

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK OVERLOAD*

TERHADAP *JOB PERFORMANCE*:

BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING



ACC untuk ujian skripsi.
Yogyakarta, 20 Juni 2022

Oleh :

Nama : Nur Ajizah
NIM : 18311337
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK OVERLOAD*

TERHADAP *JOB PERFORMANCE*:

BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh:

Nama : Nur Ajizah

Nomor Mahasswa : 18311337

Nama Dosen : Dr. Majang Palupi, BBA., MBA

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 27 Juni 2022

Penulis,

A red official stamp from the Indonesian Ministry of Education, Culture, and Higher Education (Kemendikbud). The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KULTUR, HIMPUNAN BUDAYA DAN KEMAHASISWAAN' and 'REPUBLIK INDONESIA'. Below the emblem, it says 'METERAI TEMPEL' and 'Rp. 3.803,00'. The stamp number is 'E3803AJX894343995'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Nur Ajizah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK OVERLOAD*

TERHADAP *JOB PERFORMANCE*:

BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING

Nama : Nur Ajizah
Nomor Mahasiswa : 18311337
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Juni 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN WORK OVERLOAD TERHADAP JOB
PERFORMANCE DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **NUR AJIZAH**

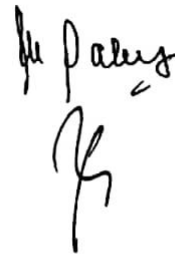
Nomor Mahasiswa : **18311337**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 04 Agustus 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

جاءوا بآياتهم

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan ku persembahkan karya kecilku ini teruntuk kedua orangtua tercinta (Bapak Yanto dan Ibu Ernawati), Ayuk (Susanti), Adik (Syarif Khusen), Abang (Abdul Muqtadir), Almh Nenek (Khodijah), serta segenap keluarga. Terima kasih atas kasih sayang, do'a, dan dukungan serta bantuan yang diberikan dalam bentuk apapun.

Tak lupa pula, pastinya karya ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri.

I want to say thanks to myself. Terima kasih telah berjuang dengan letihnya badan, berfikirnya otak, terguncangnya mental, serta berbagai keluhan perasaan, terima kasih telah berjuang hingga titik ini. Ini adalah suatu pencapaian yang sangat luar biasa! Kamu hebat!

Good job ji!!!

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al Baqarah: 286)

“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu”

(Q.S. Al Baqarah: 153)

“Education is the most powerful weapon which you can use to change the world”

(Nelson Mandela)

“Bukan dilarang membuat cita-cita yang baru, tetapi berfikirilah dengan wajar.

Yang akan datang disyukuri, yang telah ada itu lebih disyukuri lagi”

(Buya Hamka)

المعهد الإسلامي
الاستاذ الأندلسي

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK OVERLOAD*
TERHADAP *JOB PERFORMANCE*:
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Nur Ajizah

Universitas Islam Indonesia

18311337@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* pada Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang dimediasi oleh *burnout*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan alat uji analisis menggunakan SmartPLS. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *burnout*. Sementara hubungan antara *work-family conflict* dan *work overload* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *job performance*. Sedangkan variabel *burnout* memiliki hubungan yang negatif secara signifikan terhadap *job performance*. Terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *burnout*. Sementara hubungan antara *work overload* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *burnout* tidak memiliki pengaruh secara signifikan.

Kata kunci: *Work-Family Conflict, Work Overload, Job Performance, Burnout.*

**THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK
OVERLOAD TOWARDS JOB PERFORMANCE:
BURNOUT AS THE INTERVENING VARIABLE**

Nur Ajizah

Islamic University of Indonesia

18311337@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The study aims to examine and analyze the effect of work-family conflict and work overload on job performance in lecturers of Faculty of Business and Economics Islamic University of Indonesia mediated by burnout. This research is quantitative research. The sample in this study amounted to 44 respondents with the sampling technique using census and the analytical test tool used is SmartPLS. The finding of this study indicate that there is a significant positive relationship between the variable of work-family conflict and work overload has a positive and significant effect on burnout. While the relationship between work-family conflict and work overload has no significant effect on job performance. While the variable of burnout has a significant negative relationship on job performance. There is a significant negative relationship between work-family conflict and job performance mediated by burnout. While the relationship between work overload and job performance mediated by burnout has no significant effect.

Keywords: Work-Family Conflict, Work Overload, Job Performance, Burnout.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur khadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa pula shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan dan teladan Nabi Muhammad SAW yang menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah yang gelap gulita menuju zaman islamiyah yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan. Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Performance: Burnout* sebagai Variabel *Intervening*”**. Tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Terdapat proses yang penuh perjuangan dan tantangan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat do'a, usaha, dukungan, bimbingan, dan bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan, dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dari hati dan pikiran serta penghargaan kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis hingga saat ini.

2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis dalam berpikir dan bertindak di kehidupan sehari-hari.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.SC**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Ec., Ph.D**, selaku Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
5. **Bapak Arif Hartono, S.E., M.Si., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
6. **Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D**, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
7. **Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA** selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, dukungan, serta bimbingan kepada penulis selama ini.
8. **Ibu Dra. Suhartini, M.Si**, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan arahan pada penulis selama proses pengujian tugas akhir skripsi
9. Kedua orangtua penulis, ayah **Yanto** dan mak **Ernawati** yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis. Terima kasih atas kesabaran dan perjuangan kalian yang sangat luar biasa.
10. Ayuk **Susanti**, adik **Syarif Khusen**, dan abang **Abdul Muqtadir** serta almh. nenek **Khodijah** dan kedua keponakan (**Habibi &**

Habibah) yang telah memberikan do'a, dukungan, dan bantuan kepada penulis selama ini.

11. **Bapak/Ibu Dosen Program Sarjana (S1) FBE UII** yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. **Bapak/Ibu Dosen dan Staf Prodi Manajemen FBE UII** yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta banyak membantu penulis semasa perkuliahan.

13. Sahabat dan teman-teman kuliah penulis, yaitu: **Qotrunnada Salsabila M, Khusnus Sirota A, Mufidah Eka Setyaningrum, Adelia Azka Sofia, Siwi Anindya, Ema Fatmafuli, dan Fransiska Indriyani**, terima kasih telah berbagi cerita, melepas penat, berbagi keluh kesah bersama dan terima kasih atas dukungan, do'a, serta bantuannya selama ini.

14. Sahabat penulis, yaitu: **Evi Rohyatin Nisa dan Nisrina**, terima kasih telah memberikan dukungan dan menemani penulis saat senang maupun sedih. Terima kasih telah mau berjuang bersama-sama hingga saat ini.

15. **Teman-teman LEM-F periode 2018/2019 – 2019-2020** (Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas), terima kasih telah berbagi banyak pengetahuan dan mengajarkan banyak hal baik.

16. Semua pihak yang belum disebutkan satu persatu yang telah memberikan do'a, dukungan, bimbingan, dan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga karya tulis ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 9 Juni 2022

Penulis,



Nur Ajizah

الجمعة الإسلامية الأندلسية

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II	14
KAJIAN PUSTAKA	14

2.1	Penelitian Terdahulu	14
2.1.1	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Burnout</i>	14
2.1.2	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Burnout</i>	20
2.1.3	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i>	24
2.1.4	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Performance</i>	30
2.1.5	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Performance</i>	35
2.1.6	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Burnout</i>	40
2.1.7	Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Burnout</i>	45
2.2	Landasan Teori	50
2.2.1	<i>Work-Family Conflict</i>	50
2.2.2	<i>Work Overload</i>	54
2.2.3	<i>Burnout</i>	60
2.2.4	<i>Job Performance</i>	66
2.3	Hubungan Antar Variabel	71
2.3.1	Pengaruh dari Variabel <i>Work-Family Conflict</i> dengan <i>Burnout</i>	71
2.3.2	Pengaruh dari Variabel <i>Work Overload</i> dengan <i>Burnout</i>	72
2.3.3	Pengaruh dari Variabel <i>Work-Family Conflict</i> dengan <i>Job Performance</i>	73
2.3.4	Pengaruh dari Variabel <i>Work Overload</i> dengan <i>Job Performance</i>	74
2.3.5	Pengaruh dari Variabel <i>Burnout</i> dengan <i>Job Performance</i>	75
2.3.6	Pengaruh dari Variabel <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i> melalui <i>Burnout</i>	76

2.3.7 Pengaruh dari Variabel <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Burnout</i>	78
2.4 Kerangka Pikir Penelitian.....	79
2.5 Hipotesis.....	80
BAB III	82
METODE PENELITIAN	82
3.1 Pendekatan Penelitian	82
3.2 Lokasi Penelitian.....	82
3.2.1 Profil Organisasi	82
3.2.2 Visi dan Misi	84
3.2.3 Logo	84
3.3 Definisi Operasional Variabel	85
3.3.1 Variabel Independen	85
3.3.2 Variabel Dependen.....	87
3.3.3 Variabel <i>Intervening</i>	90
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	91
3.4.1 Populasi	91
3.4.2 Sampel.....	92
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	92
3.5.1 Jenis Data	92
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	94
3.6 Teknik Analisis Data.....	95
3.6.1 Analisis Deskriptif	95

3.6.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	96
BAB IV	102
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	102
4.1 Pengumpulan Data.....	102
4.2 Analisis Deskriptif	103
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	122
4.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	135
4.5 Pembahasan	147
BAB V	164
KESIMPULAN DAN SARAN	164
5.1 Kesimpulan.....	164
5.2 Saran.....	164
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	175

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Burnout</i>	17
Tabel 2.2 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Burnout</i>	22
Tabel 2.3 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i>	27
Tabel 2.4 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Performance</i> ...	33
Tabel 2.5 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Performance</i>	38
Tabel 2.6 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Burnout</i>	43
Tabel 2.7 <i>Review</i> Jurnal Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Performance</i> melalui <i>Burnout</i>	48
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> 6-poin	94
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	102
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	103
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	104
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	105
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	105
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	106
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Total SKS Per Semester	107
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu	108
Tabel 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	109

Tabel 4.10 Variabel Independen <i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	111
Tabel 4.11 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	112
Tabel 4.12 Variabel Independen <i>Work Overload</i> (WO)	113
Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Work Overload</i>	114
Tabel 4.14 Variabel Dependen <i>Job Performance</i> (JP).....	115
Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Performance</i>	117
Tabel 4.16 Variabel <i>Intervening Burnout</i> (B).....	117
Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Burnout</i>	120
Tabel 4.18 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian	120
Tabel 4.19 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	121
Tabel 4.20 Nilai <i>Loading Factor</i> Variabel Independen <i>Work-Family Conflict</i> .	123
Tabel 4.21 Nilai <i>Loading Factor</i> Variabel Independen <i>Work Overload</i>	124
Tabel 4.22 Nilai <i>Loading Factor</i> Variabel Dependen <i>Job Performance</i>	125
Tabel 4.23 Nilai <i>Loading Factor</i> Variabel <i>Intervening Burnout</i>	126
Tabel 4.24 Nilai <i>Loading Factor</i> Iterasi Kedua.....	127
Tabel 4.25 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	129
Tabel 4.26 Nilai <i>Cross Loading</i>	130
Tabel 4.27 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	132
Tabel 4.28 <i>Path Coefficient</i>	134
Tabel 4.29 <i>R Square</i>	135
Tabel 4.30 <i>Predictive Relevance</i> (Q2)	136
Tabel 4.31 Hasil T-Statistik.....	138
Tabel 4.32 Pengujian Efek Mediasi	144

Tabel 4.33 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis..... 147



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	80
Gambar 3.1 Logo Organisasi	84
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	123
Gambar 4.2 Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	133
Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis	137



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	175
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	184
Lampiran 3 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	191
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	194
Lampiran 5 Hasil Uji <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	196
Lampiran 6 Hasil Uji <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	200
Lampiran 7 Surat Keterangan Permohonan Izin Penelitian	202
Lampiran 8 Biodata Penelitian	203



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Palupi & Tjahjono, 2018). Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional guna mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Di era globalisasi, banyak perubahan dan perkembangan yang terjadi terutama di dunia kerja. Dengan adanya perkembangan tersebut, tentunya banyak institusi baik yang bergerak di bidang pendidikan, jasa, tekstil, dan lainnya yang membutuhkan tenaga kerja demi kelangsungan hidup usahanya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki pemahaman yang baik dalam memberdayakan sumber daya manusianya. Snell & Morris (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan dalam mengelola bakat untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Dalam organisasi, kesetaraan gender merupakan hasil dari praktik organisasi yang tidak membedakan antar gender, yang muncul melalui kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu (Khan *et al.* 2021).

Tenaga kerja saat ini tidak terbatas pada laki-laki saja, wanita pun sudah banyak turut berkecimpung di dunia kerja sehingga eksistensi wanita pekerja sudah sangat dikenal. Menurut Azisah *et al.* (2016) gender adalah perbedaan laki-laki dan perempuan yang dibangun secara sosial dan budaya antara laki-

laki dan wanita terkait dengan peran, perilaku, dan sifat yang dapat dipertukarkan dan dianggap sesuai untuk laki-laki dan wanita. Dengan adanya kesetaraan gender, pandangan gender di masa lalu yang memisahkan peran laki-laki dan wanita sudah tidak lagi relevan. Sebelumnya laki-laki diharapkan sebagai kepala rumah tangga yang bertugas untuk mencari nafkah sementara wanita yang bertugas dalam urusan keperluan domestik rumah tangga seperti mengelola rumah tangga dan mengurus anak.

Saat ini sudah banyak wanita yang berkiprah di ruang publik, tidak hanya untuk membantu menopang perekonomian rumah tangga tetapi untuk mengaktualisasikan potensi dalam dirinya secara optimal. Hal ini merupakan sebuah fenomena dalam pembangunan dan kesetaraan gender di mana laki-laki dan wanita memiliki derajat yang setara dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Artinya, laki-laki dan wanita memiliki peluang atau kesempatan yang sama dalam berpartisipasi di berbagai bidang, seperti ekonomi, pendidikan, sosial, politik, dan sebagainya. Namun demikian studi Feng & Savani (2020) mengemukakan bahwa masih ada kesenjangan gender yang dirasakan baik di tempat kerja maupun di rumah. Di tempat kerja, wanita kurang dipromosikan dan kurang dilirik dalam posisi kepemimpinan perusahaan. Sedangkan di rumah, wanita lebih banyak dalam melakukan pekerjaan seperti melakukan pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak.

Era globalisasi penuh dengan tantangan dan persaingan, organisasi harus mampu bertahan dan beradaptasi pada setiap perubahan dengan cepat. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena

sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik secara konsisten dalam jangka panjang akan memberi nilai tambah dan keuntungan tersendiri bagi organisasi, sehingga apa yang direncanakan dan ditargetkan oleh manajemen diharapkan dapat tercapai dan terealisasi dengan baik dan lancar. Namun, kinerja karyawan dapat mengalami perubahan seperti peningkatan atau penurunan dari waktu ke waktu sehingga kondisi merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh karyawan dan manajemen organisasi.

Saat ini, dunia dilanda dengan munculnya virus corona atau yang lebih dikenal dengan Covid-19 merupakan virus baru dan penyakit menular yang yang melanda dunia saat ini, ratusan negara telah terjangkit dan bahkan telah menimbulkan kematian bagi penduduk dunia yang tidak sedikit jumlahnya. Menurut WHO (2021), virus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, Cina pada akhir Desember 2019 dan telah menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Virus corona dapat menyebar dengan cepat melalui kontak langsung dengan percikan dahak dari orang yang terinfeksi (melalui batuk dan bersin), dan jika menyentuh permukaan yang terkontaminasi dengan virus.

Salah satu strategi pemerintah dalam memutus mata rantai penyebaran wabah virus Covid-19 adalah dengan memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di mana terdapat pembatasan untuk setiap aktivitas manusia atau usaha lainnya. Setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah kecuali untuk kepentingan yang mendesak dan usaha yang

diperbolehkan beroperasi adalah usaha-usaha yang menjual kebutuhan pokok dan yang bersifat vital lainnya (Permenkes, 2020). Setelah PSBB diberlakukan, karyawan tidak bisa bekerja secara normal dan perusahaan terpaksa mempekerjakan karyawannya dari rumah atau yang lebih dikenal dengan *Work From Home*. WFH (*Work From Home*) merupakan suatu istilah pekerjaan yang dikerjakan dari jarak jauh, atau lebih tepatnya bekerja dari rumah. Ini sebagai pengalihan yang sebelumnya karyawan bekerja secara normal di kantor, namun di masa pandemi Covid-19 karyawan diharuskan bekerja dari rumah. WFH merupakan hal baru bagi banyak orang yang mengharuskan karyawan beradaptasi dengan berbagai teknologi yang perlu dipelajari cara penggunaannya. WFH awalnya menimbulkan kesenangan bagi beberapa orang karena waktu terasa fleksibel dan terkesan santai namun setelah kelamaan bekerja dari rumah, hal tersebut tak jarang dapat menimbulkan permasalahan baru (Mungkasa, 2020).

Kinerja berpengaruh besar atas keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu organisasi perlu untuk menjaga peningkatan dan pengembangan kinerja karyawannya (Asnawi, 2019). Kinerja menurut Bernardin & Russel (1993) merupakan ulasan terkait hasil kerja karyawan yang diperoleh dari tugas dan aktivitas pekerjaan selama periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang dihasilkan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari pihak organisasi maupun karyawan. Ketika kinerja karyawan baik maka akan ada peningkatan hasil dan keuntungan bagi

perusahaan. Di sisi lain, karyawan juga memiliki kepentingan untuk program pengembangan dan promosi jabatan. Namun, perjalanan tersebut tidak selalu mulus dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat menjadi penghambat dalam penurunan produktivitas kerja yang seringkali tidak dapat dihindari. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal yang berasal dari diri karyawan maupun faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar karyawan. Seperti halnya, karyawan dapat mengalami *burnout* ketika menghadapi *work overload* dan tidak mampu mengatasi *work family-conflict*. Pada akhirnya, hal tersebut berdampak pada kinerja pekerjaan yang yang buruk (Karatepe, 2012).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* merupakan bentuk dari konflik peran di mana adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang dalam beberapa hal. Ketika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan peran antara peran dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga maka akan terjadi suatu tekanan dari salah satu peran antara peran dalam pekerjaan atau peran dalam keluarga sehingga dapat memicu munculnya *work-family conflict* atau yang biasa disingkat dengan WFC.

Seiring dengan adanya pemberlakuan WFH, memungkinkan akan adanya *work-family conflict* yang dirasakan terutama bagi karyawan yang memegang peran ganda yang terjadi ketika konflik urusan keluarga yang mengganggu ke pekerjaan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya gangguan lain dari anggota keluarga sehingga membuat mereka menjadi tidak fokus dan rentan stres (Feng & Savani, 2020). Meskipun bekerja dari rumah lebih fleksibel, tetapi dapat

menambah lebih banyak pekerjaan rumah tangga seperti rumah yang kerap kali berantakan karena seluruh anggota berada di rumah sepanjang hari. Selain itu, mengingat adanya penutupan sekolah maka orang tua harus menemani dan membimbing anaknya dalam pembelajaran jarak jauh. Dalam penelitian oleh Karatepe (2012) menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat menyebabkan karyawan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang berdampak pada kinerja karyawan yang memburuk dikarenakan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimum.

Spector & Jex (1998) menyatakan bahwa *work overload* merupakan persepsi karyawan bahwa mereka dibebani pekerjaan lebih banyak daripada biasanya atau di luar batas kemampuan mereka yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) mengemukakan bahwa ketidaksesuaian dalam beban kerja umumnya ditemukan sebagai beban kerja yang berlebihan. Ketidaksesuaian beban kerja diakibatkan ketika individu diberi pekerjaan tambahan oleh organisasi dalam jumlah yang tidak wajar dengan waktu yang sedikit dan/atau pekerjaan di luar dari *job desc* individu tersebut.

Dari sudut pandang ergonomi, beban kerja yang diterima oleh setiap individu harus proporsional dan seimbang baik dari segi kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan individu yang menerima beban tersebut. Beban kerja berlebih dapat dilihat secara kuantitas di mana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau secara kualitas di mana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik dari segi fisik maupun keahlian dan waktu

yang tersedia sehingga menimbulkan stres kerja. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental (Tarwaka *et al.* 2004). Menurut Karatepe (2012) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan kelelahan emosional sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk bangkit dan berakhir pada kinerja yang buruk.

Burnout juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Menurut Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi di mana individu merasa kelelahan secara fisik dan/atau emosional berakibat pada munculnya perasaan negatif terhadap diri, berkurangnya konsentrasi, dan perilaku kerja yang buruk. Sedangkan menurut Elshaer *et al.* (2018) *burnout* didefinisikan sebagai suatu kondisi kelelahan jangka panjang dan penurunan minat dalam pekerjaan. Hal ini terjadi akibat dari individu terlalu banyak menghabiskan usaha dan waktu terhadap pekerjaannya sedangkan memiliki sedikit waktu untuk pemulihan dalam periode waktu tertentu. Dalam penelitian Zaid (2019) mengemukakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika tidak segera diperbaiki maka akan menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Burnout sering terjadi pada pekerjaan di mana karyawan menghabiskan banyak waktu dan sering berhubungan langsung dengan klien. Para profesional di sektor pendidikan lebih mungkin untuk mengalami kondisi tersebut karena mereka berhubungan langsung dan banyak menghabiskan waktu dengan mahasiswa dan/atau kolega (Zaid, 2019). Untuk memenuhi tugasnya, tenaga pendidik harus berada dalam kondisi kesehatan fisik dan kesehatan mental yang

baik. Permasalahan tenaga pendidik di tempat kerja dan keluarga, seperti waktu yang dihabiskan di tempat kerja, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab dalam keluarga, kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga perlu diperhitungkan. Dampak dari situasi ini adalah tingkat *burnout* yang tinggi sehingga memengaruhi kinerja tenaga pendidik (Altintopa & Aydintan, 2020).

