



Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Performance* dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Puskesmas Wonoayu Sidoarjo
The Effect of Work Family Conflict and Work Overload on Job Performance with Burnout as an Intervening Variable at The Puskesmas Wonoayu Sidoarjo Employees

Miya Wulandari Setyaningsih
202010200175

PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
November, 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIA)**

Judul : Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Performance*
dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Puskesmas
Wonoayu Sidoarjo
Nama Mahasiswa : Miya Wulandari Setyaningsih
NIM : 202010200175

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr Rifdah Abadiyah, S.E. M.S.M. CHCM
NIDN/NIDK. 0705027502

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr Vera Firdaus S.Psi., M.M.
NIDN/NIDK. 0715067304

Tanggal Pengesahan
Rabu, 15 November 2023

DAFTAR ISI

Cover	I
Lembar Pengesahan.....	II
Daftar Isi.....	III
Bab I Pendahuluan	1
1) Judul	2
2) Pendahuluan	2
3) Rumusan Masalah	3
4) Pertanyaan Penelitian	3
5) Kategori SDGs	3
Bab II Literatur Review.....	3
Bab III Metode	7
Bab IV Jadwal penelitian	8
Referensi.....	9

The Effect of Work Family Conflict and Work Overload on Job Performance with Burnout as an Intervening Variable at The Puskesmas Wonoayu Sidoarjo Employees

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

I. 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[1].

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 kinerjanya. Pelayanan yang diberikan pegawai puskesmas merupakan bentuk penilaian kepuasan dari masyarakat. Untuk itu pemerintah menetapkan peraturan MENPAN nomor Kep/25/M.PAN/2/2004 yaitu penyusunan indeks kepuasan masyarakat yang dijadikan sebagai pengukuran kinerja pelayanan publik[2].

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. Hal ini akan mempengaruhi citra puskesmas dan membuat pasien merasa tidak puas terhadap kinerja pelayanannya. 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 menimbulkan ketidakstabilan emosi dan menurunkan performa kerja[3]. *Work Overload* termasuk faktor yang menyebabkan penurunan *job performance*, *work overload* terjadi karena seseorang dituntut melakukan pekerjaan diluar kemampuan sehingga membuat orang merasa pekerjaan yang dikerjakannya tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga menyebabkan stress kerja berlebih. Faktor lain yang mempengaruhi *job performance* adalah *Burnout*, *burnout* berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, karena semakin stres suatu pekerjaan, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. *Burnout* dikaitkan dengan berbagai masalah termasuk kesehatan fisik dan mental, serta hubungan sosial yang disebabkan oleh kejenuhan dalam bekerja[4].

Capaian kinerja pegawai pada pelayanan Puskesmas Wonoayu Sidoarjo pada tahun 2020[5] 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 anatental.	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.

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[6] memberikan hasil untuk *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *job performance*, sedangkan pada penelitian lain[7] 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*[8]. Sedangkan penelitian[9] 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[8] menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan[10] 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*[11] beban kerja berlebih secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja perawat melalui *burnout*. Sedangkan penelitian[12] 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 terbelang 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”**

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 pengaruh *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

II. Literatur Riview

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus and Beutell dalam[13] *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. Pegawai yang dikatakan memiliki *work family conflict*, apabila seorang pegawai menggunakan sumber daya tersebut yang tidak dapat memenuhi tuntutan pada dominan pekerjaan atau keluarga.

Menurut grenhaus dan beutell dalam[13] 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 di rumah.
- b. Permasalahan keluarga yang dihadapi oleh pegawai saat di rumah dapat menyebabkan pegawai berperilaku emosional mudah marah dan mudah tersinggung pada saat bekerja.

