *Burnout* dapat menjelaskan tentang *Job Performance* dan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 2

Tabel 21. Uji Koefisien Determinasi R² Model 2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.620	3.271

a. Predictors: (Constant), Work Overload, Work Family Conflict

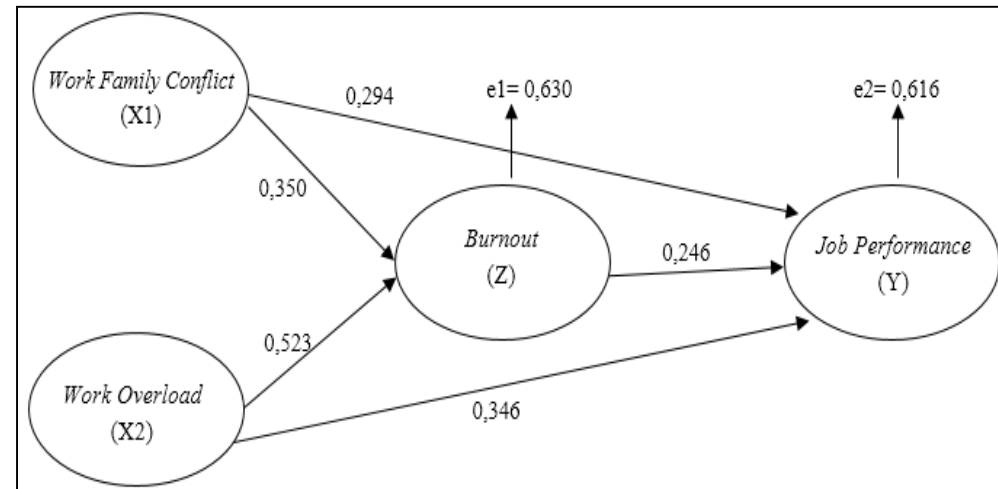
b. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,620 atau 62,0% (0,620 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* dan *Work Overload* dapat menjelaskan tentang *Burnout* dan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil

Koefisien Jalur Model 1

Berdasarkan output regresi model 1 diketahui bahwa nilai R² yaitu sebesar 0,603. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel *Work Family Conflict*, *Work Overload* dan *Burnout* dapat menjelaskan tentang *Job Performance* sebesar 60,3%, sedangkan residunya sebesar 39,7% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e1 yang diperoleh dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,603} = 0,630$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 1.



Gambar 3. Diagram Jalur Model 1

Hasil

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, pengaruh langsung didapatkan dari nilai koefisien beta (variabel X ke Z), sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari hasil perkalian antara nilai koefisien beta dari nilai variabel X ke Y dengan nilai koefisien beta dari nilai variabel Z ke Y. Maka dapat disimpulkan bahwa :

a. Work Family Conflict terhadap Job Performance melalui Burnout (H6)

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel *Work Family Conflict* terhadap *Burnout* (X1 – Z) sebesar 0,350 sedangkan pengaruh tidak langsung dari *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* (X1 – Y) * *Burnout* terhadap *Job Performance* (Z – Y) yaitu $0,294 * 0,246 = 0,072$. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,350 + 0,072 = 0,422$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,350 > 0,072$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*.

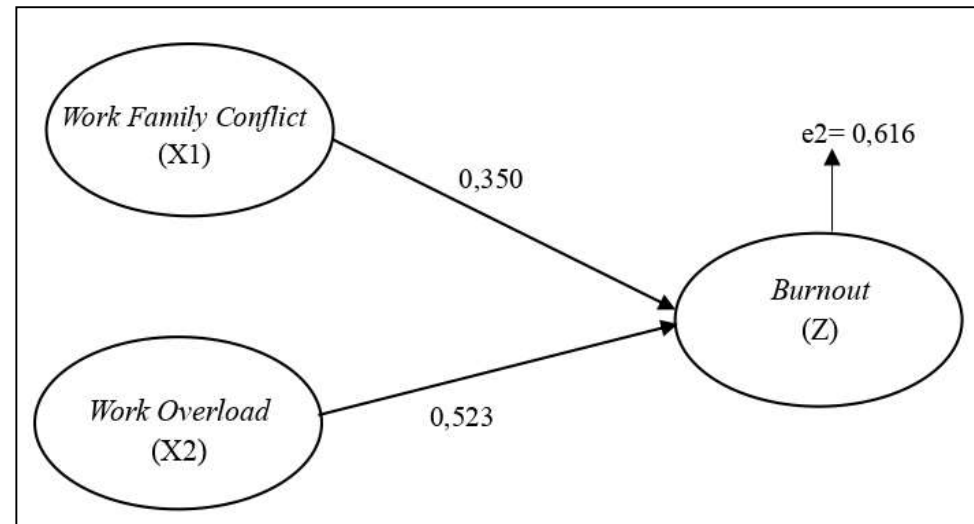
b. Work Overload terhadap Job Performance melalui Burnout (H7)

Berdasarkan diagram jalur model 1 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel *Work Overload* terhadap *Burnout* (X2 – Z) sebesar 0,523. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari *Work Overload* terhadap *Job Performance* dapat dihitung dengan perkalian antara nilai beta *Work Overload* terhadap *Job Performance* (X2 – Y) * *Job Performance* terhadap *Burnout* (Z – Y) yaitu $0,346 * 0,246 = 0,085$. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,523 + 0,085 = 0,608$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0,523 > 0,085$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung *Work Overload* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*.