Kebijakan *work from home* memengaruhi Dosen dalam menjalankan tugasnya. Selain proses belajar dan mengajar, Dosen juga perlu melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tetapi hal ini untuk sementara waktu tidak dapat berjalan dengan semestinya karena Dosen diharapkan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, dan mengurangi pertemuan-pertemuan dengan masyarakat seperti sosialisasi maupun pengarahan-pengarahan untuk pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat karena harus dilakukannya *social distancing*. Tuntutan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan sistem pembelajaran serta tuntutan untuk menguasai teknologi agar dapat menjalankan sistem pembelajaran jarak jauh merupakan situasi yang dapat membuat Dosen masuk pada situasi kerja yang membuat Dosen mengalami *burnout*. Di luar situasi Covid-19 dengan pembelajaran jarak jauh ini, seperti *work-family conflict* dan *work overload* yang membuat Dosen mengalami *burnout* dan berdampak pada kinerja (Adiawaty, 2020).

Sebuah penelitian di United Kingdom University menyatakan 47% dosen mengalami stress kerja. Terdapat penelitian yang dilakukan pada 17 universitas di Australia ditemukan bahwa 43% dari staf akademik dan 37% dari staf non

akademi mengalami stres kerja (Adiawaty, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harianto (2021) pada salah satu perguruan tinggi di Indonesia, permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh Dosen selama WFH terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi selama WFH seperti Dosen mengaku menghadapi permasalahan dan kendala non akademik yang mana buruknya signal dan jaringan internet sebesar 35,15%, menghadapi permasalahan biaya dan keterbatasan kuota internet sebesar 20,78%, menghadapi permasalahan literasi mereka terhadap aplikasi pembelajaran rendah sebesar 121,84% , dan menghadapi permasalahan administrasi sebesar 0,11%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa work-family conflict berkontribusi sebesar 23% dengan kategori cukup tinggi atas menurunnya kinerja karyawan dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan sebesar 14,3%.

Penelitian ini akan dilakukan pada Dosen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) merupakan salah satu fakultas pionir di Universitas Islam Indonesia (UII) yang pada awalnya bernama Fakultas Ekonomi (FE). Dosen merupakan tenaga pendidik profesional yang bekerja di suatu perguruan tinggi. Perguruan tinggi ikut merasakan dampak dari pemberlakuan kebijakan WFH selama pandemi Covid-19 tak terkecuali pada Dosen FBE UII dalam menjalankan Tugas Pokok UII, yaitu penyelenggaraan Catur Dharma pendidikan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan dakwah Islamiyah. Kinerja Dosen dapat memengaruhi kualitas program studi,

oleh karena itu, guna menjaga kualitas program studi (prodi) dengan melakukan pengawasan yang didasarkan pada komponen Nilai Kinerja Dosen (NKD) atas catur dharma UII yang dilakukan pada setiap semester. Rata-rata Nilai Kinerja Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia pada tahun 2020/2021 yaitu 3,38 yang terdiri dari dharma pendidikan dengan bobot 45%, dharma penelitian dengan bobot 35%, dharma pengabdian masyarakat dengan bobot 10%, dan dharma dakwah Islamiyah dengan bobot 10%.

Kinerja Dosen dilihat dari NKD pada tahun 2020/2021 merupakan nilai yang cukup tinggi, berarti Dosen memiliki kinerja yang baik. Namun, fenomena pandemi Covid-19 dengan kebijakan *work from home* juga mengubah proses pembelajaran, salah satunya pekerjaan administrasi Dosen menjadi lebih banyak, seperti *screenshot* sesi pembelajaran yang dilakukan melalui zoom, membuat absen melalui *gateway*, meng-*upload file* ujian, dan mengoreksi hasil tugas dan ujian yang membuat Dosen lebih sering menghabiskan waktu di depan layar *device* (baik laptop, komputer, maupun hp). Dosen banyak melakukan pekerjaannya dari rumah di mana semua anggota keluarga berkumpul dengan aktivitasnya masing-masing karena adanya keterbatasan untuk beraktivitas di luar rumah. Dengan demikian, peneliti ingin mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *work overload* serta *burnout* terhadap *job performance*. Apakah *work-family conflict* dan *work overload* serta *burnout* dapat memberikan pengaruh terhadap *job performance* menurut persepsi dari masing-masing Dosen di lingkungan FBE UII sebagai responden.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *burnout*, untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance*, untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *job performance*, dan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*?
2. Apakah *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*?
4. Apakah *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*?
6. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*?

7. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* pada *job performance* melalui *burnout*
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* pada *job performance* melalui *burnout*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga terkait dampak dari *work-family conflict* dan *work overload* terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*. Sehingga penelitian ini juga diharapkan dapat membantu organisasi dalam memahami kondisi kerja karyawan dalam rangka pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

2. Bagi Akademisi dan Penelitian ke Depan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan, terutama di bidang sumber daya manusia terlebih bagi akademisi atau peneliti yang ingin mengetahui dampak dari *work-family conflict*, *work overload*, dan *burnout* terhadap *job performance* bagi karyawan baik di masa kini maupun di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan penulis dalam melakukan penelitian, menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan terkait *work-family conflict*, *work overload*, *job performance*, dan *burnout* bagi karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel *work-family conflict*, *work overload*, *job performance*, dan *burnout*. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu juga dapat digunakan sebagai pembandingan dan perkiraan yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini di antaranya, yaitu:

2.1.1 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout*

1. Ulucan & Yavuz (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ulucan & Yavuz (2019) yang berjudul “*The Effect of Workaholism and Work-Family Conflict on Burnout in Hospitality Enterprises*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan perhotelan tentang *workaholism* dan *work-family conflict* serta hubungan antara persepsi tersebut dengan *burnout*. Penelitian ini menggunakan 235 responden oleh manajer menengah dan senior yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5 di Istanbul. Penelitian ini menghasilkan bahwa pekerja hotel tidak menganggap waktu intensif yang dihabiskan di tempat kerja sebagai *workaholism*, tetapi juga berpikir bahwa aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dalam jangka panjang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

rumah. Selain itu, ditemukan juga bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan perhotelan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengukur pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. Altintopa & Aydintan (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Altintopa & Aydintan (2020) yang berjudul “*Work-Family Conflict in Teachers and the Effect of Family-Job Conflict on Burnout*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict* dan *family-work conflict* terhadap dimensi *burnout* dan untuk mengetahui apakah beberapa faktor demografi guru menyebabkan perubahan pada dimensi konflik dan *burnout*. Penelitian ini menggunakan 240 responden oleh guru termasuk guru TK, guru kelas, guru vokasi, guru honorer, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di Ankara dengan alat analisis SPSS. Penelitian ini menghasilkan bahwa semua masalah menjadi lebih buruk dan akhirnya mengakibatkan *burnout*, dan konflik berdampak pada kelelahan emosional dan depersonalisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semua dimensi *burnout*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh *work-family*

conflict terhadap *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada SPSS sebagai alat analisis yang digunakan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis berupa SmartPLS dan perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

3. Medina, et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Medina *et al.* (2021) yang berjudul “*The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the Covid-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *work-family conflict* terhadap *burnout* pada pekerja jarak jauh selama pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan 1240 responden oleh karyawan yang bekerja baik di industri swasta maupun pemerintah di Guayaquil, Ekuador. Penelitian ini menghasilkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan terhadap semua dimensi *burnout*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Ulucan & Yavuz (2019) <i>The Effect of Workaholism and Work-Family Conflict on Burnout in Hospitality Enterprises</i></p> <p>235 responden oleh manajer menengah dan senior yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5 di Istanbul. <i>The Journal of Academic Social Science</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner dengan metode <i>convenience sampling</i>, SPSS)</p> <p>Independen: <i>Work-family conflict</i> (Greenhaus & Beutell, 1985)</p> <p>Dependen: <i>Burnout</i> (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa pekerja hotel tidak menganggap waktu intensif yang dihabiskan di tempat kerja sebagai <i>workaholism</i>, tetapi juga berpikir bahwa aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dalam jangka panjang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah. Selain itu, ditemukan juga</p>

			bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> pada karyawan perhotelan.
2	<p>Altintopa & Aydintan (2021)</p> <p><i>Work-Family Conflict in Teachers and the Effect of Family-Job Conflict on Burnout</i></p> <p>240 responden oleh guru di Ankara. <i>Gazi Journal of Economics and Business</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, SPSS 23)</p> <p>Independen:</p> <p><i>Work-family conflict</i> (Frone, 2003)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Burnout</i> (Guldiken & Saldalmi, 2018)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa semua masalah menjadi lebih buruk dan akhirnya mengakibatkan <i>burnout</i>, dan konflik berdampak pada kelelahan emosional dan depersonalisasi.</p> <p>Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>

			terhadap semua dimensi <i>burnout</i> .
3	<p>Medina et al. (2021)</p> <p><i>The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the Covid-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload</i></p> <p>1240 responden oleh karyawan yang bekerja baik di industri swasta maupun pemerintah di Guayaquil, Ekuador.</p> <p><i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (survei online, IBM SPSS AMOS 24)</p> <p>Independen:</p> <p><i>Work-family conflict</i> (Cifre & Salanofa 2004; Palmer et al. 2012)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Burnout</i> (Maslach 2001)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>work-family conflict</i> memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan terhadap semua dimensi <i>burnout</i>.</p>

2.1.2 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout*

1. Watson *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Watson *et al.* (2018) yang berjudul “*Impact of Physician Workload on Burnout in the Emergency Department*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dan mengidentifikasi persepsi di mana beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan cedera pasien. Penelitian ini menggunakan 881 responden dengan survei anonim berbasis *web cross-sectional* pada dokter residen penuh waktu yang bekerja di bagian Unit Gawat Darurat (UGD) di Amerika Serikat di mana responden diperoleh melalui pemberitahuan email setelah dokter residen mengikuti konferensi *the New Jersey American College of Emergency Physicians* (NJ ACEP) di Princeton, New Jersey, Amerika Serikat dan konferensi *the national ACEP Scientific* di Las Vegas, Nevada, Amerika Serikat. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada *work overload* memiliki hubungan yang cukup besar dan berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja yang berlebih terhadap *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. Saputro *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro *et al.* (2020) yang berjudul “*Effect of Work Stress and Workload on Burnout and its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan *burnout* serta implikasinya terhadap niat berpindah karyawan. Penelitian ini menggunakan 64 responden oleh karyawan yang bekerja di Erha Clinic di Bogor, Depok, dan Mangga Besar dengan teknik analisis data menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*; stres kerja, beban kerja, dan *burnout* memengaruhi niat berpindah; *burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap niat berpindah; dan *burnout* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

3. Dewi *et al.* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) yang berjudul “*Effect of Work Overload on Job Satisfaction through Burnout*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja berlebih terhadap kepuasan kerja dan *burnout*. Penelitian ini menggunakan 69 responden

oleh Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara dengan pengolahan data menggunakan PLS-SEM. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*, *burnout* tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan *work overload* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.2 Review Jurnal Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Watson et al. (2018) <i>Impact of Physician Workload on Burnout in the Emergency Department</i> 881 responden pada dokter residen penuh waktu yang bekerja di bagian Unit Gawat	Penelitian kuantitatif (kuesioner, SAS 9.4) Independen: <i>Work overload</i> (Michtalik et al. 2013) Dependen: <i>Burnout</i> (Taku, K. 2014)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa <i>work overload</i> memiliki hubungan yang cukup besar dan berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> .

	Darurat (UGD) di Amerika Serikat. <i>Psychology, Health, & Medicine</i>		
2	<p>Saputro et al. (2020) <i>Effect of Work Stress and Workload on Burnout and its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office</i></p> <p>64 responden oleh karyawan yang bekerja di Erha Clinic di Bogor, Depok, dan Mangga Besar. <i>Dinasti International Journal of Management Science</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, wawancara, PLS)</p> <p>Independen: <i>Work overload</i> (Gibson & Ivanceich 1993)</p> <p>Dependen: <i>Burnout</i> (Leiter & Maslach 2005)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>; stres kerja, beban kerja, dan <i>burnout</i> memengaruhi niat berpindah; <i>burnout</i> memediasi pengaruh stres kerja terhadap niat berpindah; dan <i>burnout</i> tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah.</p>

3	<p>Dewi et al. (2021)</p> <p><i>Effect of Work Overload on Job Satisfaction through Burnout</i></p> <p>69 responden oleh Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara. <i>Jurnal Manajemen</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, SEM-PLS)</p> <p>Independen:</p> <p><i>Work overload</i></p> <p>(Fieyatiwi et al. 2019)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Burnout</i> (Potale & Uhing 2015)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work overload</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>, <i>burnout</i> tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan <i>work overload</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.</p>
---	---	---	---

2.1.3 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*

1. Khan et al. (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2018) yang berjudul “*Work-Family Conflict and its Impact on Job Performance of Female Teachers of Frontier Education Foundation Girls Colleges of Khyber Pakhtunkhwa*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *work-family conflict* dan dampaknya terhadap kinerja pada guru wanita. Penelitian ini menggunakan 295 responden oleh guru wanita yang 80 sudah menikah dan 20 belum menikah dari 15 perguruan tinggi di Khyber

Pakhtunkhwa dengan alat analisis berupa SPSS. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa *work-family conflict* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa wanita yang sudah menikah memiliki lebih banyak tanggung jawab keluarga dan karenanya mereka menghadapi WFC yang lebih besar dibandingkan dengan wanita yang belum menikah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh dan dampak dari *work-family conflict* terhadap *job performance*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada SPSS sebagai alat analisis yang digunakan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis berupa SmartPLS dan perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. **Riana et al. (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Riana et al. (2018) yang berjudul “*Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 46 responden oleh wanita yang telah menikah dan berstatus sebagai pegawai pemerintahan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penelitian ini dilakukan di Balai Wilayah Sungai Bali-Penida, Ditjen

Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), Bali dengan alat analisis berupa PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: *work-family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang diteliti.

3. An *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh An *et al.* (2020) yang berjudul “*Impact of Work-Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Seafarer Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi *work-family conflict* dan dampaknya terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan di industri perkapalan. Penelitian ini menggunakan 337 responden oleh pelaut kapal dagang di pelabuhan Yangshan, Shanghai, Cina. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pelaut, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengeksplorasi pengaruh dan dampak *work-family conflict* terhadap *job performance*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.3 *Review* Jurnal Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Khan et al. (2018) <i>Work-Family Conflict and its Impact on Job Performance of Female Teachers of Frontier Education Foundation Girls Colleges of Khyber Pakhtunkhwa</i></p> <p>295 responden oleh guru wanita dari 15 perguruan tinggi di Khyber Pakhtunkhwa.</p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, SPSS)</p> <p>Independen: <i>Work-family conflict</i> (Cinamon, et al. 2011)</p> <p>Dependen: <i>Job performance</i> (Cai & Lin 2006)</p>	<p>Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa <i>work-family conflict</i> memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa wanita yang sudah menikah memiliki lebih banyak</p>

	<p><i>Global Social Sciences Review</i></p>		<p>tanggung jawab keluarga dan karenanya mereka menghadapi WFC yang lebih besar dibandingkan dengan wanita yang belum menikah.</p>
2	<p>Riana et al. (2018) <i>Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance</i></p> <p>46 responden oleh wanita yang telah menikah dan berstatus sebagai pegawai pemerintahan Aparatur Sipil Negara (ASN) di</p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, PLS)</p> <p>Independen: <i>Work-family conflict</i> (Retnaningrum & Musadieg 2016)</p> <p>Dependen: <i>Job performance</i> (Pradhan & Jena 2017)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: <i>work-family conflict</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan</p>

	Bali. <i>Jurnal Teknik Industri</i>		terhadap kepuasan kerja; dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja.
3	<p>An et al. (2020)</p> <p><i>Impact of Work-Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Seafarer Performance</i></p> <p>337 responden oleh pelaut kapal dagang di pelabuhan Yangshan, Shanghai, Cina.</p> <p><i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, SPSS 24)</p> <p>Independen:</p> <p><i>Work-family conflict</i> (Tsaur & Tang 2012)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Job performance</i> (Carlson et al. 2019)</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa <i>work-family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pelaut, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pelaut.</p>

2.1.4 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Performance*

1. Astuti & Palupiningdyah (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Palupiningdyah (2018) yang berjudul “*The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 96 karyawan di departemen produksi dan menggunakan *proportional random sampling* dengan alat analisis berupa SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sehingga memberikan dampak yang merugikan bagi PT. Royal Korindah Purbalingga. Artinya semakin tinggi perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan maka kinerja mereka dalam pekerjaan sehari-hari akan menurun. Selain itu, kelelahan emosional memediasi hubungan antara pengaruh beban kerja yang berlebihan dan prestasi kerja PT. Royal Korindah Purbalingga. Artinya semakin tinggi beban kerja berlebihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kelelahan emosional akan dirasakan karyawan semakin tinggi dan secara tidak langsung akan berdampak pada penurunan prestasi kerja PT. Royal Korindah Purbalingga.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada SPSS sebagai alat analisis yang digunakan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan alat analisis berupa SmartPLS dan perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. Haq *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Haq *et al.* (2020) yang berjudul “*The Effect of Stress and Work Overload on Employee’s Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa*”. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja pekerjaan pegawai di berbagai universitas negeri di Provinsi Kyber Pakhtunkhwa. Penelitian ini menggunakan 281 responden oleh Dosen dan staf di 5 universitas, yaitu: Women University, Mardan; Abdul Wali Khan University, Mardan; University of Engineering and Technology, Mardan; University of Swabi, Anbar; dan University of Malakand, Chakdara. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan alat analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres dan beban kerja berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan secara keseluruhan dan pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mempelajari pengaruh antara work overload terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

3. Naru & Rehman (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Naru & Rehman (2020) yang berjudul “*Impact of Job Insecurity and Work Overload on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan’s Fast-food Industry*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak ketidaknyamanan kerja dan kelebihan beban kerja dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan di tempat kerja yang akibatnya memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan 350 responden pada karyawan sektor makanan cepat saji di berbagai area di Lahore, Karachi, dan Islamabad dan alat analisis berupa SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload*, *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.4 Review Jurnal Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Performance*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Astuti & Palupiningdyah (2018) <i>The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga)</i> 96 karyawan di departemen produksi di PT. Royal Korindah Purbalingga. <i>Management Analysis Journal</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (observasi, wawancara dan angket, SPSS 21) Independen: <i>Work overload</i> (Wulandari & Sudarma, 2017) Dependen: <i>Job performance</i> (Dar <i>et al.</i> 2011)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga memberikan dampak yang merugikan bagi PT. Royal Korindah Purbalingga. Selain itu, kelelahan emosional memediasi hubungan antara pengaruh beban kerja yang berlebihan dan prestasi kerja PT.</p>

			Royal Korindah Purbalingga.
2	<p>Haq et al. (2020)</p> <p><i>The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa</i></p> <p>281 responden oleh anggota Dosen dan Staf yang bekerja di 5 Universitas di Provinsi Khyber Pakhtunkhwa.</p> <p><i>European Journal of Business and Management Research</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner)</p> <p>Independen: <i>Work overload</i> (Knezevic et al. 2011)</p> <p>Dependen: <i>Job performance</i> (Schechner 2013)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres dan beban kerja berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan secara keseluruhan dan pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.</p>
3	<p>Naru & Rehman (2020)</p> <p><i>Impact of Job Insecurity and Work Overload on</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, SPSS, Smart-PLS)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work overload</i>, job insecurity dan stres</p>

<p><i>Employee Performance with the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan's Fast-food Industry</i></p> <p>350 responden pada karyawan sektor makanan cepat saji di berbagai area di Lahore, Karachi, dan Islamabad.</p> <p><i>International Journal of Human Resource Studies</i></p>	<p>Independen:</p> <p><i>Work overload</i> (Spector & Jex 1998)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Job performance</i> (Gungor 2011)</p>	<p>kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	---