Work Overload

Work overload menurut bahasa yaitu pekerjaan atau tugas berlebih. *Work Overload* menurut Schick, Gordon & Haka dalam [14] mengemukakan bahwa ketika seorang pegawai mempunyai pekerjaan yang terlalu banyak namun tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. *Work Overload* mengacu pada 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, dimana pekerjaan atau tugas tersebut memerlukan pegawai untuk memiliki kemampuan lebih baik fisik, kognitif, ataupun psikologis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tahir dalam penelitian yang digunakan oleh [15] 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 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

Burnout dalam bahasa yaitu kelelahan kerja. Menurut [16] 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 [16] 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 [17] *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. 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 :
 - 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

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[18]. Menurut Bernardin & Russel dalam[19] 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[20] 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. Pernyataan diskriptif tentang kualitas pelayanan yang diharapkan digunakan untuk mengevaluasi pelayanan pada keperawatan yang telah diterima oleh pasien merupakan pengertian dari standar pelayanan. Dalam hal ini maka, terdapat beberapa indikator pengukuran pada kinerja perawat atau pegawai medis. 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[20] 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. *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 :
 - a. Seorang pegawai mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam melayani pasien.
 - b. Seorang pegawai mampu menunjukkan komitmen untuk melaksanakan tanggung jawab professional 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.

Pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*

Perusahaan harus membantu pegawai dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga karena *work family conflict* berpengaruh pada performa kerja, kepuasan kerja, dan tingkat pengunduran diri[6]. Penelitian yang dilakukan[21] menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan[13] *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[22] 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*

Pengaruh *work overload* terhadap *job performance*

Menurut penelitian[14] *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[8] 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[10] 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*

Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*

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[23] *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 *burnout*nya. Dengan demikian, *work family conflict* dapat terbukti mempengaruhi *burnout* pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh[24] *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*

Pengaruh *work overload* terhadap *burnout*

Pegawai yang bekerja secara berlebihan akan mengalami kelelahan. Akibatnya, tingkat kelelembihan beban kerja yang berlebihan yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada *burnout* atau kelelahan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan[25] beban kerja berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan[19] 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*

Pengaruh *burnout* terhadap *job performance*

[26]*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[27] *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[28] *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*

Pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*

Menurut[19] *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[9] konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

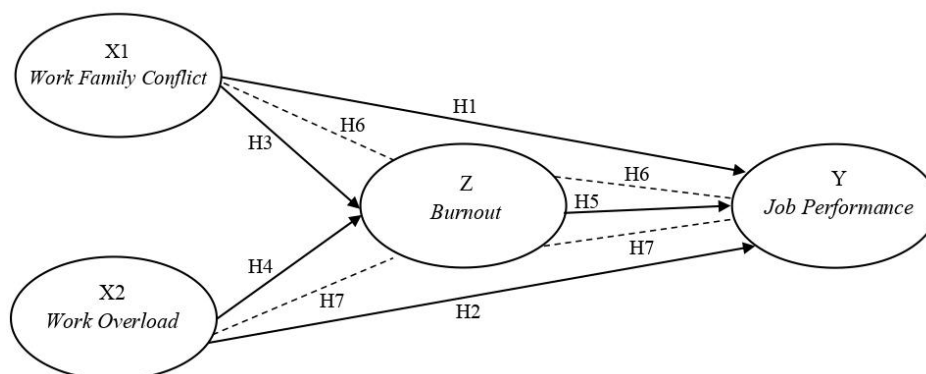
H6 : *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*

Pengaruh *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*

Menurut penelitian[11] *Work overload* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan[29] *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

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*

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam[30] 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[31] 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[31] 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 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 akan menjadi dasar pembuktian hipotesis terhadap empat variabel diantaranya yaitu *work family conflict* dan *work overload* sebagai variabel independen, *job performance* sebagai variabel dependen, dan *burnout* sebagai variabel intervening.