Hasil

Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan output regresi model 2 diketahui bahwa nilai R² yaitu sebesar 0,620. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel *Work Family Conflict* dan *Work Overload* sebesar 62,0%, sedangkan residunya sebesar 38% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e² yang diperoleh dengan rumus $e^2 = \sqrt{1-0,620} = 0,616$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 2.



Gambar 4. Diagram Jalur Model 2

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin menurunnya *job performance* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden yaitu permasalahan keluarga yang dihadapi pegawai saat dirumah dapat menyebabkan berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja. Dalam hal ini pegawai tidak mampu menyeimbangkan kedua peran secara bersamaan yaitu peran dalam keluarga dan pekerjaan sehingga dapat menurunkan *job performance*. Hasil penelitian ini di dukung oleh (Pratiwy & Wijono, 2022) menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Idris et al., 2023) *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa *Work Overload* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Artinya semakin tingginya *work overload* maka *job performance* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo akan semakin menurun. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden yaitu pegawai merasa dalam bekerja sering melakukan lembur kerja. Dalam hal ini pegawai yang memiliki beban kerja dengan menggunakan energi mental dan fisik berlebih tidak akan mengganggu kinerjanya dalam organisasi. Pegawai yang dituntut melakukan pekerjaan diluar kemampuan sehingga membuat orang merasa pekerjaan yang dikerjakannya tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga menyebabkan stress kerja berlebih, sehingga dapat menurunkan kinerjanya dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Gibran & Suryani, 2019) *work overload* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Anjani, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka *burnout* juga akan meningkat. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden yaitu pegawai merasa permasalahan keluarga yang dihadapi saat dirumah dapat menyebabkan berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja. Para pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo tidak mampu menyeimbangkan kedua perannya secara bersamaan yaitu peran pekerjaan dan keluarga maka dapat mendorong tekanan psikologis sehingga menimbulkan stress, berperilaku emosional, mudah marah, dan mudah tersinggung baik dalam melakukan perannya di rumah ataupun ditempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Haidar & Abadiyah, 2022) *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan (Hardiani, 2020) *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Pembahasan

Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa *Work Overload* merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya semakin tinggi *work overload* maka *burnout* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo juga akan meningkat. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden pegawai merasa dalam bekerja sering melakukan lembur kerja. Dalam hal ini pegawai yang bekerja secara berlebihan dalam waktu yang telah ditentukan akan mengalami kelelahan dalam bekerja baik secara fisik, mental maupun emosional. Akibatnya, tingkat kelelembihan beban kerja yang berlebihan yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada *burnout* atau kelelahan. Apabila pegawai diberikan beban kerja berlebih, pegawai akan merasa tertekan dan kehabisan energi serta membuat pegawai akan menjadi kurang produktif dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sakimandoko & Purba, 2021) beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan (Ajizah, 2022) beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pembahasan

Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa *Burnout* tidak terbukti mempengaruhi *Job Performance*. Artinya tidak adanya pengaruh pada *burnout* terhadap *job performance* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo. Hal ini terjadi disebabkan karena pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pegawai lebih fokus pada memberikan pelayanan terbaik untuk pasiennya untuk mencapai target yang telah direncanakan. Hal ini didukung dengan distribusi rendahnya frekuensi responden yaitu pada indikator pegawai merasa sering mengalami rasa kosong yang tidak dapat ditanggulangi saat bekerja. Yang menyatakan bahwa pegawai yang tidak mampu menanggulangi rasa kosong saat bekerja akan mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Paramitra, 2021) menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Hafizh et al., 2021) *burnout* dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung.

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa secara tidak langsung *Work Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*. Pada analisis koefisien jalur didapatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Artinya *burnout* terbukti tidak mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* melalui *burnout* terhadap *job performance*. Bahwa *work family conflict* bisa mengurangi adanya *job performance* secara langsung tanpa harus di mediasi oleh variabel lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Ajizah, 2022) *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout* yang artinya terdapat pengaruh pada *work family conflict* terhadap *job performance* dimediasi oleh *burnout*. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Meliala et al., 2020) konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Pegawai menganggap bahwa ini adalah tuntutan yang harus diselesaikan dan tidak akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