2.1.5 Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance*

1. Asgari *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.* (2018) yang berjudul “*The Effect of Job Burnout on the Performance of the Employees of the Justice Department*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 252 responden oleh karyawan yang bekerja di departemen kehakiman di Provinsi Alborz, Iran. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan

pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menghasilkan bahwa *burnout* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar seluruh pusat peradilan di Provinsi Alborz untuk mengurangi *burnout* guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. Zaid (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2019) yang berjudul “*The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University*”. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan tingkat *burnout* karyawan, untuk mengidentifikasi sejauh mana *burnout* memengaruhi kinerja karyawan, dan menganalisis dampak dari *burnout* yang dirasakan. Penelitian ini menggunakan 500 responden oleh anggota staf di Universitas King Abdul-Aziz, Jeddah, Arab Saudi dengan pengambilan data berupa kuesioner yang sampelnya diambil secara acak. Penelitian ini menghasilkan bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas King Abdul-Aziz.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui sejauh mana *burnout*

memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

3. Prasetya *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya *et al.* (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 92 responden oleh perawat dan dokter yang bekerja di RSUD Saiful. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik *proportional stratified random sampling* yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif secara signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.5 Review Jurnal Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Asgari et al. (2018) <i>The Effect of Job Burnout on the Performance of the Employees of the Justice Department</i></p> <p>252 responden oleh karyawan yang bekerja di departemen kehakiman di Provinsi Alborz. <i>Revista Publicando</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (deskriptif-analitik, kuesioner)</p> <p>Independen: <i>Burnout</i> (Fried & Fisher 2016)</p> <p>Dependen: <i>Job performance</i> (Bozorgnia et al. 2015)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>burnout</i> memiliki efek yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>Zaid (2019) <i>The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, statistik deskriptif dan statistik inferensial)</p> <p>Independen:</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>burnout</i> memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di</p>

	<p>500 responden oleh anggota staf di Universitas King Abdul-Aziz.</p> <p><i>International Journal of Business and Social Science</i></p>	<p><i>Burnout</i> (Schaufeli & Enzmann 1998)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Job performance</i> (Gorgi 2011)</p>	<p>Universitas King Abdul-Aziz.</p>
3	<p>Prasetya et al. (2020)</p> <p><i>The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance</i></p> <p>92 responden oleh perawat dan dokter yang bekerja di RSUD Saiful. <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, analisis deskriptif dan analisis jalur)</p> <p>Independen:</p> <p><i>Burnout</i> (Wilcockson 2011)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Job performance</i> (Sinambela 2016)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif secara signifikan kepuasan</p>

			kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

2.1.6 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* melalui

Burnout

1. Karatepe (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2012) yang berjudul “*The Effect of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menyelidiki kelelahan emosional sebagai mediator dari efek *work overload*, *work-family conflict* pada keterikatan pekerjaan dan kinerja pekerjaan. Penelitian ini menggunakan 110 responden oleh karyawan *frontline* dan manajer yang bekerja di industri perhotelan di Rumania dan analisis data menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional berfungsi sebagai mediator penuh dari efek beban kerja yang berlebihan dan konflik pekerjaan-keluarga pada keterikatan kerja dan kinerja pekerjaan karyawan. Secara khusus, karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan tidak mampu menjaga keseimbangan peran antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga dapat mengalami kelelahan emosional. Pada akhirnya, karyawan tersebut kurang memiliki keterikatan

dalam pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang buruk dalam pemberian layanan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menguji dan menyelidiki efek dari kelelahan emosional sebagai salah satu dimensi dari *burnout* terhadap *work-family conflict* pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada kelelahan emosional sebagai variabel mediasi yang merupakan salah satu dimensi dari *burnout*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan *burnout* sebagai variabel *intervening* dan perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi kelelahan emosional antara beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga pada kinerja. Penelitian ini menggunakan 75 responden oleh perawat wanita di RSDJ Dr Amino Gondohutom Semarang dengan *path analysis* dan analisis deskriptif menggunakan SPSS 21. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan

kelelahan emosional memiliki pengaruh sebagai mediator antara beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional sebagai salah satu dimensi dari *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada kelelahan emosional sebagai variabel mediasi di mana kelelahan emosional merupakan salah satu dimensi dari *burnout* dan alat analisis yang digunakan berupa SPSS, sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan *burnout* sebagai variabel *intervening* dan alat analisis yang digunakan berupa SmartPLS serta perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

3. Meliala *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Meliala *et al.* (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Family Conflict on Job Performance through Emotional Exhaustion*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan 70 responden oleh perawat UGD RS Dr. Iskak Tulungagung dengan analisis PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional pada perawat UGD.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui dampak *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada kelelahan emosional yang digunakan sebagai variabel perantara di mana kelelahan emosional merupakan salah satu dimensi dari *burnout*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan *burnout* sebagai variabel *intervening* yang meneliti dan perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.6 Review Jurnal Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Job Performance melalui *Burnout*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Karatepe (2012) <i>The Effect of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion</i>	Penelitian kuantitatif (kuesioner, CFA, SEM) Independen : <i>Work-family conflict</i> (Netemeyer <i>et al.</i> 1996) Dependen :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional berfungsi sebagai mediator penuh dari efek beban kerja yang berlebihan dan konflik pekerjaan-keluarga pada

	<p>110 responden oleh karyawan <i>frontline</i> dan manajer yang bekerja di industri perhotelan di Rumania. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i></p>	<p><i>Job performance</i> (Hung <i>et al.</i> 2012)</p>	<p>keterikatan kerja dan kinerja pekerjaan karyawan.</p>
2	<p>Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017) <i>Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional</i></p> <p>75 responden oleh perawat wanita di RSDJ Dr Amino Gondohutom Semarang. <i>Management Analysis Journal</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (analisis deskriptif, wawancara, kuesioner, SPSS 21)</p> <p>Independen: <i>Work-Family Conflict</i> (Suryani, 2014)</p> <p>Dependen: Job Performance (Hamdiyah <i>et al.</i> 2016)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan kelelahan emosional memiliki pengaruh sebagai mediator antara beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja.</p>

3	<p>Meliala et al. (2020)</p> <p><i>The Effect of Work Family Conflict on Job Performance through Emotional Exhaustion</i></p> <p>70 responden oleh perawat UGD RS Dr. Iskak Tulungagung.</p> <p><i>Systematic Reviews in Pharmacy</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif (kuesioner, PLS)</p> <p>Independen:</p> <p><i>Work-family conflict</i></p> <p>(Karatepe & Karadas, 2016)</p> <p>Dependen:</p> <p><i>Job performance</i></p> <p>(Carlson et al. 2019)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa <i>work-family conflict</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional pada perawat UGD.</p>
---	--	--	--

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

1. Fajriani & Septiari (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriani & Septiari (2015) yang berjudul “Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*”. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi efek *burnout* sebagai variabel mediasi pada hubungan beban kerja yang berlebih dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 709 responden oleh karyawan dari 163 perusahaan manufaktur yang berada di Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja dapat

menyebabkan karyawan menjadi *burnout* (lelah) yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk menginvestigasi efek dari *burnout* pada hubungan antara beban kerja yang berlebih terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

2. Pamungkas & Sridadi (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas & Sridadi (2020) yang berjudul “Pengaruh *Work overload* terhadap *Nurse Performance* dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* di Rumah Sakit X Surabaya”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dampak kelebihan beban kerja terhadap kinerja perawat secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan 40 responden oleh perawat inap yang bekerja di RS X Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* memengaruhi kinerja perawat dan *work overload* juga akan memengaruhi kinerja perawat melalui *burnout*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui dampak *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada objek yang akan diteliti.

3. Astuti & Palupiningdyah (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Palupiningdyah (2018) yang berjudul “*The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 96 karyawan di departemen produksi dan menggunakan *proportional random sampling* dengan alat analisis berupa SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memberikan dampak yang merugikan bagi PT. Royal Korindah Purbalingga. Selain itu, kelelahan emosional memediasi hubungan antara pengaruh beban kerja yang berlebihan dan prestasi kerja PT. Royal Korindah Purbalingga. Penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kelelahan emosional yang dirasakan dan secara tidak langsung akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada tujuan dari penelitian untuk mengetahui dampak *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional sebagai salah satu

dimensi dari *burnout*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terdapat pada kelelahan emosional sebagai variabel mediasi di mana kelelahan emosional merupakan salah satu dimensi dari *burnout*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan menggunakan *burnout* sebagai variabel *intervening* dan perbedaan lainnya terdapat pada objek yang akan diteliti.

Tabel 2.7 Review Jurnal Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*

No	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Fajriani & Septiari (2015) Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi <i>Burnout</i> 709 responden oleh karyawan dari 163 perusahaan manufaktur yang berada di Batam. Jurnal Akuntansi,	Penelitian kuantitatif (kuesioner, analisis jalur) Independen: <i>Work overload</i> (Ilyas, 2000) Dependen: <i>Job performance</i> (Pasolong, 2007) Intervening:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi <i>burnout</i> (lelah) yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

	Ekonomi, dan Manajemen Bisnis	<i>Burnout</i> (Sihotang, 2004)	
2	Pamungkas & Sridadi (2020) <i>Pengaruh Work overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya</i> 40 responden oleh perawat rawat inap yang bekerja di RS X Surabaya. <i>Business and Finance Journal</i>	Penelitian kuantitatif (kuesioner, analisis jalur) Independen: <i>Work overload</i> (Maslach <i>et al.</i> 2001) Dependen: <i>Job performance</i> (Kovach, 1987) Intervening: <i>Burnout</i> (Holdren <i>et al.</i> 2015)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work overload</i> memengaruhi kinerja perawat dan <i>work overload</i> juga memengaruhi kinerja perawat melalui <i>burnout</i> .
3	Astuti & Palupiningdyah (2018) <i>The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion</i>	Penelitian kuantitatif (observasi, wawancara dan angket, SPSS 21) Independen:	Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui

	<p><i>as Mediating Variable</i> <i>(Study at Employee of</i> <i>Production Department</i> PT. Royal Korindah Purbalingga 96 karyawan di departemen produksi di PT. Royal Korindah Purbalingga. <i>Management Analysis</i> <i>Journal</i></p>	<p><i>Work overload</i> (Gryna, 2004) Dependen: <i>Job performance</i> (Tuten & Neidermeyer, 2004)</p>	<p>kelelahan emosional, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kelelahan emosional yang dirasakan dan secara tidak langsung akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.</p>
--	--	---	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Work-Family Conflict*

1. Pengertian *Work-Family Conflict*

Work-family conflict merupakan salah satu bentuk dari *inter-role conflict*, yaitu adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dengan kata lain, *work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran yang terjadi di mana terdapat tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga secara bersama tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat

seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan namun usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan dalam keluarganya. Begitupun sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga yang dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketika seseorang tidak dapat menyejajarkan peran antara pekerjaan dan keluarga maka dapat menimbulkan dampak negatif seperti timbulnya stres, emosi, hingga meninggalkan pekerjaan yang berakibat pada menurunnya performa kerja.

Menurut Kahn *et al.* (1964) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu wujud konflik antar peran jika tuntutan akan pekerjaan dan keluarga tidak dapat diseimbangkan. Permasalahan yang dialami oleh individu akan peran gandanya dapat menimbulkan efek yang berkepanjangan, seperti efisiensi kerja rendah dan ketidakpuasan kerja. Sedangkan menurut Frone *et al.* (1992), *work-family conflict* adalah konflik yang muncul akibat dari adanya benturan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kehidupan dalam rumah tangga.

2. Dimensi *Work-Family Conflict*

Dimensi *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985), yaitu:

- a. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk

memenuhi peran lainnya. Artinya, seseorang yang mengalami konflik peran ganda tidak dapat secara bersamaan melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

- b. *Strain-Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika ketegangan dalam satu peran memengaruhi kinerja seseorang dalam peran lainnya. Di sini, satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan dari peran yang lainnya.
- c. *Behavior-Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua peran (baik peran pekerjaan ataupun keluarga).

Sedangkan menurut Byron (2005), ada dua dimensi yang mendasari terjadinya *work-family conflict*, yaitu:

- a. *Work Interface with Family (WIF)*

Suatu kondisi yang mengarah pada banyaknya waktu yang dihabiskan dalam memenuhi tuntutan kerja sehingga memengaruhi tanggung jawab dan kewajiban dalam keluarga. Contohnya, seorang ibu yang lembur dan pulang dari bekerja lebih malam dari biasanya sehingga tidak dapat menemani dan membantu anaknya dalam mengerjakan PR sekolah.

- b. *Family Interface with Work (FIW)*

Suatu kondisi di mana ketika tuntutan secara keseluruhan baik waktu, ketegangan, dan lainnya yang dihabiskan oleh individu bersama keluarga sehingga kurangnya waktu dalam memenuhi

kebutuhan pekerjaan. Contohnya, ketika seorang ibu mendapat kabar bahwa anaknya sakit dan dilarikan ke rumah sakit membuat ibu meminta izin kepada atasannya untuk segera ke rumah sakit dan meninggalkan pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work-Family Conflict*

Ada beberapa faktor yang turut memengaruhi *work-family conflict* menurut Acun (2016), yaitu :

1. Faktor Pekerjaan
 - a. Komitmen kerja
 - b. Spesifikasi pekerjaan
2. Faktor Keluarga
 - a. Jumlah anak
 - b. Keterlibatan keluarga
3. Faktor Diri Individu
 - a. Jenis kelamin
 - b. Status perkawinan
 - c. Usia
 - d. Karakteristik

Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat terjadi oleh 3 hal, yaitu :

1. Tuntutan waktu, seperti lamanya jam kerja

2. Stres di tempat kerja terbawa sampai ke rumah, sehingga membuat individu sulit untuk beristirahat di rumah
3. Perilaku yang diharapkan di tempat kerja dan perilaku di rumah mungkin bertentangan

Menurut Cinamon & Rich (2002) terdapat 3 faktor yang memengaruhi *work-family conflict*, yaitu :

1. Jumlah anak
2. Jumlah waktu yang digunakan untuk rumah tangga dan pekerjaan
3. Tidak tersedianya dukungan dari pasangan dan keluarga

2.2.2 Work Overload

1. Pengertian Work Overload

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan berbagai aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung pada bagaimana individu tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja merupakan kemampuan tubuh individu dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus proporsional dan seimbang baik dari segi kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan individu yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental (Tarwaka *et al.* 2004).

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) mengemukakan bahwa ketidaksesuaian dalam beban kerja umumnya ditemukan sebagai beban

kerja berlebihan. Ketidaksesuaian beban kerja dapat diakibatkan ketika individu diberi pekerjaan tambahan oleh organisasi dalam jumlah yang tidak wajar dengan waktu yang sedikit dan/atau pekerjaan di luar dari *job desc* individu tersebut. Beban kerja berlebihan dapat menguras energi karena terlalu banyak tuntutan dan mengakibatkan individu mengalami kelelahan baik secara fisik, mental, maupun emosi dan tidak akan sebanding dengan pemulihannya. Namun, beban kerja berlebihan dapat ditolerir oleh beberapa orang jika pekerjaan mereka dihargai oleh orang lain dan dinilai telah melakukan pekerjaan yang penting. Beban kerja berlebihan dikenal sebagai persepsi karyawan bahwa mereka dibebani pekerjaan lebih banyak daripada biasanya atau di luar batas kemampuan mereka yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Spector & Jex, 1998). Ketika individu memiliki banyak hal yang harus dilakukan dalam pekerjaannya memungkinkan ia akan mengabaikan aspek-aspek tertentu dari kehidupannya yang kemungkinan akan mengakibatkan frustrasi.

Dalam Permendagri No.12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Volume kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam waktu 1 tahun. Sedangkan norma waktu adalah waktu yang digunakan dengan efektif dalam kondisi normal untuk menyelesaikan pekerjaan seorang oleh pemangku jabatan. Jika kemampuan pekerja lebih

tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan dalam diri pekerja, namun jika tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi daripada kemampuan pekerja maka pekerja akan mengalami kelelahan yang berlebih dan stres kerja. Dalam literatur Schultz (dalam Johari *et al.* 2019) mengatakan bahwa beban kerja berlebih dianggap sebagai sebuah tekanan dan merupakan salah satu sumber penurunan kinerja.

Secara historis, beban kerja yang berlebihan dikatakan sebagai salah satu dari komponen konflik peran. Hal ini karena perbedaan definisi konflik peran yang terdiri dari keterbatasan waktu, sumber daya, dan kemampuan, mengabaikan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan, dan mengabaikan waktu (Conley & Woolsey, 2000). Ketika tingkat beban kerja tinggi, artinya, pekerja memiliki terlalu banyak tuntutan peran dan kewajiban tetapi mereka tidak dapat melakukan semuanya secara efektif dan akan memiliki dampak pada keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menghambat karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

2. Dimensi *Work Overload*

Dimensi *work overload* memiliki 4 aspek menurut Tahir *et al.* (2012), di antaranya :

1. *Task repetition*, adalah suatu kondisi di mana kinerja tugas pada saat pertama dianggap sebagai perencanaan untuk kinerja berikutnya

dan/atau kinerja tugas pertama dinilai belum maksimal sehingga diharuskan pengulangan untuk memaksimalkan hasil tugas tersebut.

2. *Task excess*, merupakan pembuatan tugas yang meningkat yang umumnya terjadi oleh adanya permintaan yang tidak direncanakan atau kebutuhan yang mendesak. *Task excess* juga didefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang lain dari pekerjaan utama yang tertulis pada *job desc* yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal ini dapat menjadi beban tugas yang membuat pekerja kewalahan karena tidak berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan di luar kemampuannya.
3. *Physical or mental load*, berupa beratnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik atau mental karyawan tersebut. Setiap individu menanggapi tuntutan fisik dan mental yang berbeda-beda sehingga dapat menambah kesulitan dalam memahami dan mengukur tingkat beban kerja.
4. *Working at odd times*, ini adalah sebuah kondisi terkait lamanya waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja, seperti bekerja pada malam hari, lembur, atau akhir pekan, atau bahkan bekerja selama tujuh hari dalam seminggu. Individu melakukan pekerjaan dengan jumlah jam kerja di luar batas wajar.

SWAT (*Subjective Workload Assessment Technique*) menilai bahwa beban kerja sebagai sebagai model multidimensional dari sistem kerja,

yang terdiri dari 3 dimensi yang masing-masing dimensi mempunyai 3 kategori yaitu rendah, menengah, dan tinggi. 3 dimensi tersebut adalah :

1. *Time load* merupakan jumlah waktu yang tersedia untuk dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas. Dengan kategori: beban waktu rendah, beban waktu menengah, dan beban waktu tinggi.
2. *Mental effort load* merupakan perkiraan usaha mental yang diperlukan ketika merencanakan kinerja suatu tugas. Dengan kategori: beban usaha mental rendah, beban usaha mental menengah, dan beban usaha mental tinggi.
3. *Psychological stress load* merupakan beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. Dengan kategori: beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis menengah, dan beban tekanan psikologis tinggi.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work Overload*

Menurut Tarwaka *et al.* (2004), setiap individu yang menerima beban kerja harus disesuaikan dan seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Hal tersebut dikarenakan bahwa kemampuan setiap individu berbeda dengan individu lainnya. Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi *work overload*, yaitu:

1. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas-tugas yang dilakukan baik bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, dan kondisi kerja, maupun tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift work*, kerja lembur, sistem kerja, model struktur organisasi, sistem pengupahan, dan pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (seperti intensitas kebisingan), lingkungan kerja kimiawi (seperti debu dan gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (seperti virus, bakteri, dan serangga), dan lingkungan kerja psikologis (seperti hubungan antara pekerja dengan atasan, pekerja dengan rekan kerja, pekerja dengan keluarga, dan hubungan pekerja dengan lingkungan sosial). Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan terhadap pekerja.

2. Faktor internal adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri di mana ini dapat terjadi akibat dari adanya reaksi terhadap beban kerja eksternal, seperti:

a. Faktor somatis, seperti usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan status gizi.

- b. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan kerja, dan harapan.

2.2.3 *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan salah satu masalah kesehatan mental yang paling banyak dibicarakan di masyarakat saat ini (Heinemann & Heinemann, 2017). Pada tahun 1974, Herbert Freudenberger menggunakan istilah “*burnout*” untuk menggambarkan situasi kelelahan fisik dan emosional di antara para pekerja. *Burnout* diidentifikasi oleh Freudenberger sebagai perasaan gagal dan letih. Menurut Freudenberger, *burnout* ditandai dengan gejala seperti kelelahan fisik, sering sakit kepala, sulit tidur, dan sesak nafas. Ada pula gejala yang ditandai melalui pola perilaku, seperti frustrasi, emosi meluap, sikap curiga, perasaan kemahakuasaan, dan sinisme. Dalam penemuannya, dia menyatakan bahwa individu yang termotivasi secara idealis berisiko menyebabkan kelelahan secara emosional atas konsekuensi dari stres kerja di mana mereka bekerja terlalu keras, terlalu lama, dan terlibat dalam banyak masalah (Gorgi, 2011).

Pada tahun 1981, Maslach & Jackson mengembangkan model *burnout* yang diterima secara umum yang dikenal dengan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). *Maslach Burnout Inventory* merupakan sebuah instrumen penilaian atau alat ukur yang berkaitan dengan kelelahan kerja.

Burnout menurut Maslach & Jackson (1981) adalah sebagai sindrom psikologis dengan tiga dimensi, yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Pekerja muda yang berkomitmen, terlibat dalam suatu pekerjaan, dan sangat antusias dalam bekerja seringkali berakhir pada situasi di mana mereka merasa kehabisan energi dan kelelahan serta memunculkan gejala-gejala *burnout*. *Burnout* yang terus berlanjut dapat menyebabkan para karyawan merasa kelelahan secara emosional dan mengalami kekurangan energi untuk melanjutkan pekerjaan. Hal ini harus segera di atasi, salah satu caranya dengan melepaskan diri secara psikologis dan emosional dengan menjauhkan diri dari situasi yang menyebabkan stres (Maslach & Jackson, 1981).