Uji analisis deskriptif dalam penelitian berfungsi untuk meringkas, menampilkan, dan memberikan gambaran terkait dengan karakteristik dan pola dalam data secara terstruktur tanpa adanya inferensi[32]. Uji validitas berfungsi untuk menyatakan valid atau tidaknya dalam suatu alat ukur. Pertanyaan pada kuesioner merupakan sebagai alat ukurnya. Jika jawaban dari kuesioner dapat memberikan gambaran tentang sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid, dan sebaliknya. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah alat pengukur cukup konsisten dan dapat diandalkan untuk bertahan dari waktu ke waktu ketika pengukuran berulang dilakukan. Untuk mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas. Nilai residual yang berdistribusi merupakan model regresi yang baik[33]. Tujuan dari uji linieritas adalah untuk memastikan apakah setiap variabel bebas yang akan diuji dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Sebuah model tidak dapat digunakan sebagai model regresi linier jika tidak memenuhi persyaratan linieritas. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel dalam model prediksi yang bervariasi dari waktu ke waktu[32].

Menurut Ghozali dalam[33] Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel bebas, maka digunakan pengujian multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali dalam[33] digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan yang berbeda. Tujuan dari uji parsial (Uji T) adalah untuk mengevaluasi dampak dari setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Uji simultan (Uji F) berfungsi untuk memastikan bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi setiap variabel dependen secara bersama-sama. Uji koefisien berganda (R) berfungsi untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel independent dan dependen. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besar atau kecilnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama maupun dari variabel dependen. Koefisien jalur model 1, dan koefisien jalur model 2 untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

IV. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar berikut ini :

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		10	12	1	2	3	4
1.	Persiapan Menyusun Proposal						
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Pengolahan dan Analisis Data						
6.	Penyusunan Laporan						
7.	Dan Lain-lain						

Gambar 1. Jadwal penelitian

REFERENSI

- [1] I. N. Sumerta and D. N. Redana, "Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Pupuan I Kabupaten Tabanan," *Locus*, vol. 14, no. 1, pp. 63–78, 2022, doi: 10.37637/locus.v14i1.928.
- [2] S. J. L. Rotty, "Komparasi Kinerja Layanan Kesehatan pada Puskesmas Rawat Inap dengan Rawat Jalan di Kabupaten Minahasa Utara," *J. EMBA*, vol. 311, no. 2, pp. 311–322, 2019.
- [3] S. P. Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [4] A. Annajiyah and R. Abadiyah, "The Role of Work Family Conflict, Work Stress and Burnout in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic," 2023, doi: 10.21070/IJINS.V22I.842.
- [5] Kemenkes RI, "Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Tahun 2020," *Lap. Kinerja Dinas Kesehat. Tahun 2020*, no. 46, pp. 2–245, 2020.
- [6] C. M. Sulistyowati and H. K. Hadi, "Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1256–1266, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1256-1266.
- [7] Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, and Nuril Aulia Munawaroh, "Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)," *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 290–307, 2022, doi: 10.55606/cemerlang.v2i3.333.
- [8] P. Anjani, "Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Skripsi," pp. 53–69, 2022.
- [9] Y. H. Meliala, A. Eliyana, Hamidah, A. D. Buchdadi, and M. B. Habibi, "The effect of work family conflict on job performance through emotional exhaustion," *Syst. Rev. Pharm.*, vol. 11, no. 10, pp. 459–465, 2020, doi: 10.31838/srp.2020.10.69.
- [10] F. I. U. Haq, A. Alam, S. S. U. Mulk, and F. Rafiq, "The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa," *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.1.176.
- [11] A. P. Pamungkas and A. R. Sridadi, "Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya," *Bus. Financ. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 85–94, 2020, doi: 10.33086/bfj.v5i2.1788.
- [12] R. Syabani and N. Huda, "Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout," *JEBA (Journal Econ. Bus. Aseanomics)*, vol. 4, no. 2, pp. 126–147, 2020, doi: 10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245.
- [13] F. Idris, A. W. Hasyim, F. M. Alhadar, F. Idris, A. W. Hasyim, and F. M. Alhadar, "PENGARUH WORK FAMILY CONFLCIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK BRI CABANG KOTA TIDORE KEPULAUAN," vol. 11, no. 3, pp. 138–148, 2023.
- [14] S. K. Gibran and I. Suryani, "Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah," *J. Manaj. dan Inov.*, vol. 10, no. 1, pp. 22–35, 2019.
- [15] T. Supriyatin, D. Sahroni, F. I. Irawan, and H. I. Putri, "Work-overload and Happiness in Generation Y Employees: Work-overload dan Happiness pada Karyawan Generasi Y," *Proceding Inter-Islamic Univ. Conf. Psychol.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2021, [Online]. Available: <https://press.umsida.ac.id/index.php/iiucp/article/view/633>
- [16] M. S. Dr. Roslina Alam, SE., "Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian," vol. 01, no. 2, p. 314, 2022.
- [17] E. Juhnisa and Y. Fitria, "Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi," *J. Kaji. Manaj. dan Wirausaha*, vol. 2, no. 4, p. 168, 2020, doi: 10.24036/jkmw02100350.
- [18] M. Dr. HM. Noer Soetjipto, SP., *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Wanita Pekerja (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita)*. 2019.

