


Pengaruh Work Family Conflict dan Work Overload terhadap Job Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening

Miya Wulandari Setyaningsih¹, Rifdah Abadiyah², Kumara Adji Kusuma³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia

| | |
|--|--|
| <p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Februari, 2024 Disetujui: Februari, 2024 Dipublikasi: Maret, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: Work Family Conflict; Work Overload; Burnout; Job Performance</p> <hr/> <p>Keywords: Work Family Conflict; Work Overload; Burnout; Job Performance</p> | <p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work family conflict dan work overload terhadap job performance dengan burnout sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas Wonoayu Sidoarjo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis menggunakan alat statistik SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Job Performance. Work Overload berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Job Performance. Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout. Work Overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout. Burnout tidak berpengaruh terhadap Job Performance. Work family conflict secara tidak langsung berpengaruh dan signifikan terhadap job performance melalui burnout. Work overload secara tidak langsung berpengaruh dan signifikan terhadap job performance melalui burnout.</p> |
| <p><i>Corresponding Author:</i></p> <p>Rifdah Abadiyah Email: rifdahabadiyah@umsida.ac.id</p> | <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to examine the effect of work family conflict and work overload on job performance with burnout as an intervening variable in the Puskesmas Wonoayu Sidoarjo employees. Research using quantitative methods descriptive research type. Sampling in this study using saturated sampling method with the number of samples in this study as many as 53 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The results of this study indicate that Work Family Conflict has a negative and significant effect on Job Performance. Work Overload has a negative and significant effect on Job Performance. Work Family Conflict has a positive and significant effect on Burnout. Work Overload has a positive and significant effect on Burnout. Burnout has no effect on Job Performance. Work family conflict indirectly and significantly affects job performance through burnout. Work overload indirectly and significantly affects job performance through burnout.</i></p> <p style="text-align: center;">© 2024 Miya Wulandari Setyaningsih, Rifdah Abadiyah, Kumara Adji Kusuma <i>This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</i></p> <div style="text-align: right;">  </div> |

PENDAHULUAN

Peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh menteri kesehatan Nomor 43 Tahun 2016 menyatakan bahwa standar pelayanan di bidang kesehatan adalah jenis dan mutu pelayanan dasar yang hakikatnya menjadi hak bagi seluruh warga negara untuk mendapatkannya. Pelayanan kesehatan dapat diartikan sebagai konsep yang harus diterapkan kepada masyarakat dalam jangka waktu yang lama untuk memberikan pelayanan. Pelayanan kesehatan merupakan kegiatan perencanaan, pengevaluasian, pencatatan dan

pelaporan yang ditetapkan dalam memberikan pelayanan. Hal ini dijelaskan dalam perundang-undangan kementerian kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 (Sumerta & Redana, 2022).

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang strategis dalam percepatan peningkatan kesehatan masyarakat. Kinerja merupakan hal yang penting untuk keberhasilan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan pada puskesmas untuk masyarakat. Suatu pelayanan yang baik dalam bidang kesehatan merupakan termasuk dari indikator kinerja, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional untuk meningkatkan pelayanan kerjanya. Pelayanan yang diberikan pegawai puskesmas merupakan bentuk penilaian kepuasan dari masyarakat. Untuk itu pemerintah Puskesmas Wonoayu Sidoarjo adalah salah satu sarana atau unit dalam memberikan pelayanan kesehatan dan berinteraksi langsung dengan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Puskesmas Wonoayu Sidoarjo berlokasi di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261 dengan lokasi yang strategis dan dapat dijangkau tidak jauh dari pemukiman. Puskesmas Wonoayu Sidoarjo yang memiliki pelayanan kesehatan masyarakat yaitu melayani UGD (Unit Gawat Darurat) selama 24 jam, melayani poli umum, melayani kesehatan mulut dan gigi, melayani pada ibu dan anak, melayani poli gizi, melayani imunisasi, laboratorium, farmasi, loket pendaftaran, KIA-KB, melayani rawat inap, pelayanan persalinan, dan pelayanan lansia.