2. Dimensi *Burnout*

Ada tiga dimensi *burnout* menurut Maslach & Jackson (1981), yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Kelelahan emosional diakui sebagai ciri utama *burnout*. Ini menunjukkan perasaan yang menyebabkan kurangnya semangat dalam melakukan aktivitas meskipun sudah cukup istirahat. Kelelahan emosional menyebabkan individu merasa kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Fase ini ditandai dengan adanya rasa sedih, frustrasi, mudah tersinggung,

tidak berdaya, putus asa, dan motivasi yang rendah. Sehingga, individu merasa tidak mampu memberikan pelayanan yang maksimal secara psikologis.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi ditandai dengan respon negatif individu terhadap kondisi kerja di mana individu berupaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain, dan pada akhirnya tercipta kesenjangan antara individu dengan pekerjaannya. Perilaku seperti ini sangat memengaruhi efektivitas kerja karena individu cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Fase ini ditandai dengan adanya perilaku negatif, menjaga jarak dengan orang-orang, menghindari perkumpulan dalam lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan sekitar.

3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Penurunan pencapaian prestasi pribadi ditandai dengan kecenderungan individu memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Individu seringkali menilai bahwa dirinya memiliki kualitas kinerja yang buruk dan merasa bahwa seseorang tidak puas akan pekerjaannya. Pada akhirnya, individu berada dalam keputusasaan, kepercayaan diri yang rendah, tidak mampu dalam menghadapi tekanan kerja dan penurunan produktivitas.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Burnout*

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi *burnout* menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) ada 2, yaitu :

1. Faktor situasional (*situational factors*)

a. *Job characteristics*, beberapa peneliti menyatakan bahwa *burnout* merupakan respon dari banyaknya beban kerja karena ada banyak tuntutan pekerjaan yang mesti diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan hal tersebut terjadi secara terus menerus. Selain itu, konflik peran dan ambiguitas peran secara konsisten menunjukkan korelasinya terhadap *burnout*. Konflik peran terjadi akibat adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan dalam pekerjaan. Sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika individu kekurangan informasi yang memadai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. *Occupational characteristic*, ini adalah salah satu yang berhubungan dengan stres kerja yang dapat menimbulkan *burnout* dan menyebabkan individu mengalami tekanan emosi dalam pekerjaannya. Beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa munculnya *burnout* dapat disebabkan oleh heterogenitas yang lebih besar dalam pekerjaan tertentu di suatu bidang dibanding bidang lainnya.

c. *Organizational characteristic*, individu diharapkan dapat memberi lebih banyak dalam hal waktu, tenaga, keterampilan, dan fleksibilitas terhadap organisasi namun individu menerima lebih sedikit dalam hal peluang karir, keamanan kerja, dan lainnya. Apa yang diterima dan diberikan oleh individu terhadap suatu organisasi tidak seimbang dan memengaruhi kesejahteraan mereka sehingga hal tersebut dapat menimbulkan *burnout*.

2. Faktor individu (*individual factors*)

a. *Demographic characteristic*, ini berkaitan dengan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan lainya. Umur pekerja yang relatif muda cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi karena pengalaman kerja yang sedikit. Dalam hal jenis kelamin, sebenarnya belum ada penelitian yang menyatakan bahwa wanita lebih cenderung mengalami *burnout* dibanding laki-laki dan begitupun sebaliknya. Berkaitan dengan status perkawinan, individu yang belum menikah lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan mereka yang sudah menikah dikarenakan mereka yang telah menikah memperoleh dukungan dari pasangannya namun wanita cenderung mengalami *burnout* pada saat ia memiliki anak. Tingkat pendidikan, pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mengalami *burnout* dibanding pekerja dengan tingkat

pendidikan lebih rendah dengan asumsi bahwa pekerja dengan tingkat lebih tinggi memiliki pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan stres yang lebih tinggi atau mungkin mereka memiliki harapan yang besar untuk pekerjaan mereka sehingga jika harapan ini tidak terwujud maka mereka akan merasa lebih tertekan.

b. *Personality characteristic*, individu yang memiliki kepribadian hardiness yang rendah berisiko lebih besar mengalami *burnout* yang ditunjukkan dengan kurangnya keterlibatan kerja, tidak adanya keterbukaan terhadap suatu perubahan, dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaannya. Selain itu, individu yang memiliki *locus of control* eksternal (keyakinan bahwa suatu peristiwa tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan hal tersebut berada di luar kontrol dirinya) cenderung mengalami *burnout* daripada *locus of control* internal (sebuah persepsi terhadap suatu peristiwa baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari perbuatan diri sendiri dan berada di bawah kontrol pengendaliannya).

c. *Job attitudes*, setiap individu memiliki harapan yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, individu yang memiliki harapan tinggi cenderung bekerja sangat keras sehingga dapat

meningkatkan stres yang berkepanjangan dan mengakibatkan terjadinya *burnout*.

2.2.4 Job Performance

1. Pengertian Job Performance

Menurut Bernardin & Russel (1993) kinerja merupakan ulasan terkait hasil kerja yang diperoleh dari tugas dan aktivitas pekerjaan selama periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja sangat memengaruhi aktivitas operasional suatu organisasi, jika kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tinggi maka kinerja suatu organisasi akan turut tinggi, karena tingkat kinerja karyawan menunjukkan tingkat kinerja suatu organisasi. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur melalui hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Pendapat lain dari Armstrong & Baron (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai oleh individu atau organisasi. Karena proses adalah bagian dari kinerja itu sendiri, maka pemahaman kinerja juga memerlukan pertimbangan proses yang menghasilkan kinerja.

Sedangkan Lebas & Euske (2002) menyampaikan makna dari kinerja yang lebih menyeluruh, yaitu: *“Performance is the sum off all processes that will lead managers to taking appropriate actions in the present that will create a performing organization in the future (i.e., one*

that is effective and efficiency)”. Dapat diartikan bahwa kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer dalam mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan kinerja organisasi di masa yang akan datang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

Pengertian di atas dapat dijabarkan kembali dengan lebih detail sebagai berikut. Pertama, kinerja adalah sekumpulan proses. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja bukan aktivitas tunggal dan bukan juga sebagai sebuah akibat, namun kinerja adalah serangkaian dari tindakan yang melibatkan *input*, proses, dan *output* serta lingkungan yang melingkupi *input-proses-output* tersebut.

Kedua, pada dasarnya kinerja bertumpu pada ketentuan dan ketetapan yang diberikan oleh manajer. Keputusan yang dibuat oleh manajer tidak akan memiliki dampak jika tidak diikuti dan disertai dengan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh manajer maupun karyawannya. Dampak dari ketentuan dan ketetapan tersebut pun tidak dapat dilihat secara instan pada saat hal tersebut ditetapkan namun sehingga dibutuhkan waktu untuk melihat hasil dari ketetapan tersebut. Oleh karena itu, ketetapan manajer tidak bisa dikatakan sebagai kinerja, melainkan hanya sebagai pemicu yang memungkinkan terciptanya kinerja organisasi.

Ketiga, suatu organisasi dikatakan berkinerja apabila organisasi tersebut dapat memberikan suatu hasil pada masa mendatang akibat dari

tindakan saat ini. Dalam penciptaan kinerja ada proses sebab akibat di mana tindakan merupakan sebab yang menciptakan kinerja sedangkan hasil merupakan akibat dari tindakan tersebut.

Keempat, efektivitas dan efisiensi organisasi merupakan salah satu indikator untuk mengetahui kinerja suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi mampu bertindak dan menghasilkan sesuatu sesuai atau bahkan lebih baik dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan efisien berarti organisasi mampu menggunakan sumber daya dengan sehemat mungkin selama hasil yang diinginkan oleh organisasi dapat tercapai.

2. Dimensi *Job Performance*

Ada 6 dimensi kinerja menurut Bernardin & Russel (1993), yaitu sebagai berikut :

1. *Quality*, merupakan suatu hasil yang mendekati kesempurnaan atau menyelesaikan tugas dengan cara yang ideal dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness*, merupakan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sehingga waktu yang tersisa dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan lainnya.

4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana sumber daya organisasi (teknologi, manusia, material, dan keuangan) digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
5. *Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana individu dapat bekerja tanpa adanya pengawasan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan dan mencapai hasil yang maksimal.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana individu memiliki niat baik dan mampu bekerjasama dengan rekan dan bawahan.

Sedangkan menurut Fitzgerald *et al.* (1991) ada enam dimensi kinerja. Keenam dimensi tersebut dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu :

1. Dimensi hasil, yang terdiri dari daya saing organisasi dan keberhasilan organisasi secara finansial.
2. Determinan keberhasilan, yang terdiri dari fleksibilitas, kualitas, inovasi, dan pemanfaatan sumber daya.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Job Performance*

Menurut Sobirin (2014), secara umum ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individu. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas suatu organisasi,

mengingat manusia lah yang secara nyata mengelola organisasi. Tentu saja, kinerja organisasi dipengaruhi oleh baik dan buruknya sumber daya manusia tersebut melalui kompetensi, kemampuan melaksanakan tugas, pengetahuan, keterampilan, komitmen, sikap kerja, motivasi, dan efikasi diri karyawan. Semua atribut individu tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor kepemimpinan. Dalam suatu organisasi, tak jarang menemukan karyawan dengan kompetensi yang tinggi namun berkinerja buruk. Ini dapat terjadi pada sebagian karyawan disebabkan oleh kualitas kepemimpinan manajer. Seorang manajer mampu menjalankan fungsi manajerialnya tetapi tidak jarang gagal dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Misalnya, manajer mampu membuat keputusan yang baik namun tidak mampu dalam menjalin interaksi dengan karyawan dan gagal dalam memberikan motivasi. Akibatnya, karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal dan organisasi tidak dapat menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan.

3. Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri oleh satu karyawan. Keterlibatan rekan kerja tidak dapat dihindari, suka atau tidak suka. Artinya, kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dukungan rekan kerja.

4. Faktor sistem organisasi. Organisasi terdiri dari beberapa bagian sistem yang saling berhubungan. Artinya, kegagalan salah satu subsistem dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik, maka secara terus menerus organisasi harus menjaga dan memonitor sistem organisasinya agar organisasi yang bersangkutan dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.
5. Faktor situasi (konteks). Ini merupakan faktor eksternal organisasi, seperti ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan. Ketika organisasi mampu mengatasi tekanan dari situasi tersebut maka memungkinkan organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berkinerja baik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh dari Variabel *Work-Family Conflict* dengan *Burnout*

Penelitian yang dilakukan oleh Ulucan & Yavuz (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan perhotelan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Greenhaus & Beutell (1985) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Freudenberger (1974); Maslach & Jackson (1981) pada variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Altintopa & Aydintan (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* berpengaruh

positif secara signifikan terhadap semua dimensi *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Frone (2003) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Guldiken & Saldalmi (2018) pada variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Medina *et al.* (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan dan negatif terhadap semua dimensi *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Cifre & Salanofa (2004) dan Palmer *et al.* (2012) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Maslach (2001) pada variabel *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *burnout*.

2.3.2 Pengaruh dari Variabel *Work Overload* dengan *Burnout*

Penelitian yang dilakukan oleh Watson *et al.* (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa ada hubungan yang cukup besar dan berpengaruh positif antara beban kerja terhadap *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Michtalik *et al.* (2013) pada variabel *work overload* dan menggunakan teori dari Taku, K. (2014) pada variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro *et al.* (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa beban kerja yang berlebih memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Gibson & Ivanceich (1993) pada variabel *work overload* dan menggunakan teori dari Leiter & Maslach (2005) pada variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Fieyatiwi *et al.* (2019) pada variabel *work overload* dan menggunakan teori dari Potale & Uhing (2015) pada variabel *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga terdapat pengaruh antara *work overload* terhadap *burnout*.

2.3.3 Pengaruh dari Variabel *Work-Family Conflict* dengan *Job Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Cinamon *et al.* (2011) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Cai & Lin (2006) pada variabel *job performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Riana *et al.* (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Retnaningrum dan Musadieg (2016) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Pradhan dan Jena (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh An *et al.* (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pelaut. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Tsaur & Tang (2012) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Carlson *et al.* (2019) pada variabel *job performance*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*.

2.3.4 Pengaruh dari Variabel *Work Overload* dengan *Job Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Palupiningdyah (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa *work overload* memengaruhi *job performance* secara negatif dan signifikan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Wulandari dan Sudarma (2017) pada variabel *work overload* dan menggunakan teori dari Dar *et al.* (2011) pada variabel *job performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Haq *et al.* (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Knezevic *et al.* (2011) pada variabel *work overload* dan menggunakan teori dari Schechner (2013) pada variabel *job performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Naru & Rehman (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Spector & Jex (1998) pada variabel *work overload* dan menggunakan teori dari Gungor (2011) pada variabel *job performance*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₄: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*.

2.3.5 Pengaruh dari Variabel *Burnout* dengan *Job Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.* (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa *burnout* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Fried & Fisher (2016) pada variabel *burnout* dan menggunakan teori dari Bozorgnia *et al.* (2015) pada variabel *job performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap

kinerja karyawan di Universitas King Abdul-Aziz. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Schaufeli & Enzmenn (1998) pada variabel *burnout* dan menggunakan teori dari Gorgi (2011) pada variabel *job performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya *et al.* (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Wilcockson (2011) pada variabel *burnout* dan menggunakan teori dari Sinambela (2016) pada variabel *job performance*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₅: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*.

2.3.6 Pengaruh dari Variabel *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*

Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2012) memperoleh hasil penelitian bahwa kelelahan emosional berfungsi sebagai mediator penuh dari *work-family conflict* terhadap *job performance*. Kelelahan emosional sendiri merupakan salah satu dimensi dari *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Netemeyer *et al.* (1996) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Hung *et al.* (2012) pada variabel *job performance*.

Studi yang dilakukan oleh Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017) memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan kelelahan emosional berpengaruh sebagai mediator antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja. Kelelahan emosional sendiri merupakan salah satu dimensi dari *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Suryani (2014) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Hamdiyah *et al.* (2016) pada variabel *job performance*.

Studi yang dilakukan oleh Meliala *et al.* (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional. Kelelahan emosional sendiri merupakan salah satu dimensi dari *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Karatepe dan Karadas (2016) pada variabel *work-family conflict* dan menggunakan teori dari Carlson *et al.* (2016) pada variabel *job performance*.

Peneliti menggunakan salah satu dimensi dari *burnout* sebagai acuan penelitian terdahulu, yaitu *emotional exhaustion*. Dimensi *burnout* sendiri ada 3, yaitu: *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal reduced accomplishment*. Namun demikian, dari penelitian yang ada terdapat hubungan antara variabel *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₆: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

2.3.7 Pengaruh dari Variabel *Work Overload* terhadap *Job Performance* melalui *Burnout*

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Fajriani dan Septiari (2015) memperoleh hasil penelitian bahwa kelebihan beban kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi *burnout* (lelah) yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Ilyas (2000) pada variabel *work overload*, menggunakan teori dari Pasolong (2007) pada variabel *job performance*, dan menggunakan teori dari Sihotang (2004) pada variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas dan Sridadi (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa *work overload* memengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Maslach *et al.* (2001) pada variabel *work overload*, menggunakan teori dari Kovach (1987) pada variabel *job performance*, dan menggunakan teori dari Holdren *et al.* (2015) pada variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Palupiningdyah (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa beban kerja berlebihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional. Penelitian

tersebut menggunakan teori dari Gryna (2004) pada variabel *work overload*, dan menggunakan teori dari Tuten dan Neidermeyer (2004) pada variabel *job performance*.

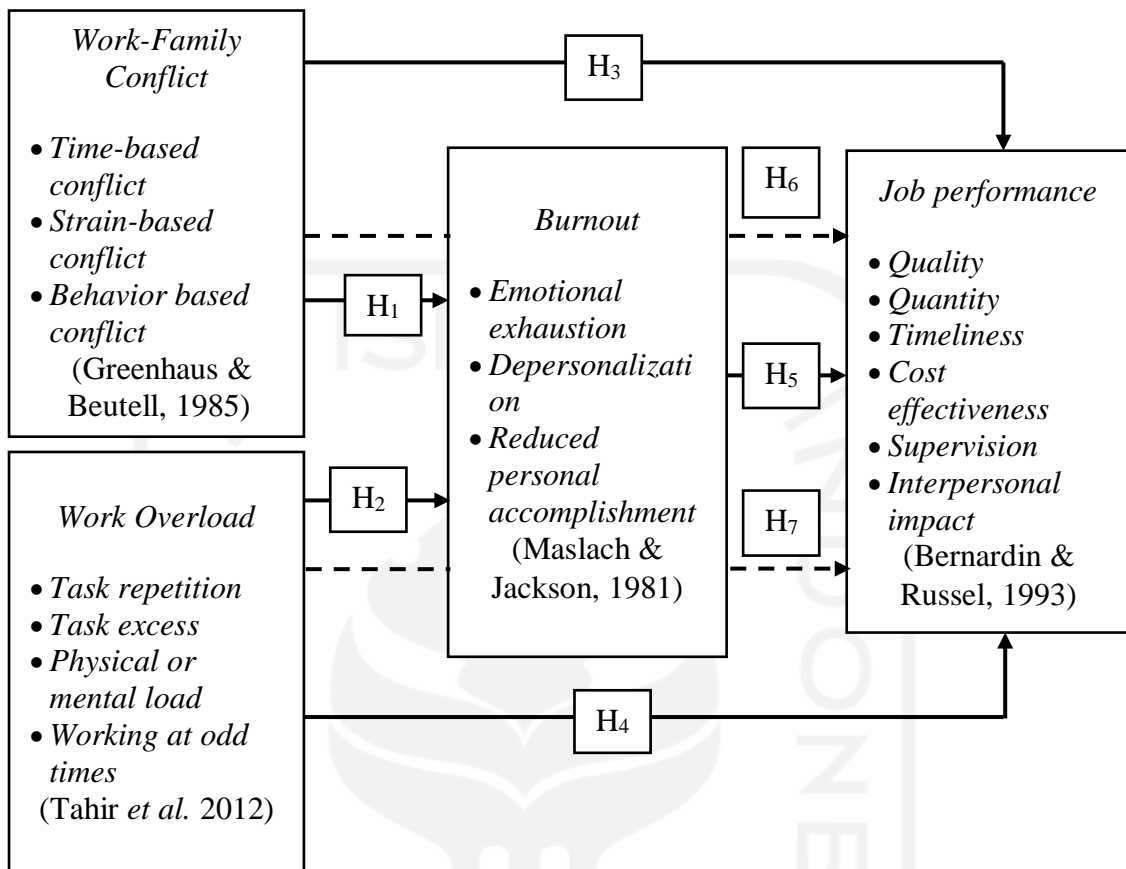
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₇: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Sekaran & Bougie (2013) menyatakan bahwa kerangka pikir penelitian adalah sebuah penelitian dan hipotesis yang akan dikembangkan untuk menguji apakah suatu teori itu valid atau tidak dan sebagai fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan.

Dari uraian studi terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan seperti di atas maka dapat diperjelas melalui variabel *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*, digambarkan pada kerangka pikir seperti berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Menurut Sekaran & Bougie (2013) hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diduga secara logis antara dua atau lebih variabel yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis yang dapat dirumuskan dari kerangka penelitian yang digambarkan di atas dengan *work-family conflict* dan *work overload* sebagai variabel independen, *job performance* sebagai variabel dependen, dan *burnout* sebagai variabel *intervening*, sebagai berikut:

- H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*
- H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*
- H₃: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*
- H₄: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*
- H₅: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*
- H₆: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*
- H₇: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Creswell (2009) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pengujian teori dengan merinci hipotesis tertentu dan mengumpulkan data untuk mendukung atau menyangkal hipotesis tersebut. Data dikumpulkan menggunakan alat penilaian yang dirancang khusus untuk menilai perilaku, dan informasi dianalisis menggunakan teknik statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (UII). Fakultas Bisnis dan Ekonomika memiliki gedung yang bernama Gedung Ace Partadiredja berlokasi di Jl. Prawirokuat, Ring Road Utara, Condongcatur, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (55283).

3.2.1 Profil Organisasi

Fakultas Bisnis dan Ekonomika merupakan salah satu fakultas di Universitas Islam Indonesia (UII). Universitas Islam Indonesia pertama kali berdiri pada 8 Juli 1945 di Jakarta dengan nama Sekolah Tinggi Islam (STI) dan pada 14 Desember 1947 resmi berganti nama menjadi Universitas Islam Indonesia dan berkedudukan di Yogyakarta dengan 4 fakultas perintis yang salah satunya adalah Fakultas Ekonomi. Fakultas

Ekonomi juga menjadi pionir dalam penyelenggaraan International Program (IP) di Indonesia.

Pada tanggal 1 Januari 2020, Fakultas Ekonomi (FE) resmi berganti nama menjadi Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE). Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) memiliki desain kurikulum dan proses pendidikan yang tak sekedar membekali mahasiswanya dengan pengetahuan ilmu bisnis dan ekonomi namun juga didukung dengan pembentukan karakter yang berlandaskan nilai keislaman dan kebangsaan. Fakultas Bisnis dan Ekonomika memiliki 3 jurusan, yaitu: (1) Jurusan Manajemen yang membawahi 3 program studi, yaitu program studi Magister Manajemen (S2), program Sarjana (S1) untuk program regular dan international program (IP), dan program Diploma (D3); (2) Jurusan Akuntansi yang membawahi 3 program studi, yaitu program studi Magister Akuntansi (S2), program Sarjana (S1) untuk program regular dan international program (IP), dan program Diploma (D3); (3) Jurusan Ilmu Ekonomi yang membawahi 4 program studi, yaitu program studi Ilmu Ekonomi program Doktor (S3), program Magister (S2), program studi Ekonomi Pembangunan program Sarjana (S1) untuk program regular dan international program (IP), dan program studi Perbankan dan Keuangan program Diploma (D3).