- [19] N. Ajizah, "Pengaruh work-family conflict dan work overload terhadap job performance : burnout sebagai variabel intervening," *SKRIPSI PRODI Manaj. Fak. BISNIS DAN Ekon. Univ. Islam Indones. YOGYAKARTA*
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/40765/18311337.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 2022.
- [20] P. Pitriani, "PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT TERHADAP PENERAPAN MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANGERANG," 2022.
- [21] I. C. Pratiwy and S. Wijono, "Work Family Conflict dengan Kinerja (Job Performance) Karyawan Wanita Swalayan Laris Ambarawa," *J. Peremp. dan Anak Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 9–15, 2022.
- [22] M. Azka Fajri, S. Suwarsi, and R. Assyofa, "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conf. Ser. Bus. Manag.*, vol. 2, pp. 153–157, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.977>
- [23] N. F. F. Intan Inggis Lineuwih, Tuty Sariwulan, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan," vol. 3, no. 2022, p. 2005, 2022.
- [24] W. A. A. Hardiani, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)," *J. Visi Manaj.*, vol. 7, no. 1, 2020.
- [25] A. B. Sakimandoko and H. P. Purba, "Pengaruh Work Overload terhadap Burnout dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials," *Bul. Ris. Psikol. dan Kesehat. Ment.*, vol. 1, no. 2, pp. 1397–1409, 2021, doi: 10.20473/brpkm.v1i2.27816.
- [26] I. W. A. Apriana, M. Edris, and Sutono, "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)," *J. Stud. Manaj. Bisnis*, vol. 01, no. 01, pp. 1–19, 2021.
- [27] M. A. Hafizh, N. Luh, and P. Hariastuti, "Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)," *Pros. SENASTITAN Semin. Nas. Teknol. Ind. Berkelanjutan*, vol. 1, no. 1, p. 89, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- [28] M. Ichsan, A. Sudjatmoko, S. Aprilianti, and A. P. Nurshavira, "Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19," *J. Ecogen*, vol. 5, no. 3, p. 353, 2022, doi: 10.24036/jmpe.v5i3.13733.
- [29] Y. Indrawan, M. Claudia, and A. Rifani, "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)*, vol. 10, no. 1, pp. 69–84, 2022, doi: 10.20527/jwm.v10i1.200.
- [30] I. Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, no. April. 2021. [Online]. Available: [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %20Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%20Melaksa.pdf)
- [31] N. F. Amin, S. Garancang, and K. Abunawas, "Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian," *J. Pilar*, vol. 14, no. 1, pp. 15–31, 2023.
- [32] R. F. Nuraini and R. Abadiyah, "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," pp. 1–21.
- [33] N. Shabrina, D. Darmadi, and R. Sari, "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. dan Hum.*, vol. 3, no. 2, pp. 164–173, 2020, doi: 10.33753/madani.v3i2.108.