Pelayanan kesehatan yang dilakukan di puskesmas Wonoayu Sidoarjo merupakan salah satu penilaian kinerja dari pegawai. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan untuk pasiennya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu keluhan yang umum terjadi di masyarakat adalah buruknya ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas layanan yang diberikan oleh pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Job Performance* terutama dilayanan publik salah satunya adalah *Work Family Conflict*. Hal ini disebabkan karena karyawan menghadapi terlalu banyak tuntutan pekerjaan dan tidak mampu menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan, sehingga menurunkan performa kerja (Novia Ruth Silaen, dkk 2021). *Work Overload* termasuk faktor yang menyebabkan penurunan *job performance*, *work overload* terjadi karena seseorang dituntut melakukan pekerjaan diluar kemampuan yang ia miliki sehingga menyebabkan stress kerja berlebih. Faktor lain yang mempengaruhi *job performance* adalah *Burnout*, *burnout* berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, sehingga semakin stres suatu pekerjaan, maka akan mempengaruhi kerjanya. *Burnout* dikaitkan dengan berbagai masalah termasuk kesehatan fisik dan mental, serta hubungan sosial yang disebabkan oleh kejenuhan dalam bekerja (Annajiyah & Abadiyah, 2023).

Capaian kinerja pegawai pada pelayanan Puskesmas Wonoayu Sidoarjo pada tahun 2020 (Kemenkes RI, 2020) dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai pada pelayanan Puskesmas Wonoayu Sidoarjo

| Indikator Kinerja program/kegiatan | Presentase Capaian |
|--|--------------------|
| Sesuai standar, ibu hamil mendapatkan pelayanan anatena. | 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% |

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.

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 |

Pada tabel diatas merupakan keterangan dari presentase predikat kerja capaian kinerja pegawai pada pelayanan puskesmas, yaitu yang menunjukkan 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. Hal tersebut dapat disesuaikan presentasenya pada tabel keterangan dibawah ini.

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*.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang peneliti jabarkan diatas bahwa capaian kinerja pegawai Puskesmas Wonoayu masih terbilang belum mencapai target dari yang diharapkan dan terdapat penelitian sebelumnya hasil penelitian yang masih bertentangan pada variabel-variabel yang diteliti. Sehingga peneliti lebih lanjut meneliti mengenai **“Pengaruh Work Family Conflict dan Work Overload terhadap Job Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Wonoayu Sidoarjo”**.

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. Hal ini memerlukan sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan mental.

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

- a. Seorang pegawai merasa bahwa waktu yang digunakan ditempat kerja akan menghalangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban pada keluarga.
 - b. Seorang pegawai akan merasa 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
- a. Ketegangan atau emosional yang dialami pegawai dalam menyelesaikan tugas peran di tempat kerja sering kali mempengaruhi keharmonisan dalam keluarga.
 - b. 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, akantetapi 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
- a. Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai saat di pekerjaan seringkali menyebabkan pegawai berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat dirumah.
 - b. Permasalahan keluarga yang dihadapi oleh pegawai saat dirumah dapat menyebabkan pegawai berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja.

Work overload menurut bahasa yaitu pekerjaan atau tugas berlebih. *Work Overload* menurut Schick, Gordon & Haka dalam (Gibran & Suryani, 2019) mengemukakan seorang pegawai mempunyai pekerjaan yang terlalu banyak namun tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. *Work Overload* mengharuskan seorang pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut, atau memberikan pekerjaan atau tugas dengan jumlah yang cukup banyak dan harus selesai dalam jangka waktu yang telah ditentukan, pekerjaan tersebut memerlukan pegawai untuk memiliki kemampuan lebih baik fisik ataupun psikologis. 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 sehingga harus dilaksanakan sekarang. Hal ini membuat pegawai merasa terbebani karena pegawai diberi pekerjaan lebih dari kemampuannya. Indikator untuk mengukur *Task excess* adalah pekerjaan atau tugas yang diberikan diluar batas kemampuan pegawai dan 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.