3.2.2 Visi dan Misi

Fakultas Bisnis dan Ekonomika memiliki visi, sebagai berikut :

Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII menjadi pusat keunggulan dan terkemuka dalam melaksanakan catur dharma perguruan tinggi dengan mengedepankan komitmen pada kesempurnaan, keberlanjutan, dan risalah Islamiyah.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Fakultas Bisnis dan Ekonomika memiliki misi yang tergambar dalam *core values* yang ada di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang ilmu manajemen, akuntansi, dan ekonomi bertaraf nasional dan internasional
2. Menghasilkan dan mendiseminasikan penelitian yang berkualitas di bidang ilmu manajemen, akuntansi, dan ekonomi
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat yang bermanfaat
4. Melaksanakan dakwah Islamiyah.

3.2.3 Logo



Gambar 3.1 Logo Organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel

Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel lebih mengarah pada sebuah karakteristik individu atau organisasi yang akan diteliti. Selain itu, Sekaran & Bougie (2013) berpendapat bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang berbeda dan bervariasi yang di dalamnya terdapat sebuah nilai, sedangkan nilai sendiri dapat berbeda untuk objek atau orang yang sama pada waktu yang berbeda atau untuk objek atau orang yang berbeda pada waktu yang sama.

3.3.1 Variabel Independen

Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel independen adalah variabel yang dapat memengaruhi suatu hasil, dan sering disebut sebagai variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *variable predictor*. Selain itu, Sekaran & Bougie (2013) berpendapat bahwa variabel independen adalah suatu variabel yang memengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif.

1. *Work-Family Conflict* (X_1)

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* merupakan bentuk dari konflik antar peran, yaitu terjadi ketika adanya ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga. Ada 3 indikator perbedaan dalam *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985), yaitu:

1. *Time-based conflict*

- a. Ada tekanan waktu dalam satu peran yang membuat seseorang secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi harapan yang muncul dari peran lain

2. *Strain-based conflict*

- a. Ada ketegangan yang diciptakan oleh satu peran yang memengaruhi kinerja dari peran lain
- b. Ambiguitas

3. *Behavior-based conflict*

- a. Ada ketidaksesuaian pola perilaku yang diharapkan dalam peran dengan harapan dalam peran lain

2. *Work Overload (X₂)*

Menurut Spector & Jex (1998), *work overload* merupakan persepsi karyawan bahwa mereka dibebani pekerjaan lebih banyak daripada biasanya atau di luar batas kemampuan mereka yang harus

diselesaikan dalam waktu tertentu. Ada 4 indikator *work overload* menurut menurut Tahir *et al.* (2012), yaitu:

1. *Task repetition*

- a. Melakukan pekerjaan berulang

2. *Task excess*

- c. Melakukan pekerjaan di luar batas kemampuan pekerja
- d. Melakukan pekerjaan yang tidak termasuk dalam *job desc*

3. *Physical or mental load*
 - a. Pekerjaan yang membutuhkan banyak usaha fisik
 - b. Pekerjaan yang membutuhkan banyak usaha mental
4. *Working at odd times*
 - a. Melakukan pekerjaan di luar jam kerja

3.3.2 Variabel Dependen

Creswell (2009) menyatakan variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel independen dan merupakan hasil atau akibat dari pengaruh variabel independen. Variabel dependen juga dikenal dengan nama *criterion*, *outcome*, dan *effect variables*. Selain itu, Sekaran & Bougie (2013) mengemukakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama bagi seorang peneliti dan menjadi faktor utama yang berlaku dalam investigasi dalam sebuah penelitian.

1. *Job Performance (Y)*

Menurut Bernardin & Russel (1993) kinerja merupakan ulasan terkait hasil kerja karyawan yang diperoleh dari tugas dan aktivitas pekerjaan selama periode waktu yang telah ditentukan. Ada 6 indikator kinerja karyawan menurut Bernardin & Russel (1993), sebagai berikut:

1. *Quality*
 - a. Menyesuaikan hasil dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi

- b. Mengerahkan segala kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan
- c. Melakukan pekerjaan sesuai standar untuk mencapai hasil yang maksimal

2. *Quantity*

- a. Kemampuan dalam memenuhi target
- b. Kemampuan dalam meningkatkan volume pekerjaan
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi

3. *Timeliness*

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- b. Memaksimalkan waktu yang tersedia
- c. Menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien
- d. Bijak dalam menggunakan waktu
- e. Tidak mengurangi atau melebihi jam istirahat

4. *Cost effectiveness*

- a. Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya secara optimal
- b. Mampu beradaptasi dan berkompetisi untuk mencapai tujuan organisasi
- c. Tugas yang diberikan oleh organisasi harus sesuai dengan kemampuan karyawan

5. *Supervision*

- a. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja

- b. Dapat melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan
- c. Dapat menyelesaikan pekerjaan individu tanpa adanya bantuan
- d. Dapat dipercaya

6. *Interpersonal impact*

- a. Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan
- b. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja
- c. Ketersediaan karyawan untuk membantu rekan kerja
- d. Saling mendukung dan terbuka satu sama lain dalam melakukan pekerjaan

Indikator kinerja Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia ada 4, yaitu: dharma pendidikan, dharma penelitian, dharma pengabdian masyarakat, dan dharma dakwah Islamiyah. Namun, peneliti tidak menggunakan indikator-indikator tersebut dikarenakan hal tersebut diukur melalui persepsi mahasiswa dan hasil kerja Dosen. Persepsi mahasiswa bisa jadi subjektif karena ada kaitan suka dan tidak suka, sedangkan hasil kerja Dosen juga berkaitan dengan pengalaman, keterampilan, serta kemauan yang dicurahkan menjadi suatu karya seperti karya ilmiah kemudian dinilai melalui angka yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti ingin mengukur kinerja Dosen melalui persepsi Dosen per individu terkait kinerjanya selama berada di organisasi pada masa pandemi. Oleh karena

itu, peneliti tidak menggunakan indikator-indikator dari internal organisasi. Selain itu belum diketahui apakah terdapat perubahan penilaian kinerja Dosen sebelum masa pandemi dan selama masa pandemi. Penilaian kinerja karyawan seharusnya dievaluasi kembali dan disesuaikan dengan kondisi WFH selama masa pandemi Covid-19 tanpa mengurangi sasaran kerja dan target kinerja (Ma'rifah, 2020). Peneliti menggunakan indikator dari Bernardin & Russel (1993) dikarenakan teori ini yang paling sesuai dengan apa yang ingin dikaji sehingga penelitian dapat teranalisa dengan baik.

3.3.3 Variabel *Intervening*

Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel *intervening* atau mediasi merupakan variabel yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen dan memediasi efek dari variabel independen pada variabel dependen. Menurut Sekaran & Bougie (2013), variabel *intervening* merupakan variabel yang terjadi ketika variabel independen memengaruhi variabel dependen dan saat variabel dependen terasa pada variabel independen.

1. *Burnout* (Z)

Burnout menurut Maslach & Jackson (1981) adalah sebagai sindrom psikologis dengan tiga indikator, yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri pribadi.

1. *Emotional Exhaustion*

- a. Mudah tersinggung dan marah tanpa adanya alasan yang jelas
- b. Mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi
- c. Mengalami gangguan tidur
- d. Energi terasa seperti terkuras habis
- e. Ada perasaan kosong yang tidak dapat di atasi

2. *Depersonalization*

- a. Adanya tekanan negatif dari lingkungan kerja
- b. Menutup diri dari lingkungan kerja
- c. Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja

3. *Personal Reduced Accomplishment*

- a. Perasaan tidak puas terhadap diri sendiri
- b. Menurunnya motivasi kerja
- c. Menurunnya produktivitas kerja
- d. Kurangnya rasa percaya diri
- e. Tidak mampu dalam menghadapi tekanan kerja

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 129 orang

Dosen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) yang terdiri dari 48 orang Dosen wanita dan 81 orang Dosen laki-laki.

3.4.2 Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2013), menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi, terdiri dari beberapa elemen yang terpilih dari suatu populasi. Pengambilan sampel merupakan suatu proses dalam memilih sejumlah anggota yang cukup dari suatu populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan karakteristik pada anggota populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 129 orang, tetapi kuesioner yang tidak kembali ada 85, sehingga kuesioner yang memenuhi syarat hanya ada 44 dan sudah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Sekaran & Bougie (2013) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang berkaitan dengan informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan sebagai tujuan khusus penelitian. Sumber data primer dapat berupa

responden individu di mana panel secara khusus ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan Dosen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia melalui kuesioner yang disebar secara *online* di mana hal ini berkaitan dengan identitas responden serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Sekaran & Bougie (2013) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang berkaitan dengan informasi yang telah dikumpulkan oleh seorang individu dan bukan peneliti langsung yang memperolehnya. Data yang dimaksud dapat berupa data yang berasal baik dari internal maupun eksternal organisasi dan dapat diakses melalui *website* organisasi, publikasi informasi, atau penelusuran dokumen. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, ataupun laporan historis yang telah tersusun dalam sebuah arsip (dokumen) dan ada yang dipublikasikan ada juga yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen yang relevan dalam organisasi yang digunakan sebagai data pendukung dan sesuai dengan variabel yang akan diteliti yang diperoleh dari arsip/ dokumen organisasi dan *website* organisasi.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Sekaran & Bougie (2013) menyatakan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan dan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumbernya di mana responden mencatat tanggapan atau jawaban mereka dalam alternatif yang terdefinisi dengan baik.

Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya dengan menggunakan skala *likert*. Sekaran & Bougie (2013) menyatakan bahwa skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala di 6 poin. Untuk setiap pertanyaan, terdiri dari 6 alternatif jawaban dengan bobot, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert 6-poin

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Cukup Setuju (CS)	4
Cukup Tidak Setuju (CTS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penggunaan skala *likert* 6 poin dikarenakan tingkat reliabilitasnya lebih tinggi dibanding skala *likert* 5 poin dan untuk mengurangi penyimpangan atau mengurangi risiko yang mungkin terjadi dari penyimpangan pengambilan keputusan responden. Penyimpangan tersebut berupa responden memiliki kesempatan untuk menjawab pilihan tengah (sikap netral), artinya, responden menjawab tanpa mempertimbangkan sesuatu karena responden berpikir bahwa menjawab pilihan tengah tidak memengaruhi kerugian analisis data penelitian. Sikap netral tersebut tidak bisa mewakili pernyataan dari suatu variabel (Chomeya, 2010).

3.6 Teknik Analisis Data

Creswell (2009) menyatakan bahwa analisis data terdiri dari penyajian hasil dalam tabel atau grafik dan interpretasi hasil uji statistik. Tujuan dari analisis data adalah untuk memperoleh informasi yang relevan yang terkandung dalam data dan menggunakan hasil dari data tersebut untuk memecahkan suatu masalah. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data adalah mengumpulkan data dari seluruh responden, menyajikan setiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan agar dapat menjawab rumusan masalah, serta melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2016) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar

deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness*. Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran terkait sebaran dan perilaku data sampel dan dapat menggambarkan data dengan informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Untuk mengetahui apakah hasil dari suatu penelitian diterima atau ditolak, maka diperlukan analisis terhadap hasil data yang telah diperoleh.

3.6.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Menurut Tjahjono *et al.* (2021), *Structural Equation Model* (SEM) merupakan penggabungan antara dua konsep statistika, yaitu konsep analisis faktor yang masuk pada model pengukuran (*measurement model*) dan konsep regresi melalui model struktural (*structural model*). SEM digunakan karena di dalam teknik analisis tersebut merupakan gabungan dari analisis faktor dan analisis jalur yang memungkinkan peneliti dapat menggunakan banyak indikator sekaligus untuk menguji dan mengestimasi secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, SEM memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam menghubungkan antara teori dengan data.

1. *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Haryono (2017), *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan dalam menghadapi berbagai masalah, seperti distribusi data yang tidak normal, *missing value* pada data, dan ukuran sampel data yang terlalu kecil.

Dalam uji analisis, PLS menggunakan dua tahap evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas (*outer model*) dan evaluasi model struktural yang digunakan untuk menguji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi (*inner model*).

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering disebut juga dengan *measurement model* atau *outer relation* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran menggambarkan hubungan antara indikator-indikator dengan variabel yang diukur (Tjahjono *et al.* 2021).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya korelasi suatu indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstraknya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$ yang merupakan nilai ideal dan untuk penelitian pada bidang yang belum berkembang cukup menggunakan nilai *loading factor* sebesar $> 0,5 - 0,6$. Bahkan, dengan nilai 0,4 masih ditolerir oleh sebagian ahli. Nilai ini menunjukkan persentase konstruk mampu

menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan indikator reflektif yang dievaluasi melalui *cross loading* yang dibandingkan dengan nilai korelasi antara indikator untuk setiap konstraknya dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya. Ukuran *cross loading* adalah untuk membandingkan korelasi antara indikator dengan konstruk blok lainnya. Blok indikator diharapkan memiliki nilai loading yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur kemudian dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya (Haryono, 2017).

c. *Composite Reliability*

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* adalah suatu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel apakah variabel tersebut memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor *composite reliability* dengan ketentuan *composite reliability* > 0,70. Sedangkan *cronbach's alpha* adalah suatu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel apakah variabel tersebut memiliki

reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan ketentuan $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Confirmatory factor analysis merupakan sebuah model yang bentuknya model pengukuran, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara indikator-indikator dengan variabel yang diukur (Tjahjono, *et al.* 2021). Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan melalui dua tingkat (*second order*), yaitu: Pertama, menunjukkan hubungan antara variabel-variabel observasi sebagai indikator-indikator dari variabel laten terkait. Kedua, menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama sebagai indikator-indikator dari sebuah variabel pada tingkat pertama. Kemudian, pada tahap *bootstrapping*, nilai pada tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik $> 1,96$ dan/atau nilai *p-value* $< 0,05$. (Ghozali dan Latan, 2015).

2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel. Inner model sering disebut juga dengan *structural model* atau *inner relation*. Model struktural menggambarkan hubungan

antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan tersebut dapat berupa korelasi atau pun hubungan sebab akibat (Tahjono *et al.* 2021).

a. *R-Square* (R^2)

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Menurut Hair *et al.* (2011) nilai R^2 terdiri dari 3 klasifikasi, yaitu: 0,75, 0,50, atau 0,25 digambarkan sebagai tinggi, sedang, atau lemah.

b. *Predictive Relevance* (Q^2)

Q^2 *Predictive relevance* atau disebut juga dengan *predictive sample reuse* dilakukan untuk merepresentasikan sintesis dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan memprediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015). Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

c. *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

Dalam menilai signifikansi antar variabel, diperlukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali.

Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan adalah nilai t-statistik $> 1,96$ dan/atau nilai *p-value* $< 0,05$ pada taraf signifikansi 5% (0,05).

3) Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron *and* Kenny (1986) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner disebar kepada 129 orang Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Dari jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 129 kuesioner, kuesioner kembali dengan jumlah 44 kuesioner. Menurut Chin (2000) menyatakan minimal sampel yang direkomendasikan berkisar 30 responden. Hal ini sudah dapat memberikan keterwakilan populasi terhadap variabel yang diteliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	129	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	85	65,9
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	44	34,1

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel di atas menerangkan bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 129, sedangkan kuesioner yang kembali berjumlah 44 buah atau 34,1% tingkat pengembalian dari kuesioner.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

4.2.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan jenis kelamin dari responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	47,7
2	Wanita	23	52,3
Jumlah		44	100

Sumber: Data Primer, 2022

Menurut tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan wanita. Jumlah laki-laki sebanyak 21 orang (47,7%), sedangkan jumlah wanita sebanyak 23 orang (52,3%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan usia dari para responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 yang dikelompokkan menjadi 4 kategori.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	26 – 35 Tahun	14	31,8
2	36 – 45 Tahun	9	20,5
3	46 – 55 tahun	10	22,7
4	Lebih dari 55 Tahun	11	25
Jumlah		44	100

Sumber: Data Primer, 2022

Menurut tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa responden terbanyak yaitu berusia 26-35 tahun yang berjumlah 14 orang (31,8%). Kemudian, diikuti responden dengan usia >55 tahun yang berjumlah 11 orang (25%), dan responden yang berusia 46-55 tahun berjumlah 10 orang (22,7%). Sedangkan responden dengan usia 36-45 tahun hanya berjumlah 9 orang (20,5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan usia dari para responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	Menikah	39	88,6
2	Belum Menikah	5	11,4
Jumlah		44	100

Sumber: Data Primer, 2022

Menurut tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa responden yang telah menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah. Responden yang telah menikah sebanyak 39 orang (88,6%), sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 5 orang (11,4%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan usia dari para responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 yang dikelompokkan menjadi 5 kategori.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

No	Jumlah Anak	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	1 Anak	13	29,5
2	2 Anak	13	29,5
3	3 Anak	9	20,5
4	Lebih dari 3 Anak	6	13,6
5	Lainnya (0)	3	6,8
Jumlah		44	100

Sumber: Data Primer, 2022

Menurut tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa responden yang memiliki 1 orang anak dan 2 orang anak sama banyaknya. Responden yang memiliki 1 anak berjumlah 12 orang (29,5%) dan responden yang memiliki 2 anak juga berjumlah 13 orang (29,5%). Kemudian, responden yang memiliki 3 anak berjumlah 9 orang (20,5%), responden dengan >3 anak berjumlah 6 orang (13,6%), dan responden yang belum memiliki anak berjumlah 3 orang (6,8%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan masa kerja dari para responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.6 yang dikelompokkan menjadi 3 kategori.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	2 – 10 Tahun	19	43,2
2	11 – 20 Tahun	8	18,2
3	Lebih dari 20 Tahun	17	38,6
Jumlah		44	100

Sumber: Data Primer, 2022

Menurut tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja 2-10 tahun. Responden dengan masa kerja 2-10 tahun sebanyak 19 orang (43,2%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 8 orang (18,2%), dan responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 17 orang (38,6%).

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Total SKS Per Semester

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan rata-rata total SKS per semester dari para responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 yang dikelompokkan menjadi 4 kategori.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-rata Total SKS Per Semester

No	Rata-rata Total SKS Per Semester	Frekuensi	Persentase
1	2 – 10 SKS	4	9,1
2	11 – 20 SKS	37	84,1
3	21 – 30 SKS	2	4,5
4	Lebih dari 30 SKS	1	2,3
Jumlah		44	100

Sumber: Data Primer, 2022

Menurut tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden yang mengampu rata-rata total SKS per semester sebanyak 11-20 SKS berjumlah 37 orang (84,1%). Kemudian, responden yang mengampu rata-rata total 2-10 SKS per semester berjumlah 4 orang (9,1%), dengan rata-rata total 21-30 SKS per semester berjumlah 2 orang (4,5%), dan rata-rata total >30 SKS per semester berjumlah 1 orang (2,3%)

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu

Tabel hasil pengelompokan data responden berikut berdasarkan waktu yang didedikasikan non mengajar per minggu yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu

No	Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu	Jumlah Responden	
		Frekuensi	Persentase
1	0 – 15 Jam	8	18,2
2	16 – 35 Jam	20	45,5
3	36 – 45 Jam	10	22,7
4	Lebih dari 45 Jam	6	13,6
Jumlah		44	100

Sumber: Data primer, 2022

Menurut tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa waktu yang responden habiskan untuk didedikasikan dalam non mengajar terbanyak adalah 16-35 jam berjumlah 20 orang (45,5%). Kemudian, 36-45 jam berjumlah 10 orang (22,7%), dan 0-15 jam berjumlah 8 orang (18,2%), dan >45 jam berjumlah 6 orang (13,6%).

Berdasarkan karakteristik-karakteristik responden penelitian tersebut, berikut Tabel 4.9 yang berupa rangkuman terkait karakteristik responden guna untuk mempermudah pemahaman.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Dominan Responden Penelitian

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Wanita	23	52,3
2	Usia	26-35 Tahun	14	20,5
3	Status Perkawinan	Menikah	39	88,6
4	Jumlah Anak	1 Anak	13	29,5
		2 Anak	13	29,5
5	Masa Kerja	2-10 Tahun	19	43,2
6	Rata-rata Total SKS Per Semester	11-20 SKS	37	84,1
7	Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu	16-35 Jam	20	45,5

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 menjelaskan bahwa responden dominan berjenis kelamin wanita dengan jumlah 23 orang, usia dominan 26-35 tahun dengan jumlah 14 orang, status perkawinan dominan menikah dengan jumlah 39 orang, jumlah anak dominan sebanyak 1 anak dengan jumlah 13 orang dan 2 anak dengan total 13 orang, rata-rata total SKS per semester yang diampu oleh dominan responden adalah 11-20 SKS dengan jumlah 37 orang, dan waktu yang didedikasikan oleh responden untuk non-mengajar per minggu adalah 16-35 jam dengan jumlah 20 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah di rekapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: *Work-Family Conflict* (X_1), *Work Overload* (X_2), *Burnout* (Z), dan *Job Performance* (Y). Pengukuran pada variabel tersebut didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor Penilaian Terendah: 1

Skor Penilaian Tertinggi: 6

Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = $(6-1) / 6 = 0,83$.