Pembahasan

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terbukti bahwa secara tidak langsung *Work Overload* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*. Pada analisis koefisien jalur didapatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Artinya *burnout* terbukti tidak mampu memediasi hubungan antara *work overload* melalui *burnout* terhadap *job performance*. Bahwa *work overload* bisa mengurangi adanya *job performance* secara langsung tanpa harus di mediasi oleh variabel lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Pamungkas & Sridadi, 2020) *Work overload* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui *burnout*. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Indrawan et al., 2022) *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui variabel mediasi *burnout*.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil olah data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *job performance* yang artinya semakin menurunnya *work overload* maka *job performance* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo akan semakin meningkat ataupun sebaliknya. Pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo sudah terbiasa untuk menanggulangi pekerjaan yang berlebih, hal ini dianggap sebagai sesuatu yang positif dan mereka mampu mengatasi *work overload* karena pegawai bekerja secara efisien dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan cepat. Pegawai juga dapat mengatasi hambatan dengan mencari cara terbaik untuk beradaptasi dengan lingkungan dan teknologi yang sedang digunakan. *Work Overload* merupakan variabel yang paling dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Artinya semakin tinggi *work overload* maka *burnout* pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo juga akan meningkat. Apabila pegawai diberikan beban kerja berlebih, pegawai akan merasa tertekan dan kehabisan energi serta membuat pegawai akan menjadi kurang produktif dalam bekerja maka dari itu pegawai mengalami kelelahan dalam bekerja baik secara fisik, mental maupun emosional. Akibatnya, tingkat kelembihan beban kerja yang berlebihan yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada *burnout* atau kelelahan. Secara tidak langsung *Work Overload* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*, pada analisis koefisiensi jalur didapatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Artinya *burnout* terbukti tidak mampu memediasi hubungan antara *work overload* melalui *burnout* terhadap *job performance*. Bahwa *work overload* bisa mengurangi adanya *job performance* secara langsung tanpa harus di mediasi oleh variabel lain.

Referensi

Ajizah, N. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work overload terhadap job performance : burnout sebagai variabel intervening. *SKRIPSI PRODI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA* <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/40765/18311337.Pdf?Sequence=1&isAllowed=y>.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.

Anjani, P. (2022). Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Skripsi. 53–69.

Annajiyah, A., & Abadiyah, R. (2023). *The Role of Work Family Conflict, Work Stress and Burnout in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic*. <https://doi.org/10.21070/IJINS.V22I.842>

Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.

Azka Fajri, M., Suwarsi, S., & Assyofa, R. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series; Business and Management*, 2, 153–157. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.977>

Dr. HM. Noer Soetjipto, SP., M. (2019). *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Wanita Pekerja (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita)*.

Dr. Roslina Alam, SE., M. S. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. 01(2), 314.

Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>

Referensi

Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35.

Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>

Haidar, T. B. O., & Abadiyah, R. (2022). *Work-Family Conflict, Environment, Stress, and Employee Burnout in Hospitality*. 7, 1–13. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3414>

Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>

Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 7(1).

Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>

Idris, F., Hasyim, A. W., Alhadar, F. M., Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). PENGARUH WORK FAMILY CONFLCIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK BRI CABANG KOTA TIDORE KEPULAUAN. 11(3), 138–148.

Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: EFEK MEDIASI BURNOUT (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>

Referensi

Intan Inggis Lineuwih, Tuty Sariwulan, N. F. F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan*. 3(2022), 2005.

Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>

Kemenkes RI. (2020). Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Tahun 2020. *Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Tahun 2020* 46, 2–245.

Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %28Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%28Panduan%20Praktis%20Merencanakan%2C%20Melaksa.pdf)

Meliala, Y. H., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Habibi, M. B. (2020). The effect of work family conflict on job performance through emotional exhaustion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 459–465. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.69>

Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyrurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). *Kinerja Karyawan*. In A. M. ISBN: (Ed.), *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

Nuraini, R. F., & Abadiyah, R. (n.d.). *The Effect Organizational Climate and Organizational Culture on Employee Productive Behavior with Organizational Commitment as a Variable Mediating at The Indonesian Zeger Company Sidoarjo* [*Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku*. 1–21.

Referensi

Pamungkas, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya. *Business and Finance Journal*, 5(2), 85–94. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1788>

Paramitra, T. S. (2021). *Universitas islam sultan agung fakultas ekonomi program studi manajemen semarang 2021*.

Pitriani, P. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT TERHADAP PENERAPAN MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANGERANG*.

Pratiwy, I. C., & Wijono, S. (2022). Work Family Conflict dengan Kinerja (Job Performance) Karyawan Wanita Swalayan Laris Ambarawa. *Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, 4(1), 9–15.

Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Overload terhadap Burnout dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1397–1409. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.27816>

Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>

Sulistiyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>

Referensi

Sumerta, I. N., & Redana, D. N. (2022). Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Pupuan I Kabupaten Tabanan. *Locus*, 14(1), 63–78. <https://doi.org/10.37637/locus.v14i1.928>

Supriyatin, T., Sahroni, D., Irawan, F. I., & Putri, H. I. (2021). Work-overload and Happiness in Generation Y Employees: Work-overload dan Happiness pada Karyawan Generasi Y. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(1), 1–15. <https://press.umsida.ac.id/index.php/iiucp/article/view/633>

Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>