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
 - a. Seorang pegawai yang mudah marah dan mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas.
 - b. Seorang pegawai yang merasa sulit untuk fokus saat bekerja.
 - c. Seorang pegawai yang merasakan kesulitan ketika tidur.
 - d. Seorang pegawai yang energinya merasa terkuras habis.
 - e. Seorang pegawai yang merasakan kekosongan yang tidak dapat ditanggulangi.
2. *Depersonalization* (Depersonalisasi), seseorang yang mempunyai rasa atau perasaan sinis dan tidak berperasaan terhadap orang lain. Sikap sinis terhadap orang lain dalam lingkup pekerjaan akan cenderung menghindari dan mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan. Pegawai merasa bahwa melakukan perilaku tersebut merasa aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja. Indikator untuk mengukur *Depersonalization* adalah
 - a. Timbulnya tekanan negatif dari lingkungan tempat bekerja.
 - b. Dilingkungan kerja bersikap tertutup dan menutup diri.
 - c. 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
 - a. Seorang pegawai yang memiliki rasa ketidakpuasan terhadap dirinya sendiri.
 - b. Seorang pegawai yang mengalami penurunan motivasi kerja.
 - c. Seorang pegawai yang mengalami penurunan produktivitas kerja.
 - d. Seorang pegawai yang memiliki rasa kurangnya percaya diri.
 - e. Seorang pegawai yang tidak mampu dalam menghadapi tekanan kerja.

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 kegiatan operasional suatu organisasi kinerja sangat mempengaruhi, jika kinerja pegawai tinggi maka kinerja dalam organisasi akan tinggi, hal ini dikarenakan kinerja dalam organisasi mengikuti kinerja dari pegawai.

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
 - a. Seorang pegawai 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.
 - b. Seorang pegawai mampu 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
 - a. Seorang pegawai mampu menguasai ilmu keperawatan yang berkembang.
 - b. Seorang pegawai mampu keterampilan klinis sesuai dengan kompetensi.
 - c. Seorang pegawai mampu menerapkan pengetahuannya untuk pelayanan keperawatan pada pasien.
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
 - a. Seorang pegawai 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 professional dengan pasien, keluarga dan anggota lain yaitu dengan cara menunjukkan kemampuan interpersonal dan komunikasi. Indikator untuk mengukur *Interpesonal and Communication Skill* adalah
 - a. Seorang pegawai mampu menunjukkan kemampuan interpersonal untuk menjaga hubungan professional dengan pasien, keluarga dan anggota lain.

- b. Seorang pegawai mampu menunjukkan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan pasien, keluarga dan anggota lain dalam melayani pasien.
5. *Professionalism* (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 *Professionalism* adalah
 - a. Seorang pegawai mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam melayani pasien.
 - b. Seorang pegawai mampu menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab profesional dalam pelayanan pasien.
 - c. Seorang pegawai mampu mematuhi prinsip beretika, dan kepekaan terhadap pasien.
6. *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
 - a. Seorang pegawai mampu menunjukkan pemahaman mengenai konteks dan sistem pada pelayanan keperawatan yang telah diberikan.
 - b. Seorang pegawai mampu dalam menerapkan kemampuan pengetahuannya dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan pada kesehatan.

Perusahaan harus membantu pegawai dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga karena *work family conflict* berpengaruh pada performa kerja, kepuasan kerja, dan tingkat pengunduran diri (Sulistiyowati & Hadi, 2021). Penelitian yang dilakukan (Pratiwy & Wijono, 2022) menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Idris et al., 2023) *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work family conflict* di tempat kerja tidak selalu menghalangi atau tidak selalu berdampak negatif pada kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka. Penelitian pada (Azka Fajri et al., 2022) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan pegawai menjadi terhambat pekerjaannya *Job performance* menurun seiring dengan meningkatnya *work family conflict* dan sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