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut:

Sangat Rendah: 1.00 – 1.82

Rendah : 1.83 – 2.65

Cukup Rendah: 2.66 – 3.48

Cukup Tinggi : 3.49 – 4.31

Tinggi : 4.32 – 5.14

Sangat Tinggi : 5.15 – 6.00

1. Hasil Analisis Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Work Overload* (WO). Berikut merupakan

penilaian dari responden terkait variabel *work-family conflict* pada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dalam 4.10.

Tabel 4.10 Variabel Independen *Work-Family Conflict* (WFC)

Kode	Item	Mean	Kategori
WFC1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya	2,89	Cukup Rendah
WFC2	Waktu yang tersita untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga	2,89	Cukup Rendah
WFC3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak selesai karena tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya	3,00	Cukup Rendah
WFC4	Pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga	3,02	Cukup Rendah
WFC5	Karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, saya harus membuat perubahan pada rencana saya untuk kegiatan keluarga	3,82	Cukup Tinggi
Rata-rata Total		3,12	Cukup Rendah

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis analisis deskriptif pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *work-family conflict* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,12 dengan kriteria cukup rendah. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode WFC5 sebesar 3,82 yaitu “Karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, saya harus

membuat perubahan pada rencana saya untuk kegiatan keluarga”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode WFC1 dan WFC2 yang nilainya sama besar yaitu 2,89. WFC1 berbunyi, Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya dan WFC2 berbunyi. Waktu yang tersita untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga.

Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel *work-family conflict* (X_1) dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Work-Family Conflict*

<i>Range</i>	Kategori	Frekuensi	Persentase
1-5	Sangat Rendah	3	6,9
6-10	Rendah	5	11,4
11-15	Cukup Rendah	16	36,3
16-20	Cukup Tinggi	11	25
21-25	Tinggi	5	11,3
26-30	Sangat Tinggi	4	9,1
<i>Work-Family Conflict</i>		44	100

Sumber: Data primer, 2022

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan variabel *work-family conflict* adalah “Cukup Rendah” sebanyak 16 Orang.

Berikut merupakan penilaian dari responden terkait variabel *work overload* pada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dalam 4.12.

Tabel 4.12 Variabel Independen *Work Overload* (WO)

Kode	Item	Mean	Kategori
WO1	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	3,68	Cukup Tinggi
WO2	Saya sering bekerja di akhir pekan atau pada malam hari	4,45	Tinggi
WO3	Saya mengerjakan pekerjaan di luar kemampuan saya	3,23	Cukup Rendah
WO4	Saya dituntut untuk bekerja sangat keras	4,00	Cukup Tinggi
WO5	Saya dituntut untuk bekerja dengan cepat	4,55	Tinggi
WO6	Pekerjaan saya membutuhkan banyak tenaga fisik	3,14	Cukup Rendah
WO7	Pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha mental (berpikir, mengingat, mencari, dan seterusnya)	5,27	Sangat Tinggi
WO8	Pekerjaan saya melibatkan banyak pekerjaan yang dilakukan secara berulang	4,48	Tinggi
Rata-rata Total		4,10	Cukup Tinggi

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *work overload* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan kriteria cukup tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode WO7 sebesar 5,27 yaitu, Pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha mental (berpikir, mengingat, mencari, dan seterusnya). Sedangkan penilaian dengan

nilai terendah terdapat pada item dengan kode WO6 sebesar 3,14 yaitu, Pekerjaan saya membutuhkan banyak tenaga fisik.

Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel *work overload* (X_2) dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Work Overload*

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1-8	Sangat Rendah	0	0
9-16	Rendah	1	2,3
17-24	Cukup Rendah	5	11,4
25-32	Cukup Tinggi	19	43,2
33-40	Tinggi	10	22,7
41-48	Sangat Tinggi	9	20,4
Work Overload		44	100

Sumber: Data primer, 2022

Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan variabel *work overload* (X_2) adalah “Cukup Tinggi” sebanyak 19 orang.

2. Hasil Analisis Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Job Performance* (JP). Berikut merupakan penilaian dari responden terkait *variabel job performance* pada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dalam 4.14.

Tabel 4.14 Variabel Dependen *Job Performance* (JP)

Kode	Item	Mean	Kriteria
JP1	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	4,95	Tinggi
JP2	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai prosedur	5,18	Sangat Tinggi
JP3	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar	5,00	Tinggi
JP4	Saya mampu mentaati pekerjaan sesuai dengan prosedur	4,89	Tinggi
JP5	Saya memiliki kemampuan dalam memenuhi pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi	4,91	Tinggi
JP6	Saya memiliki kemampuan untuk memenuhi target	4,98	Tinggi
JP7	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu istirahat dengan benar	4,18	Cukup Tinggi
JP8	Saya memiliki kemampuan untuk hadir tepat waktu	4,73	Tinggi
JP9	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,77	Tinggi
JP10	Saya memiliki kemampuan untuk memelihara prasarana organisasi	5,27	Sangat Tinggi
JP11	Saya memiliki kemampuan untuk menghemat biaya pengeluaran organisasi	4,77	Tinggi
JP12	Saya memiliki kemampuan untuk meminimalkan kesalahan dalam bekerja	4,77	Tinggi

JP13	Saya memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	5,09	Tinggi
JP14	Saya memiliki kemampuan untuk menghargai hasil kerja rekan saya	5,18	Sangat Tinggi
JP15	Saya memiliki kemampuan untuk membangun suasana yang harmonis dengan rekan saya	5,27	Sangat Tinggi
JP16	Saya bertanggung jawab dalam bekerja	5,52	Sangat Tinggi
JP17	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tanpa bantuan supervisor	4,77	Tinggi
JP18	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan	5,09	Tinggi
Rata-rata Total		4,99	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *job performance* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,99 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode JP16 sebesar 5,52 yaitu, Saya bertanggung jawab dalam bekerja. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode JP7 sebesar 4,18 yaitu, Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu istirahat dengan benar.

Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel *job performance* (Y) dalam Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Performance*

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1-18	Sangat Rendah	0	0
19-36	Rendah	0	0
37-54	Cukup Rendah	1	2,3
55-72	Cukup Tinggi	4	9,1
73-90	Tinggi	12	27,3
91-108	Sangat Tinggi	27	61,3
Job Performance		44	100

Sumber: Data primer, 2022

Pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel *job performance* (Y) adalah “Sangat Tinggi” sebanyak 27 orang.

3. Hasil Analisis Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* pada penelitian ini yaitu *Burnout* (B). berikut merupakan penilaian dari responden terkait variabel *burnout* pada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dalam 4.16

Tabel 4.16 Variabel *Intervening Burnout* (B)

Kode	Item	Mean	Kategori
B1	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya	3,30	Cukup Rendah
B2	Saya merasa lelah di penghujung hari kerja	3,84	Cukup Tinggi
B3	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja	3,27	Cukup Rendah

B4	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar melelahkan bagi saya	3,14	Cukup Rendah
B5	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya	3,20	Cukup Rendah
B6	Saya merasa frustasi karena karena pekerjaan saya	2,32	Rendah
B7	Saya merasa saya bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya	2,93	Cukup Rendah
B8	Bekerja dengan orang secara langsung membuat saya sangat stress	2,20	Rendah
B9	Saya merasa sudah tidak memiliki kekuatan lagi dalam bekerja	2,11	Rendah
B10	Saya merasa saya memperlakukan orang yang saya kenal seolah-olah mereka tidak ada hubungannya dengan saya	2,05	Rendah
B11	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang sejak saya menerima pekerjaan ini	1,91	Rendah
B12	Saya khawatir pekerjaan ini mempersulit saya secara emosional	2,32	Rendah
B13	Saya merasa saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang yang saya kenal	2,23	Rendah
B14	Saya merasa beberapa orang yang saya kenal menyalahkan saya atas masalah mereka	2,75	Cukup Rendah
B15	Saya merasa dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan kolega dan/atau mahasiswa	4,27	Cukup Tinggi

B16	Saya menghadapi secara efektif masalah-masalah kolega dan/atau mahasiswa saya	4,48	Tinggi
B17	Saya merasa secara positif memengaruhi kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya	4,93	Tinggi
B18	Saya merasa sangat berenergi	4,89	Tinggi
B19	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan kolega dan/atau mahasiswa yang berhubungan dengan saya	4,86	Tinggi
B20	Saya merasa senang setelah bekerja sama secara erat dengan kolega dan/atau mahasiswa	5,11	Tinggi
B21	Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini	5,25	Sangat Tinggi
B22	Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah-masalah emosional dengan tenang	4,86	Tinggi
Rata-rata Total		3,46	Cukup Rendah

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa responden menilai variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,46 dengan kriteria cukup rendah. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode B21 sebesar 5,25 yaitu, Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode B11

sebesar 1,91 yaitu, Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang sejak saya menerima pekerjaan ini.

Dari penjelasan tersebut, dapat menghasilkan data frekuensi variabel *burnout* (B) dalam tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Burnout*

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1-22	Sangat Rendah	0	0
23-44	Rendah	0	0
45-66	Cukup Rendah	16	36,4
67-88	Cukup Tinggi	17	38,6
89-110	Tinggi	10	22,7
111-132	Sangat Tinggi	1	2,3
<i>Burnout</i>		44	100

Sumber: Data primer, 2022

Pada Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel *burnout* (B) adalah “Cukup Tinggi” sebanyak 17 orang.

Berdasarkan karakteristik deskriptif variabel, berikut merupakan rangkuman terkait deskriptif variabel yang disajikan pada Tabel 4.18 guna mempermudah pemahaman.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1	<i>Work-Family Conflict</i>	3,12	Cukup Rendah
2	<i>Work Overload</i>	4,10	Cukup Tinggi
3	<i>Job Performance</i>	4,99	Tinggi
4	<i>Burnout</i>	3,46	Cukup Rendah

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 4.18 menunjukkan rangkuman dari kategori keseluruhan variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut, variabel *work-family conflict* dan *burnout* dikategorikan cukup rendah, variabel *work overload* dikategorikan cukup tinggi, dan variabel *job performance* dikategorikan tinggi.

Tabel 4.19 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	<i>Work-Family Conflict</i>		<i>Work Overload</i>		<i>Job Performance</i>		<i>Burnout</i>	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Rendah	3	6,9	0	0	0	0	0	0
Rendah	5	11,4	1	2,3	0	0	0	0
Cukup Rendah	16	36,3	5	11,4	1	2,3	16	36,4
Cukup Tinggi	11	25	19	43,2	4	9,1	17	38,6
Tinggi	5	11,3	10	22,7	12	27,3	10	22,7
Sangat Tinggi	4	9,1	9	20,4	27	61,3	1	2,3

Sumber: Data primer, 2022

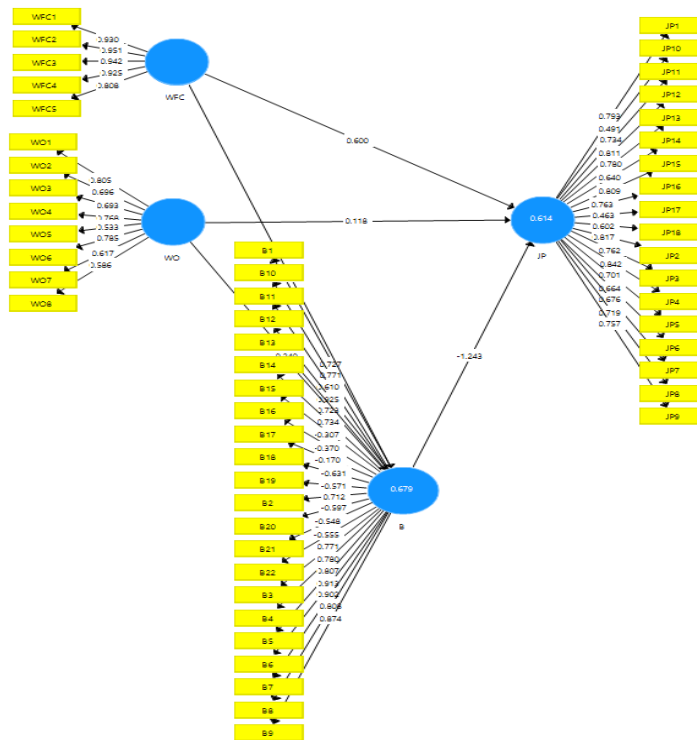
Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan hasil rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian berdasarkan 44 responden, dengan variabel *work-family conflict* berkategori cukup rendah, variabel *work overload* dan *burnout* berkategori cukup tinggi, sedangkan variabel *job performance* berkategori sangat tinggi.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dilakukan untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variabel* merepresentasi variabel laten untuk diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Model pengukuran dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *second order confirmatory factor analysis*.

4.3.1 *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya korelasi suatu indikator dengan konstruk atau variabel latennya. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Ukuran refleksif individu dapat dikatakan berkorelasi jika nilai $> 0,6$ dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut Hair *et al.* (2011) nilai keandalan komposit harus lebih tinggi dari 0,6 sehingga indikator dapat diterima. Sedangkan nilai di bawah 0,6 menunjukkan kurang validnya indikator tersebut sehingga harus dihapus karena akan memengaruhi validitas. Berikut merupakan hasil uji *outer model* untuk menunjukkan *outer loading* dengan menggunakan analisis SmartPLS (v 3.3.9).



Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model

Sumber: Dara Primer, 2022

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor* data variabel independen *work-family conflict* disajikan dalam Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Nilai *Loading Factor* Variabel Independen *Work-Family Conflict*

Kode	<i>Loading Factor</i>
WFC1	0,930
WFC2	0,951
WFC3	0,942
WFC4	0,925
WFC5	0,808

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* untuk variabel independen *work-family conflict* semuanya memiliki nilai $> 0,6$ berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor* data variabel independen *work overload* disajikan dalam Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Nilai *Loading Factor* Variabel Independen *Work Overload*

Kode	<i>Loading Factor</i>
WO1	0,805
WO2	0,696
WO3	0,693
WO4	0,768
WO5	0,533
WO6	0,785
WO7	0,617
WO8	0,586

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* variabel independen *work overload* sebanyak 6 indikator memiliki nilai $> 0,6$ berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan 2 indikator memiliki nilai $< 0,6$, yaitu: WO5 (0,533) dan WO8 (0,586) sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

Untuk melihat lebih jelas nilai *loading factor* data variabel dependen *job performance* disajikan dalam Tabel 4.22.

Tabel 4.22 Nilai *Loading Factor* Variabel Dependen *Job Performance*

Kode	<i>Loading Factor</i>
JP1	0,793
JP2	0,817
JP3	0,762
JP4	0,842
JP5	0,701
JP6	0,664
JP7	0,676
JP8	0,719
JP9	0,757
JP10	0,491
JP11	0,734
JP12	0,811
JP13	0,780
JP14	0,640
JP15	0,809
JP16	0,763
JP17	0,463
JP18	0,602

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* variabel dependen *job performance* sebanyak 16 indikator memiliki nilai $> 0,6$ berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan 2 indikator memiliki nilai $< 0,6$, yaitu: JP10 (0,491) dan JP17 (-0,463) sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

Untuk melihat lebih jelas nilai *loading factor* data variabel *intervening burnout* disajikan dalam Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Nilai *Loading Factor* Variabel *Intervening Burnout*

Kode	<i>Loading Factor</i>
B1	0,727
B2	0,712
B3	0,771
B4	0,780
B5	0,807
B6	0,913
B7	0,902
B8	0,808
B9	0,874
B10	0,771
B11	0,610
B12	0,925
B13	0,723
B14	0,734
B15	-0,307
B16	-0,370
B17	-0,170
B18	-0,631
B19	-0,571
B20	-0,597
B21	-0,548
B22	-0,555

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* variabel *intervening burnout* sebanyak 14 indikator memiliki nilai $> 0,6$ berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan sebanyak 8 indikator memiliki nilai $< 0,6$, yaitu: B15 (-0,307), B16 (-0,370), B17 (-0,170), B18

(-0,631), B19 (-0,571), B20 (-0,597), B21 (-0,548), dan B22 (-0,555) sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

Dengan hasil pengolahan data di atas, maka hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* > dari 0,6 memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* < 0,6 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Nilai *loading factor* setelah WO5, WO8, JP10, JP17, B15, B16, B17, B18, B19, B20, B21, dan B22 dieliminasi atau dihapus dari model dapat ditunjukkan pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24 Nilai *Loading Factor* Iterasi Kedua

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>
<i>Work-Family Conflict</i>	WFC1	0,930
	WFC2	0,951
	WFC3	0,942
	WFC4	0,925
	WFC5	0,808
<i>Work Overload</i>	WO1	0,805
	WO2	0,696
	WO3	0,693
	WO4	0,768
	WO6	0,785
	WO7	0,617
	JP1	0,793
	JP2	0,817

Job Performance	JP3	0,762
	JP4	0,842
	JP5	0,701
	JP6	0,664
	JP7	0,676
	JP8	0,719
	JP9	0,757
	JP11	0,734
	JP12	0,811
	JP13	0,780
	JP14	0,640
	JP15	0,809
	JP16	0,763
	JP18	0,602
Burnout	B1	0,727
	B2	0,705
	B3	0,771
	B4	0,780
	B5	0,807
	B6	0,913
	B7	0,902
	B8	0,808
	B9	0,874
	B10	0,771
	B11	0,610
	B12	0,925
	B13	0,723
	B14	0,734

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.24 menunjukkan hasil *loading factor* yang telah memenuhi syarat sehingga setiap variabel sudah dikatakan valid.

Selain melihat nilai *loading factor*, uji validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel dipersyaratkan nilainya berada $> 0,5$ untuk model yang baik (Hair *et al.* 2011). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan dalam Tabel 4.25.

Tabel 4.25 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
<i>Work-Family Conflict</i>	0,833
<i>Work Overload</i>	0,543
<i>Job Performance</i>	0,555
<i>Burnout</i>	0,691

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap variabelnya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, nilai AVE untuk setiap variabelnya telah memenuhi syarat sehingga variabel dikatakan valid.

4.3.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui *cross loading*. Jika semua nilai telah memenuhi standarisasi, maka dikatakan telah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

1. *Cross Loading*

Cross loading digunakan untuk menunjukkan nilai korelasi antara indikator dengan variabel itu sendiri dan indikator dengan variabel lainnya. Standarisasi yang digunakan *cross loading* yaitu nilai indikator dengan variabel itu sendiri harus lebih besar daripada indikator dengan variabel lainnya. Nilai *cross loading* disajikan dalam Tabel 4.26.

Tabel 4.26 Nilai *Cross Loading*

Kode	<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Burnout</i>
WFC1	0,930	0,660	-0,410	0,834
WFC2	0,951	0,647	-0,190	0,752
WFC3	0,942	0,614	-0,173	0,703
WFC4	0,925	0,619	-0,296	0,692
WFC5	0,808	0,700	-0,352	0,670
WO1	0,794	0,805	-0,298	0,684
WO2	0,485	0,696	-0,244	0,452
WO3	0,424	0,693	-0,178	0,466
WO4	0,554	0,768	-0,148	0,463
WO6	0,510	0,785	-0,357	0,574
WO7	0,265	0,617	0,015	0,249
JP1	-0,192	-0,169	0,793	-0,462
JP2	-0,203	-0,149	0,817	-0,507
JP3	-0,126	-0,062	0,762	-0,450
JP4	-0,196	-0,220	0,842	-0,578
JP5	-0,117	-0,036	0,701	-0,391
JP6	-0,128	-0,065	0,664	-0,475

JP7	-0,257	-0,347	0,676	-0,462
JP8	-0,200	-0,242	0,719	-0,430
JP9	-0,367	-0,429	0,757	-0,626
JP11	-0,282	-0,320	0,734	-0,479
JP12	-0,190	-0,194	0,811	-0,507
JP13	-0,267	-0,311	0,780	-0,571
JP14	-0,175	-0,202	0,640	-0,442
JP15	-0,411	-0,418	0,809	-0,674
JP16	-0,378	-0,329	0,763	-0,424
JP18	-0,297	-0,317	0,602	-0,440
B1	0,708	0,680	-0,312	0,727
B2	0,725	0,726	-0,307	0,743
B3	0,707	0,645	-0,336	0,771
B4	0,682	0,652	-0,354	0,780
B5	0,751	0,748	-0,424	0,807
B6	0,769	0,697	-0,504	0,913
B7	0,782	0,692	-0,540	0,902
B8	0,662	0,562	-0,465	0,808
B9	0,725	0,641	-0,504	0,874
B10	0,693	0,517	-0,272	0,771
B11	0,617	0,413	-0,081	0,610
B12	0,745	0,669	-0,567	0,925
B13	0,604	0,430	-0,270	0,723
B14	0,571	0,523	-0,478	0,734

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator dengan konstraknya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, di mana

indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

4.3.3 *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu variabel. Untuk menguji reliabilitas suatu konstruk maka menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.27 *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

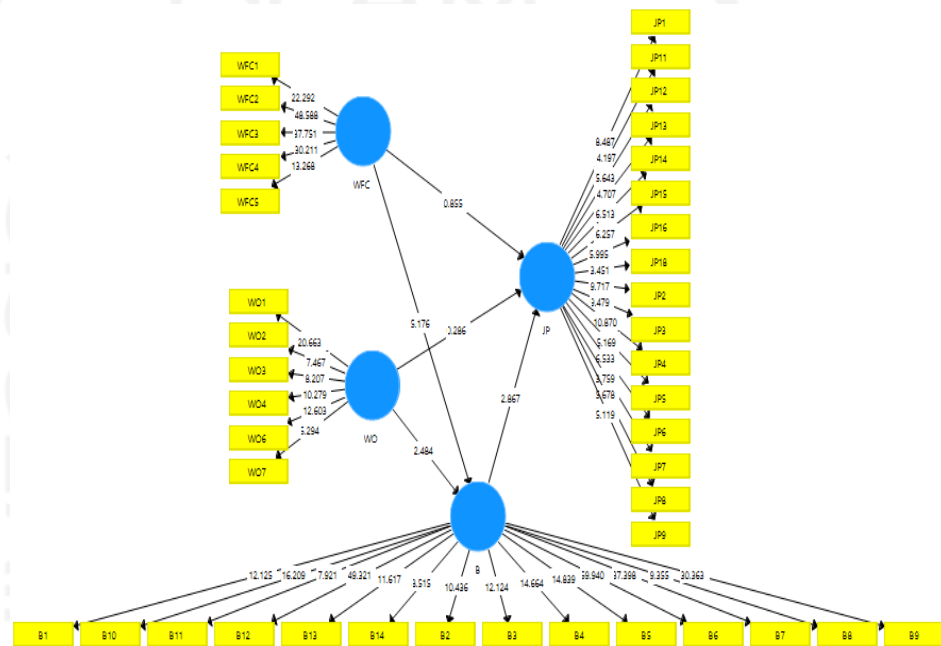
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho-A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Work-Family Conflict</i>	0,949	0,954	0,961	0,833
<i>Work Overload</i>	0,834	0,866	0,876	0,543
<i>Job Performance</i>	0,946	0,953	0,952	0,555
<i>Burnout</i>	0,965	0,970	0,969	0,691

Sumber: Data primer, 2022

Ketentuan dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai $> 0,60$, sedangkan ketentuan *Composite Reliability* dengan nilai $> 0,70$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.3.4 Second Order Confirmatory Factor Analysis

Pada tahap *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk terhadap variabel laten lainnya. Hasil model setelah dilakukan uji *bootstrapping* terdapat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Hasil Analisis *Bootstrapping*

Sumber: Data Primer, 2022

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan adalah t-statistik $> 1,96$ dan/atau nilai *p-value* $< 0,05$. Hasil uji t-statistik dan *p-value* untuk mengetahui signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* variabel terdapat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28 Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Uji Signifikansi
X₁ – Z	0,614	0,606	0,282	5,176	0,000	Signifikan
X₂ – Z	0,313	0,321	0,126	2,484	0,014	Signifikan
X₁ – Y	0,308	0,271	0,360	0,855	0,393	Tidak Signifikan
X₂ – Y	0,068	0,114	0,238	0,286	0,775	Tidak Signifikan
Z – Y	-0,808	-0,820	0,282	2,867	0,004	Signifikan

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa 3 item signifikan terhadap variabelnya dengan nilai t-statistik > 1,96 dan nilai p-value < 0,05, yaitu:

- 1) Hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* (X₁ terhadap Z) dengan t-statistik sebesar 5,176 > 1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dinyatakan signifikan.
- 2) Hubungan *Work Overload* terhadap *Burnout* (X₂ terhadap Z) dengan t-statistik sebesar 2,484 > 1,96 dan p-value sebesar 0,014 < 0,05 sehingga dinyatakan signifikan.
- 3) Hubungan *Burnout* terhadap *Job Performance* (Z terhadap Y) dengan t-statistik sebesar 2,867 > 1,96 dan p-value sebesar 0,004 < 0,05 sehingga dinyatakan signifikan.

Sedangkan 2 item tidak signifikan terhadap variabelnya dengan t-statistik < 1,96 dan nilai p-value > 0,05.

- 1) Hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* (X_1 terhadap Y) dengan t-statistik sebesar $0,855 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,393 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan.
- 2) Hubungan *Work Overload* terhadap *Job Performance* (X_2 terhadap Y) dengan t-statistik sebesar $0,286 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,775 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan.

4.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, *Predictive Relevance* (Q^2), dan *Bootstrapping*.

4.4.1 *R-Square* (R^2)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya persentase *variance* yang dijelaskan, yaitu dengan melihat nilai *R-Square* untuk variabel laten endogen (variabel dependen dan variabel *intervening*). Menurut Hair *et al.* (2011) nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, atau 0,25 digambarkan sebagai tinggi, sedang, atau lemah. Berikut nilai *R Square* disajikan pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29 *R Square*

Item	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Job Performance</i>	0,281	0,227
<i>Burnout</i>	0,752	0,740

Sumber: Data primer, 2022

Hasil R^2 pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai R^2 *job performance* adalah 0,281 dalam kategori lemah. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict*, *work overload*, dan *burnout* berpengaruh terhadap variabel *job performance* sebesar 28.1%. Sedangkan nilai R^2 *burnout* adalah 0,752 dalam kategori tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* dan *work overload* berpengaruh terhadap *burnout* sebesar 75.2%.

4.4.2 Predictive Relevance (Q^2)

Q-Square *predictive relevance* dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-Square} > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau model cukup baik; sebaliknya, jika nilai $Q\text{-Square} < 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Dalam penelitian ini, variabel memiliki nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 (no) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Nilai Q^2 dapat dilihat pada Tabel 4.30.

Tabel 4.30 Predictive Relevance (Q^2)

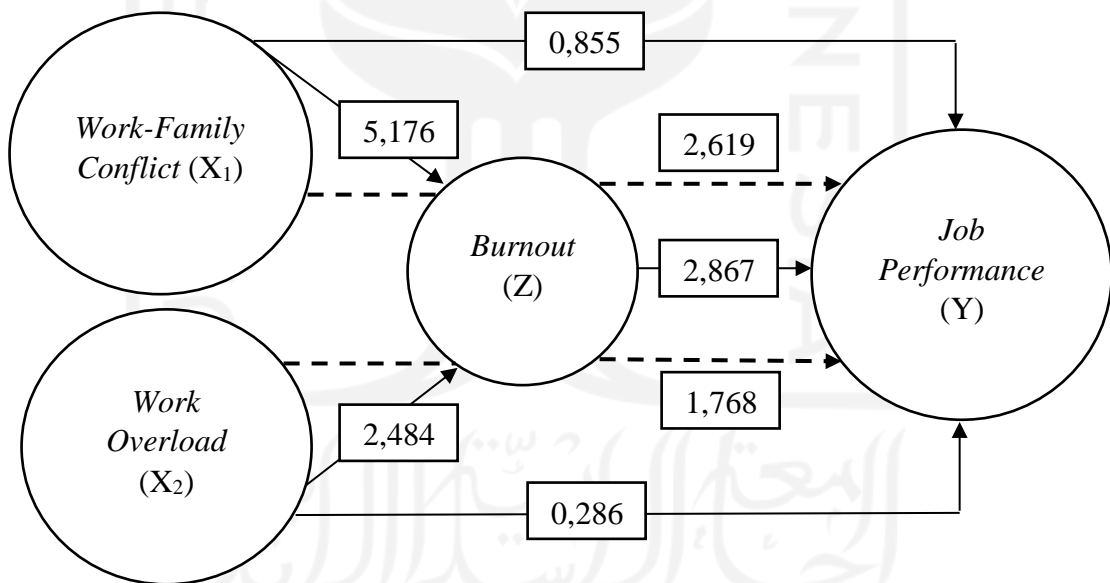
Item	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<i>Work-Family Conflict</i>	220.000	220.000	
<i>Work Overload</i>	264.000	264.000	
<i>Job Performance</i>	704.000	624.547	0.113
<i>Burnout</i>	616.000	319.172	0.482

Sumber: Data primer, 2022

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa Q^2 setiap variabel memiliki nilai > 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Family Conflict*, *Work Overload*, *Job Performance*, dan *Burnout* memiliki *predictive relevance* yang baik.

4.4.3 Bootstrapping

Bootstrapping dilakukan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Oleh karena itu, maka dilakukan uji hipotesis dengan memperhatikan nilai signifikansi pada t-statistik atau nilai p-value. Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-statistik $> 1,96$ dan/atau p-value $< 0,05$.



Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil *bootstrapping* disusun kembali dalam bentuk tabel untuk penjelasan lebih lengkap dan disajikan dalam Tabel 4.31 sebagai berikut.

Tabel 4.31 Hasil T-Statistik

	Item	Original Sample (O)	Mean Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
H1	X ₁ -> Z	0,614	0,606	0,119	5,176	0,000
H2	X ₂ -> Z	0,313	0,321	0,126	2,484	0,014
H3	X ₁ -> Y	0,308	0,271	0,360	0,855	0,393
H4	X ₂ -> Y	0,068	0,114	0,238	0,286	0,775
H5	Z -> Y	-0,808	-0,820	0,282	2,867	0,004

Sumber: Data primer, 2022

Original sample (O) digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis. Jika pada *original sample* menunjukkan nilai positif maka arah pengujiannya positif, begitupun sebaliknya, jika *original sample* menunjukkan nilai negatif maka arah pengujiannya juga negatif. *Mean sample* (M) merupakan jumlah semua nilai sampel dibagi dengan jumlah sampel. *Standard deviation* (STDEV) merupakan ukuran besarnya perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata. *T-Statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi. *P-Values* merupakan besarnya probabilitas (peluang) yang diamati dari statistik uji.

Menurut Tabel 4.31, penjelasan mengenai penentuan hipotesis diterima atau ditolak sebagai berikut:

a. Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*

1. Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*.

2. Kriteria

Jika $t\text{-statistik} > 1,96$ dan/atau $p\text{-value} < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t\text{-statistik}$ $5,176 > 1,96$ dan nilai $p\text{-value}$ $0,001 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*.” **Terbukti.**

b. Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*

1) Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*.

2) Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ dan/atau p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik $2,484 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*.” **Terbukti.**

c. Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*

1) Hipotesis 3: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*.

2) Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ dan/atau p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik $0,855 < 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,393 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*.” **Tidak Terbukti.**

d. Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*

1) Hipotesis 4: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*.

2) Kriteria

Jika t-statistik dan/atau p-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik 0,286 < 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,775 > 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work overload* terhadap *job performance*.” **Tidak Terbukti.**

e. Hipotesis 5: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*

1) Hipotesis 5: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*.

2) Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ dan/atau p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik $2,867 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *job performance*.” **Terbukti.**

4.4.4 Pengujian Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dilakukan dengan uji pengaruh tidak langsung melalui *bootstrapping*. Di mana hasil uji pengaruh tidak langsung disajikan dalam Tabel 4.32.

Tabel 4.32 Pengujian Efek Mediasi

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value
H6	X1->Z->Y	-0,496	-0,488	0,189	2,619	0,009
H7	X2->-Z->Y	-0,253	-0,274	0,143	1,768	0,078

Sumber: Data primer, 2022

Menurut Tabel 4.32, penjelasan mengenai pengujian hipotesis dengan efek mediasi sebagai berikut:

f. Hipotesis 6: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*

1) Hipotesis 6: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

2) Kriteria

Jika t-statistik dan/atau p-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik 2,619 > 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,009 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*.”

Terbukti.

g. Hipotesis 7: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*

- 1) Hipotesis 7: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

2) Kriteria

Jika t-statistik $> 1,96$ dan/atau p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik $1,768 < 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,078 > 0,05$, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*.” **Tidak Terbukti.**

4.4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Rekapitulasi hasil uji hipotesis dapat ditunjukkan pada Tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>work-family conflict</i> terhadap <i>burnout</i> .	Diterima
H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>work overload</i> terhadap <i>burnout</i> .	Diterima
H3: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>work-family conflict</i> terhadap <i>job performance</i> .	<i>Ditolak</i>
H4: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>work overload</i> terhadap <i>job performance</i> .	<i>Ditolak</i>
H5: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>burnout</i> terhadap <i>job performance</i> .	Diterima
H6: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung <i>work-family conflict</i> terhadap <i>job performance</i> melalui <i>burnout</i> .	Diterima
H7: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung <i>work overload</i> terhadap <i>job performance</i> melalui <i>burnout</i> .	<i>Ditolak</i>

Sumber: Data primer, 2022

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout*

Berdasarkan data yang telah diuji, *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dilihat dari bukti bahwa *original sample* sebesar 0,614 dengan t-statistik 5,176 > 1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Di mana semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi maka *burnout* yang dialami juga akan tinggi.

Dari studi ini tampak variabel *work-family conflict* terhadap *burnout* dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulucan & Yavuz (2019) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini juga didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Altintopa & Aydintan (2021) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *burnout*. Di mana *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap semua dimensi *burnout*. *Burnout* memiliki 3 dimensi, yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Medina *et al.* (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan perannya antara pekerjaan dan keluarga maka dapat mendorong tekanan psikologis sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan atau disebut dengan *burnout*.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Umur pekerja yang relatif muda cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi karena masih kurangnya pengalaman kerja. Berkaitan dengan jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah anak di mana wanita yang sudah menikah

cenderung mengalami *burnout* pada saat responden wanita memiliki anak karena dengan sedikitnya pengalaman kerja tentu responden belum dapat membagi waktunya dengan baik antara peran dalam pekerjaan dan peran di rumah. Wanita sebagian besar bertanggung jawab atas sebagian pekerjaan rumah tangga, oleh karena itu, karyawan wanita lebih mungkin kehilangan sumber daya dibandingkan karyawan laki-laki karena adanya pekerjaan-keluarga dan tugas-tugas rumah tangga yang harus diselesaikan (Daraba, *et al.* 2021). Bekerja dari rumah membuat pekerjaan rumah tangga bertambah banyak karena anggota keluarga berkumpul dalam satu rumah sepanjang hari dan melakukan aktivitasnya masing-masing. Selama pandemi, pemerintah menerapkan kebijakan pembelajaran jarak jauh di mana seorang wanita yang sekaligus ibu rumah tangga kerap kali turut menemani dan membimbing anaknya dalam pembelajaran jarak jauh serta menemani anaknya bermain. Jika salah satu peran baik peran dalam pekerjaan dan dalam keluarga tidak seimbang maka dapat menyebabkan konflik internal sehingga responden mengalami *burnout*. Dengan berpengaruhnya *work-family conflict* terhadap *burnout*, maka dapat dipahami bahwasanya ketika Dosen di lingkungan FBE UII mengalami konflik pekerjaan-keluarga maka dapat memunculkan *burnout*.

4.5.2 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Burnout*

Berdasarkan data yang telah diuji, *work overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dilihat dari bukti bahwa *original*

sample sebesar 0,313 dengan t-statistik $2,484 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,014 < 0,05$. Di mana semakin tinggi *work overload* yang terjadi maka *burnout* yang dialami juga akan tinggi.

Dari studi ini tampak variabel *work overload* terhadap *burnout* dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Watson *et al.* (2018) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hal ini didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Saputro *et al.* (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work overload* terhadap *burnout*. Jika beban kerja meningkat maka *burnout* akan meningkat pula. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) menyatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*. Hal ini dikarenakan karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang ada dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan akan mengalami perasaan tertekan dan kurangnya tenaga jika menerima beban kerja berlebih sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. *Burnout* dalam penelitian ini dilihat dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Umur pekerja yang

relatif muda cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi karena masih kurangnya pengalaman kerja. Berkaitan dengan jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah anak di mana wanita yang sudah menikah cenderung mengalami *burnout* pada saat responden wanita memiliki anak. Dilihat dari masa kerja dominan 2-10 tahun dan rata-rata total SKS dominan yang diampu per semester sebanyak 11-20 SKS di mana ketika responden menerima beban kerja yang berlebih dapat memunculkan *burnout* karena kurangnya waktu dalam mengorganisir semua pekerjaannya sehingga responden tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik dan membuat responden harus bekerja hingga malam hari bahkan di akhir pekan sekalipun dikarenakan responden dituntut untuk bekerja dengan cepat. Hal tersebut berdampak pada munculnya *burnout* di mana responden merasa kehabisan energi dan kelelahan baik secara fisik maupun kelelahan non-fisik untuk melanjutkan pekerjaannya. Wanita bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan rumah tangga, oleh karena itu, menyebabkan karyawan wanita lebih mungkin mengalami kelelahan karena beban kerja yang berlebihan saat bekerja dari rumah (Daraba *et al.* 2021). Dengan berpengaruhnya *work overload* terhadap *burnout*, maka dapat dipahami bahwasanya ketika Dosen di lingkungan FBE UII memiliki beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya *burnout*.

4.5.3 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan data yang telah diuji, *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Dilihat dari bukti bahwa *original sample* sebesar 0,308 dengan t-statistik $0,855 < 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,393 > 0,05$. Di mana *work-family conflict* tidak memengaruhi *job performance* sehingga *job performance* tidak akan menurun.

Dari studi ini tampak variabel *work-family conflict* terhadap *job performance* dinyatakan tidak berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang & Tsai (2014) menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi tidak meluas ke pekerjaan karena karyawan dapat membagi waktunya dengan baik, akan tetapi lebih memengaruhi ke kehidupan pribadi seperti kepuasan dalam berkeluarga dan kualitas hidup. Hal ini didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2018) yang membuktikan bahwa *work-family conflict* tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pekerjaan merupakan mata pencaharian untuk kehidupan sehari-hari, sehingga karyawan mampu mengelola dengan baik konflik pekerjaan-keluarga bahkan jika hal itu terjadi mereka harus tetap bekerja dengan baik untuk tetap berada dalam performa yang baik karena mereka tidak mampu jika harus kehilangan pekerjaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulistyowati dan Hadi (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict*

tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hal ini dikarenakan karyawan tidak terlalu peduli dengan konflik yang terjadi dalam keluarga karena dan harus tetap bekerja dengan baik karena mereka terdesak oleh kebutuhan akan penghasilan yang didapat dari bekerja.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan tidak terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Karakteristik dominan responden pada penelitian ini adalah wanita dengan rentang usia 26-35 tahun dan rata-rata memiliki 1 orang anak di mana pada usia dengan rentang tersebut responden masih sangat produktif dalam bekerja karena masih cukup muda untuk melakukan berbagai aktivitas dan dapat membagi waktunya dengan baik. Kemudian, dominan responden sudah menikah sehingga mereka mendapat dukungan dari pasangan dan juga keluarganya. Selain itu, masa kerja dominan responden memiliki rentang waktu 2-10 tahun dengan rata-rata total SKS yang diampu per semester berjumlah 11-20 SKS. Oleh karena itu responden ingin meningkatkan keterampilan, menambah pengetahuan serta pengalaman, dan memiliki keingintahuan yang tinggi guna mencapai tujuan dan harapannya terhadap organisasi sehingga responden berusaha mempertahankan kinerjanya dengan baik, bahkan jika memungkinkan dapat ditingkatkan.

Sementara itu penelitian menunjukkan waktu dominan yang dihabiskan oleh responden untuk didedikasikan pada non-mengajar per

minggu adalah rentang 16-35 jam. Ini menunjukkan bahwa tidak banyak waktu yang dihabiskan untuk kegiatan non-mengajar yang dilakukan oleh responden, sehingga responden tetap berada pada performa yang baik dan responden dapat membagi waktunya dengan baik untuk peran dalam pekerjaan dan peran di keluarga sehingga *work-family conflict* tidak terjadi.

Selain itu, dilihat dari data kinerja Dosen FBE UII tahun 2020/2021 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,38 dari skala tertinggi 4. Nilai tersebut tergolong cukup tinggi, yang artinya kinerja Dosen FBE dinyatakan baik. Oleh karena itu, meskipun terjadi pandemi Covid-19 yang memungkinkan terjadinya peningkatan *work-family conflict* karena kebijakan WFH yang diberlakukan, tidak berpengaruh atas kinerja responden di lingkungan FBE UII. Dengan tidak berpengaruhnya *work-family conflict* terhadap *job performance*, maka dapat dipahami bahwasanya kinerja Dosen tidak menurun meskipun terjadi konflik pekerjaan-keluarga.

4.5.4 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan data yang telah diuji, *work overload* tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Dilihat dari bukti bahwa *original sample* sebesar 0,068 dengan t-statistik $0,286 < 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,775 > 0,05$. Di mana ketika *work overload* tidak

mempengaruhi *job performance* sehingga *job performance* tidak akan menurun.