Menurut penelitian (Gibran & Suryani, 2019) *work overload* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan. Pegawai yang bekerja dengan volume pekerjaan yang besar mengalami lebih banyak tekanan kerja daripada pegawai yang bekerja dibidang lain dengan volume pekerjaan yang lebih kecil. Penelitian menunjukkan bahwa *job performance* dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Anjani, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *work overload* maka kinerja karyawan akan meningkat. Diperkuat penelitian yang dilakukan (Haq et al., 2020) menunjukkan *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* secara keseluruhan akan menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

Work family conflict berdampak besar pada *burnout* pegawai. *Work family conflict* timbul ketika pegawai yang telah berkeluarga merasa sulit untuk memenuhi tanggungjawab ganda mereka yaitu peran pekerjaan dan keluarga. *Burnout* dapat terjadi karena ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan antara kedua peran tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan (Intan Inggis Lineuwih, Tuty Sariwulan, 2022) *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Yang artinya bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang pegawai rasakan, maka semakin tinggi pula *burnoutnya*. Dengan demikian, *work family conflict* dapat terbukti mempengaruhi *burnout* pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Hardiani, 2020) *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Pegawai yang bekerja dengan performa terbaik dan produktif akan menguntungkan bagi sebuah organisasi adalah pegawai yang terhidar dari *burnout*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

Pegawai yang bekerja secara berlebihan akan mengalami kelelahan. Akibatnya, tingkat kelebihan beban kerja yang berlebihan yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada *burnout* atau kelelahan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sakimandoko & Purba, 2021) beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Ajizah, 2022) beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan hal tersebut terjadi karena pegawai dituntut untuk harus mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus mematuhi kebijakan dan pedoman yang berlaku. Apabila pegawai diberikan beban kerja berlebih, pegawai akan merasa tertekan dan kehabisan energi serta membuat pegawai akan menjadi kurang produktif dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

(Apriana et al., 2021) mengemukakan *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan negatif yang artinya *burnout* meningkat karena pegawai memiliki perasaan pesimis, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai. Terutama dalam hal peluang untuk kemajuan karier. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hafizh et al., 2021) *burnout* dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan hal tersebut pegawai mengalami *burnout* yang meningkat dapat mempengaruhi *job performance*, yang akan menurunkan produktifitas di tempat kerja. Diperkuat dengan penelitian (Ichsan et al., 2022) *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, para pegawai mengutamakan pekerjaannya untuk memotivasi dirinya sendiri agar menyelesaikan tugas dengan tepat, dan pegawai bersikap tegas terhadap diri mereka sendiri karena ingin mengapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

Menurut (Ajizah, 2022) *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* dimediasi oleh *burnout*. Artinya tidak adanya hubungan antara *Work family conflict* dan pekerjaan yang berlebih serta terjadi kelelahan emosional atau *burnout* pada

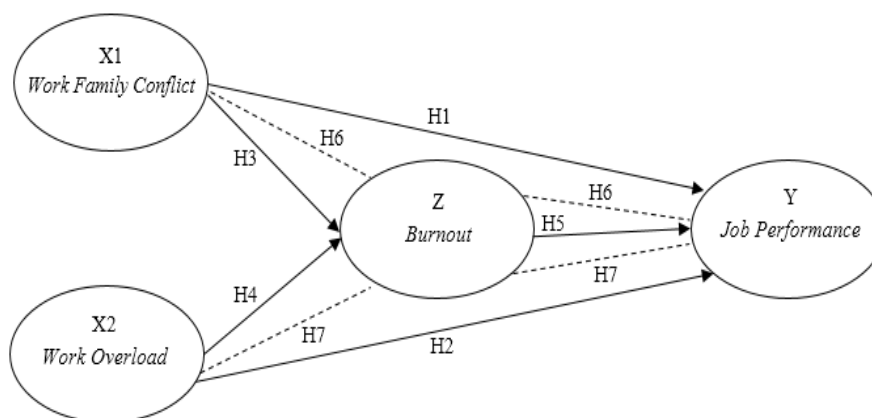
pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai menganggap bahwa ini adalah tuntutan yang harus diselesaikan dan tidak akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Meliala et al., 2020) konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

Menurut penelitian (Pamungkas & Sridadi, 2020) *Work overload* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Indrawan et al., 2022) *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui variabel mediasi *burnout*. Hal ini terjadi karena pegawai 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. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

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. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai medis/klinis pada puskesmas Wonoayu Sidoarjo yaitu dengan jumlah sebanyak 53 pegawai. Nonprobability Sampling adalah Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Menurut Sugiono dalam (Amin et al., 2023) mendefinisikan nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti. Sugiono menyatakan dalam dalam (Amin et al., 2023) sampling jenuh merupakan suatu teknik dengan menentukan sampel yang dimana seluruh anggota populasi digunakan untuk sampel.

Penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu 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. Pada 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 pasrial (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

A. Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif adalah metode statistic 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.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

| Karakteristik Responden | Jumlah | Presentas e | 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% | | |

Sumber : Data diolah (2024)

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 usia 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.

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:

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 |
| <i>Work Family Conflict</i> | | 1,88 |

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 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 | |
| <i>Work Overload</i> | | 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.

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 |
| | <i>Burnout</i> | 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.

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 |
| <i>Job Performance</i> | | 4,08 |

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.

B. 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 Rtabel (0,2706) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih besar dari Rtabel (0,2706) maka dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|----------|---------|------------|
| <i>Work Family Conflict</i> | | | |
| (X1) | | | |
| X1.1 | 0,806 | | 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 |
| <i>Work Overload (X2)</i> | | | |
| X2.1 | 0,652 | 0,2706 | 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 |

Sumber : Data diolah (2024)

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.

C. 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 Alpa | Nilai Uji | Ket |
|----------------------------------|-----------------|-----------|----------|
| <i>Work Family Conflict</i> (X1) | 0,773 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Work Overload</i> (X2) | 0,792 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Burnout</i> (Z) | 0,871 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Job Performance</i> (Y) | 0,872 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2024)

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

D. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Metode *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* dapat digunakan untuk pengujian ini, dengan syarat data terdistribusi secara normal jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 dan lebih kecil dari 0,05 jika datanya tidak 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. | | |

Sumber : Data diolah (2024)

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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Plot of Regression Residual

Sumber : Data diolah (2024)

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.

E. 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 |

Sumber : Data diolah (2024)

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).

F. 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

Sumber : Data diolah (2024)

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.

G. 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 | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 73.809 | 2.408 | | 30.657 | .000 | | |
| | Work Family Conflict | -.624 | .267 | -.294 | -2.336 | .024 | .483 | 2.069 |
| | Work Overload | -.828 | .330 | -.346 | -2.513 | .015 | .403 | 2.484 |
| | Burnout | -.249 | .146 | -.246 | -1.702 | .095 | .365 | 2.737 |

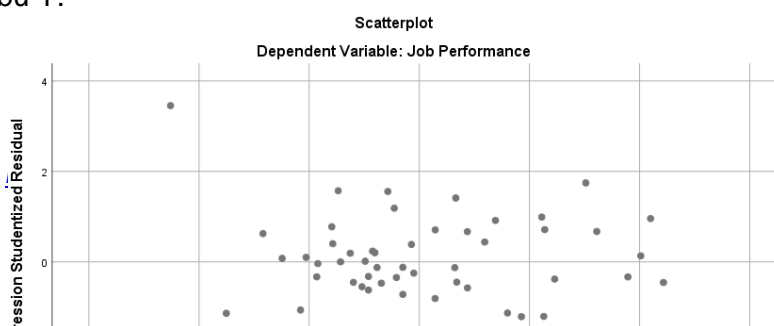
a. Dependent Variable: Job Performance

Sumber : Data diolah (2024)

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.

H. 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.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah (2024)

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

I. Uji Parsial (Uji T) 1) Model 1

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

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 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

Sumber : Data diolah (2024)

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 $df_2 = n-k-1$ ($53-3-1=49$) 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*.

2) Model 2

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

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | 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

Sumber : Data diolah (2024)

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 $df_2 = n-k-1$ ($53-2-1=50$) sehingga memperoleh t tabel 2,008 maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

a. *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*.

b. *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*.

J. Uji Simultan (Uji F)

1) Model 1

Tabel 14. Uji Simultan (Uji F) Model 1

| Model | | ANOVA ^a | | | | Sig. |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | |
| 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

Sumber : Data diolah (2024)

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*.

2) Model 2

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F) Model 2

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | 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

Sumber : Data diolah (2024)

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*.

K. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

1) 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

Sumber : Data diolah (2024)

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 |

2) 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

Sumber : Data diolah (2024)

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 |

L. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

1) Model 1

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi R² 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

Sumber : Data diolah (2024)

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.

2) Model 2

Tabel 21. Uji Koefisien Determinasi R² 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

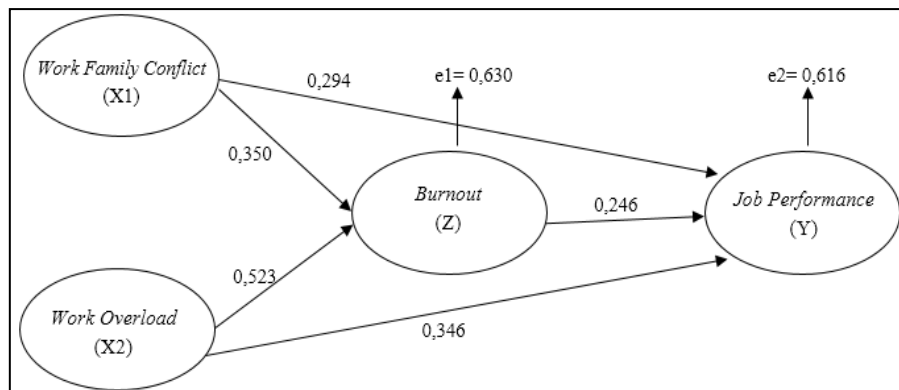
Sumber : Data diolah (2024)

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.

M. Koefisien Jalur

1) 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

Sumber : Data diolah (2024)

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 $0,294 \times 0,246 = 0,072$. 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*.

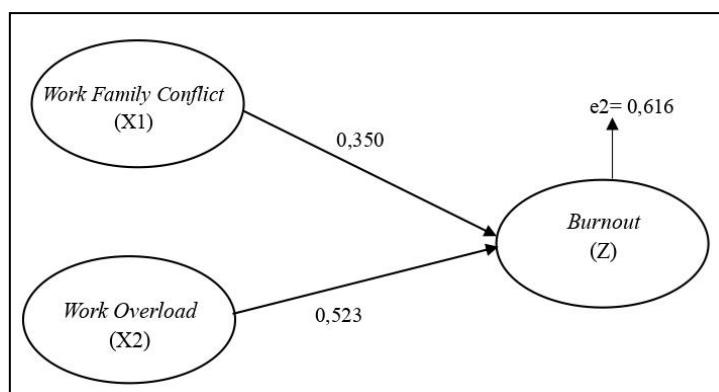
b. *Work Overload* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout* (H7)

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 $0,346 \times 0,246 = 0,085$. 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*.

2) 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 $e^2 = \sqrt{1-0,620} = 0,616$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 2.



Gambar 4. Diagram Jalur Model 2

Sumber : Data diolah (2024)

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.

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.

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*.

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 kelelehan 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*.

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.

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 koefisiensi 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.

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 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. 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 kelebihan 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.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih ini ditujukan kepada Allah SWT, karena ridho-Nyalah penelitian ini dapat terselesaikan. Rasa terimakasih juga penulis ucapkan pada Dosen Pembimbing yang selalu sabar memberi arahan dalam menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari orangtua, keluarga, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

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>
- 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://ejournal.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>
- 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>
- Kemendes 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%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%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 Masyruroh, 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.
- 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>
- 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>