Dapat dilihat bahwa variabel *work overload* terhadap *job performance* dinyatakan tidak berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali & Rehman (2020) menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*. Hal ini didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Johari *et al.* (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh substansial pada kinerja pekerjaan di antara guru sekolah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ashfaq *et al.* (2013) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang lemah antara *work overload* terhadap *job performance*. Ini dikarenakan karyawan mengabaikan beban kerja di atas gaji yang wajar sebab karyawan harus memberikan nafkah kepada keluarga besarnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Johari *et al.* (2019) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan melihat bahwa pekerjaan yang berlebihan sebagai suatu hal yang menantang dan menarik, dan dalam situasi tertentu hal ini dianggap sebagai sesuatu yang positif. Dengan tidak berpengaruhnya *work overload* terhadap *job performance*, maka dapat dipahami bahwasanya ketika Dosen di lingkungan FBE UII memiliki beban kerja yang berlebih tidak akan mengganggu kinerjanya dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan tidak terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Karakteristik dominan responden pada penelitian ini adalah wanita dengan rentang usia 26-35 tahun dan rata-rata memiliki 1 orang anak, dominan responden sudah menikah, masa kerja dominan responden memiliki rentang waktu 2-10 tahun dengan rata-rata total SKS yang diampu per semester berjumlah 11-20 SKS, dan waktu dominan yang dihabiskan oleh responden untuk didedikasikan pada non-mengajar per minggu adalah rentang 16-35 jam. Berdasarkan hal tersebut, di mana pada usia dengan rentang tersebut responden masih sangat produktif dalam bekerja karena masih cukup muda untuk melakukan berbagai aktivitas dan dapat membagi waktunya dengan baik. *Work overload* yang dihadapi oleh responden dapat dengan mudah teratasi karena beban pekerjaan tersebut dapat turut meningkatkan keterampilan, menambah pengetahuan serta pengalaman bagi responden karena semakin banyak pekerjaan yang responden kerjakan maka semakin tinggi pula keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang dirasakan oleh responden. Responden dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik karena responden sudah menikmati ritme kerjanya sehingga beban pekerjaan yang berlebih sudah tidak mengganggu dan tidak akan memengaruhi kinerja responden. Dengan *work overload* dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap *job performance*, maka dapat dipahami

bahwasanya kinerja Dosen di lingkungan FBE UII tidak menurun meskipun Dosen diberikan beban kerja yang berlebih.

4.5.5 Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan data yang telah diuji, *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Dilihat dari bukti bahwa *original sample* sebesar -0,808 dengan t-statistik $2,867 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$. Di mana ketika *burnout* yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka akan mempengaruhi *job performance* sehingga *job performance* menurun.

Dari studi ini tampak variabel *burnout* terhadap *job performance* dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.* (2018) menunjukkan bahwasanya *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2019) yang membuktikan bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap *job performance*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prasetya *et al.* (2020) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sedang mengalami tingkat *burnout* tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja pun akan ikut menurun.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab

hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Karakteristik dominan responden pada penelitian ini adalah wanita dengan rentang usia 26-35 tahun dan rata-rata memiliki 1 orang anak, dominan responden sudah menikah, masa kerja dominan responden memiliki rentang waktu 2-10 tahun dengan rata-rata total SKS yang diampu per semester berjumlah 11-20 SKS, dan waktu dominan yang dihabiskan oleh responden untuk didedikasikan pada non-mengajar per minggu adalah rentang 16-35 jam. Berdasarkan hal tersebut, responden memang berada dalam usia produktif karena terbilang masih muda sehingga memungkinkan responden terlalu memprioritaskan pekerjaannya, menuntut dirinya untuk bekerja dengan cepat, terlalu keras terhadap diri sendiri karena ingin mencapai apa yang telah ditargetkan. Pada umumnya organisasi menuntut lebih pada responden yang relatif muda karena lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan lebih memahami teknologi yang mendukung kinerja dari masing-masing tugas. Oleh sebab adanya berbagai tuntutan dalam pekerjaan sehingga responden dapat mengalami *burnout* yang menyebabkan responden mengalami kelelahan baik secara fisik dan/ atau kelelahan non-fisik dan menyebabkan performa responden menurun. Dengan berpengaruhnya *burnout* terhadap *job performance*, maka dapat dipahami bahwasanya Dosen di lingkungan FBE UII yang mengalami *burnout* akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

4.5.6 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* melalui

Burnout

Berdasarkan data yang telah diuji, *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Dilihat dari bukti bahwa *original sample* sebesar -0,496 dengan t-statistik 2,619 > 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,009 < 0,05. Di mana ketika *work-family conflict* yang dialami dapat berdampak pada munculnya *burnout* dan turut memengaruhi *job performance*.

Dari studi ini tampak bahwa variabel *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout* dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2012) menunjukkan bahwasanya kelelahan emosional berfungsi sebagai mediator penuh pada *work-family conflict* terhadap *job performance* dan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap *job performance* yang dimediasi oleh kelelahan emosional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Meliala *et al.* (2020) menyatakan bahwa kelelahan emosional memediasi hubungan antara *work-family conflict* terhadap *job performance*. Artinya ada pengaruh positif antara *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui kelelahan emosional. Kelelahan emosional merupakan salah satu dimensi dari *burnout*. Dalam penelitian ini, peneliti menguji dari variabelnya bukan

dimensinya. Berdasarkan hasil pengujian, dapat kita lihat bahwa *burnout* berhasil menjadi mediator antara *work-family conflict* terhadap *job performance*. Konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi apabila karyawan tidak mampu mengatasinya dengan cepat maka akan memunculkan *burnout* sehingga berdampak pada kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Karakteristik dominan responden pada penelitian ini adalah wanita dengan rentang usia 26-35 tahun dan rata-rata memiliki 1 orang anak, dominan responden sudah menikah. Berdasarkan karakteristik dominan tersebut, responden tidak mampu mengatasi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi karena wanita lebih banyak mengemban atau mengerjakan pekerjaan rumah sehingga sulit dalam mengatur waktu untuk peran dalam pekerjaan dan peran di keluarga meskipun kedua peran tersebut sama-sama penting. Masa kerja dominan responden memiliki rentang waktu 2-10 tahun dengan rata-rata total SKS yang diampu per semester berjumlah 11-20 SKS, dan waktu dominan yang dihabiskan oleh responden untuk didedikasikan pada non-mengajar per minggu adalah rentang 16-35 jam. Berdasarkan hal tersebut, memungkinkan responden ingin menambah pengalaman dan keterampilan untuk mencapai tujuan dan harapannya terhadap organisasi

sehingga salah satu peran (peran dalam pekerjaan atau di keluarga) menjadi tidak seimbang karena adanya berbagai tuntutan yang dihadapi sehingga membuat karyawan kurang tidur, sakit kepala, emosi meluap, dan sinisme yang membuat karyawan merasa lelah baik secara fisik maupun lelah secara non-fisik (emosional/ mental) yang memunculkan *burnout*. *Burnout* secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap *job performance*, ketika karyawan mengalami *burnout* maka akan berdampak terhadap kinerja yang menurun. Dengan berpengaruhnya *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*, maka dapat dipahami bahwasanya ketika Dosen di lingkungan FBE UII memiliki konflik pekerjaan-keluarga maka dapat menyebabkan terjadinya *burnout* dan akan berdampak pada kinerjanya dalam organisasi.

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

Berdasarkan data yang telah diuji, *work overload* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Dilihat dari bukti bahwa *original sample* sebesar -0,253 dengan t-statistik 1,768 < 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,078 > 0,05. Pada penelitian ini dinyatakan bahwa hipotesis negatif namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan data yang dikumpulkan dari sampel/responden tidak dapat membuktikan hubungan antara *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout*. Dengan demikian, *work overload* yang dirasakan oleh Dosen

FBE UII tidak memunculkan *burnout* dan tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Dari studi ini tampak bahwa variabel *work overload* terhadap *job performance* melalui *burnout* dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadyah (2021) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout*. Hal ini dikarenakan karyawan merasa mampu dalam mengatasi beban kerja yang ada sehingga tidak menyebabkan *burnout* dan kinerja karyawan tetap optimal. Dengan *work overload* dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout* maka hipotesis ini tidak terbukti. Hal ini dikarenakan pola persebaran data terhadap indikator-indikatornya yang tidak sama antar variabel. Selain itu, item pernyataan yang disusun oleh peneliti tidak sesuai dengan kondisi obyektif responden sehingga responden merasa tidak memiliki keterkaitan terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti terhadapnya.

Penelitian ini dilakukan kepada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia untuk mengetahui penyebab hipotesis yang telah diuji dan dinyatakan tidak terbukti dalam penelitian ini dengan melihat pada karakteristik dominan responden. Karakteristik dominan responden pada penelitian ini adalah wanita dengan rentang usia 26-35 tahun dan rata-rata memiliki 1 orang anak, dominan responden sudah menikah. Berdasarkan karakteristik dominan tersebut, responden

mampu mengatasi beban kerja yang berlebih karena berada dalam rentang usia muda sehingga produktif dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat karena responden dapat dengan mudah mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dengan mencari solusi dengan cepat karena pada rentang usia tersebut responden dapat dengan mudah beradaptasi terhadap lingkungan sekitar dan penyesuaian akan teknologi yang ada. Masa kerja dominan responden memiliki rentang waktu 2-10 tahun dengan rata-rata total SKS yang diampu per semester berjumlah 11-20 SKS, dan waktu dominan yang dihabiskan oleh responden untuk didedikasikan pada non-mengajar per minggu adalah rentang 16-35 jam. Berdasarkan hal tersebut, responden memiliki keingintahuan yang tinggi dan menambah pengalaman kerja sehingga semua pekerjaan dapat dengan cepat diselesaikan. Oleh karena itu, *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *burnout* karena *burnout* tidak berhasil menjadi perantara/ *intervening* antara *work overload* dan *job performance*. Hal ini dikarenakan sampel tidak dapat membuktikan keterkaitan antar hubungan variabel-variabel tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dosen Sarjana (S1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*
2. *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*
3. *Work-family conflict* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*
4. *Work overload* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*
5. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*
6. *Burnout* sebagai variabel *intervening* memengaruhi secara negatif dan signifikan hubungan antara *work-family conflict* dan *job performance*
7. *Burnout* sebagai variabel *intervening* tidak memengaruhi secara signifikan hubungan antara *work overload* dan *job performance*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran untuk pihak-pihak di bawah ini berlandaskan hasil analisis dan pembahasan, berupa:

1. Bagi Organisasi

- Dalam meminimalkan *work-family conflict*, karyawan hendaknya lebih mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, di mana karyawan diharapkan mampu memenuhi tugas-tugas untuk setiap peran tepat pada waktunya sehingga tidak mengganggu tugas peran yang lainnya agar tidak memunculkan *burnout* dan tetap menjaga kinerja karyawan.
- Dalam meminimalkan *work overload*, organisasi dapat menyesuaikan antara beban kerja karyawan dengan kemampuan kerja karyawan agar karyawan tidak mengalami *burnout* serta untuk menjaga tingkat kinerja karyawan dengan baik.
- Dalam meningkatkan *job performance*, organisasi dapat mempertahankan performa karyawan dengan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja dan mengatasi kompleksitas pekerjaan. Jika hal tersebut dilakukan, maka memungkinkan tingkat kinerja karyawan tinggi guna keberlangsungan karyawan dan organisasi.
- Dalam meminimalisir *burnout*, organisasi dapat mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tidak melebihi kemampuan karyawan serta mempromosikan *work-life balance* untuk menyeimbangkan kehidupan personal dan profesional karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Jumlah data yang diambil dalam penelitian ini relatif sedikit yaitu sebanyak 44 responden meskipun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus namun tidak semua kuesioner kembali. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan objek penelitian lain yang lebih besar sampelnya sehingga dapat digeneralisasi dan tidak bias.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pendekatan penelitian lain seperti penelitian kualitatif untuk hasil penelitian yang lebih detail dan mendalam.
- Peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel independen lain seperti *quality of work life*, kepuasan kerja, *work engagement*, dan lainnya sebagai faktor yang memengaruhi *job performance*, sehingga didapatkan hasil yang semakin baik dan memberikan kontribusi terhadap organisasi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Acun, A. (2016). Work-Family Conflict and the Effect of Tourist Guide on their Intention to Leave. *Master Thesis*. Turki: Balikersir University
- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2)
- Ali, S., & Rehman, M.Z. (2020). Impact of Work Overload and Fear of Negative Evaluation on Employees Performance: Analyzing the Role of frustration at Work Place. *Global Social Sciences Review*, 5(3), 246-258
- Altintopa, F.F., & Aydintan, B. (2020). Work-Family Conflict in Teachers and the Effect of Family-Job Conflict on Burnout. *Gazi Journal of Economics and Business*, 7(1), 38-54
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work-Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing
- Asgari, L., Shirkosh, S.S., & Haghshenas, F. (2018). The Effect of Job Burnout on the Performance of the Employees of the Justice Department (Case Study: Employees of the Justice Department of Alborz Province). *Revista Publicando*, 5(14), 397-417
- Ashfaq, S., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). Impact of Work Life Conflict and Work Overload on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Scientific Research*, 14(5), 688 - 695
- Asnawi, M.A. (2019). *Kinerja Perseroan Karyawan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Athra Samudra
- Astuti, N., & Palupiningdyah. (2018). The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga). *Management Analysis Journal*, 7(2), 223-230

- Azisah, S., Mustari, A., Himayah., & Mase, A. (2016). *Kontekstualisasi Gender, Islam dan Budaya*. Makasar: Alauddin University Press
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. (1993). *Human Resources Management Anexperiental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc
- Byron, K. (2005). A Meta Analytic Review of Work Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198
- Chin, W.W. (2000). Partial Least Square for IS Researchers: An Overview and Presentation of Recent Advances Using the PLS Approach. Diakses pada 2 Juni 2022 dari <http://disc-nt.cba.uh.edu/chin/icis96.pdf>
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Science*, 6(3), 399-403
- Cinamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Profile of Attribution of Importance to Life Roles and their Implications for the Work-Family Conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212
- Conley, S., & Woolsey, S.A. (2000). Teacher Role Stress, Higher Order Needs and Work Outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 179-201
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publication
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from Home during the Corona Pandemic: Investigating the Role of Authentic Leadership, Phychological Capital, and Gender on Employee Performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1885573
- Dewi, S.P., Susanti, M., Sufiyati., & Cokki. (2021). Effect of Work Overload on Job Satisfaction through Burnout. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 56-75
- Elshaer, N.S.M., Moustafa, M.S.A., Aiad, M.W., & Ramadan, M.I.E. (2018). Job Stress and Burnout Syndrom among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), pp 273-277
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79

- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 Created a Gender Gap in Perceived Work Productivity and Job Satisfaction: Implications for Dual Career Parents Working Home. *Gender in Management, 35*(7), 719-736
- Fitzgerald, L., Johnston, R., Brignall, T.J., & Voss, C. (1991). *Performance Measurement in Service Business*. The Cartered of Management Accountant, London
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30*(1)
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 723-729
- Gorgi, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance. *International Journal of Social Science and Humanity, 4*(1), 243-246
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88
- Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice, 19*(2), 139-152
- Harianto, S. (2021). Evaluasi Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Selama Work From Home (WFH): Studi Kasus di Universitas Negeri Surabaya. *Journal of Public Sector Innovations, 5*(2)
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama
- 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)

- Heinemann, L.V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*, 7(1), 215824401769715
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Kreatif
- Johari, J., Tan, F.Y., & Zulkarnain, Z.I.T. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance, and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120
- Johari, R.J., Ridzoan, N.S., & Zarefar, A. (2019). The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors Job Performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 88
- Kahn, R.L., Wolfe, D.N., Quinn, R.P., & Snoek, J.D. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley
- Karatepe, O.M. (2012). The Effect of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediating Effect of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634
- Khan, F.N., Sehrawat, N., & Singh, S. (2021). The Impact of HR Practices on Perceived Gender Sensitivity and Gender Bias: A Multilevel Analysis of Hotel Industry. *Journal of Business Research*, 10(1), 90-106
- Khan, F.U., Faizi, W.U.N., & Naseer Ud Din, M. (2018). Work- Family Conflict and its Impact on Job Performance of Female Teachers of Frontier Education Foundation Girls Colleges of Khyber Pakhtunkhwa. *Global Social Sciences Review*, 3(3), 572-594
- Lebas, M., & Euske, K. (2002). A Conceptual and Operational Delineation of Performance. *Business Performance Measurement*, pp 65-79
- Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). Nurse Turnover: The Mediating Role of Burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-337
- Ma'rifah, D. (2020). Work From Home Implementation: Study on Positive Impact, Negative Impact and Employee Productivity. *Civil Service Journal*, 14(2), 1-10

- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422
- Medina, H.R.B., Compoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Pacheco, P.O., & Parades-Aguirre, M.I. (2021). The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the Covid-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302
- 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. *A Multifaceted Review Journal in the Field of Pharmacy*, 11(10), 459-465
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/ WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150
- Naru, A.S., & Rehman, A. (2020). Impact of Job Insecurity and Work overload on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Stress: A Case of Pakistan's Fast-food Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 305
- Nasir, A., & Ammara, N. (2021). Effect of Job Stress (Job, Role Management) Work Overload, Work Family Conflict, Job Embeddedness and Job Satisfaction on Job Performance of School Educators. *Journal on Education Psychology*, 14(3), 21-28
- Palupi, M., & Tjahjono, H.K. (2018). Pengintegrasian Perencanaan Sumberdaya Manusia dan Strategi Organisasional: Catatan Kecil. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(1), 89-93
- Pamungkas, A.P., & Sridadi, A.R. (2020). Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel *Intervening* di RS X Surabaya. *Business and Finance Journal*, 5(2), 85-94

- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A.L. (2020). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 191
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355
- Ramos, S.A., Martinez, F.R.M., Manriquez, I.J.R., Odilon, M.G., Esparza, S.Y.E., Franco, J.T., & Padilla, L.F. (2021). Burnout Syndrome and Association with Work Stress in Nursing Staff in Public Hospital of the Northern Border of Mexico. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 571-576
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. Kementerian Dalam Negeri. Jakarta
- Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta
- Retnowati, A.N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja pada Kinerja Ibu Bekerja dari Rumah selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Jurnal Sain Manajemen*, 6(2)
- Riana, I.G., Wiagustini, N.L.P., Dwijayanti, K.I., & Rihayana, I.G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134
- Saputro, R., Aima, M.H., & Elmi, F. (2020). Effect of Work Stress and Work Load on Burnout and its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 362 – 379

- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). In Book: *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research* (pp 19-32). Chapter: *Burnout: A Multidimensional Perspective*. Washington, DC: Taylor & Francis
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd
- Sekilas FBE UII – Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII. (2021). Diakses pada 2 Februari 2022 dari <https://fecon.uui.ac.id/sekilas/>
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4)
- Siahaan, E. (2018). Evaluating the Effect of Work-Family Conflict and Emotional Intelligence in Workplace: Review to Increase Employees' Performance. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 126, 012100
- Snell, S.A., & Morris, S.S. (2019). *Managing Human Resources*. 18th Edition. Cengage Learning: Boston, USA
- Sobirin, Achmad. (2014). *Manajemen Kinerja: Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Spector, P.E., & Jex, S.M. (1998). Development of Four Self-Report Measure of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367
- Sulistiyowati, C.M., & Hadi, H.K. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3)
- Tahir, S., Yusof, R.B.M., Azam, K., Khan, A., & Kaleem S. (2012). The Effect of Work Overload on the Employees Performance in the Relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Science*, 2(1), Pp. 174-181
- Tarwaka., Bakri, S.H., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press

- Tjahjono, H.K., Basuki, A.T., & Palupi, M. (2021). *Aplikasi SEM dalam Studi Perilaku Organisasional*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta
- Ulucan, E., & Yavuz, N. (2019). The Effect of Workaholism and Work-Family Conflict on Burnout in Hospitality Enterprises. *The Journal of Academic Social Science*, 7(89), 529-543
- Wang, M.L., & Tsei, L.J. (2014). Work-Family Conflict and Job performance in Nurses: The Moderating Effect of Social Support. *The Journal of Nursing Research*, 22(3), 200-207
- Watson, A.G., McCoy, J.V., Mathew, J., Gundersen, D.A., & Eisenstein, R.M. (2018). Impact of Physician Workload on Burnout in the Emergency Department. *Psychology, health, & Medicine*, 24(4), 414-428
- World Health Organization. (2021). *Coronavirus Disease (Covid-19)*. Diakses pada 25 Januari 2022, dari <https://www.who.int/covid-19>
- Zaid, M.A.B. (2019). The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University. *International Journal of Business and Social Science*, 10(4), 2219-6021

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Saya Nur Ajizah (18311337), mahasiswa Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Performance*: *Burnout* sebagai Variabel *Intervening*”**.

Sehubung dengan hal tersebut, dengan kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Dosen dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* serta untuk mengetahui apakah *burnout* berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan *work-family conflict* dan *work overload* terhadap *job performance* pada Dosen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika.

Perlu diketahui, data yang diisikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya diperuntukan guna kepentingan penelitian ini. Sebagai bentuk apresiasi, peneliti akan memberikan *reward* berupa *e-wallet* dalam bentuk Go-Pay, OVO, atau Shopee Pay dengan nilai total sebesar Rp300.000,- kepada beberapa responden yang beruntung (akan diundi setelah seluruh data terkumpul).

Atas kerendahan hati Bapak/Ibu Dosen untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, dihaturkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Nur Ajizah

18311337@students.uui.ac.id

Mahasiswa Sarjana (S1) Manajemen Angkatan 2018, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Dosen Pembimbing:

Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

a. Identitas Responden

Jawablah item berikut ini, sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

1. Nama (Boleh Inisial):

2. Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

3. Usia :

a. 26-35 tahun

b. 36-45 tahun

c. 46-55 tahun

d. > 55 tahun

4. Status Perkawinan :

a. Menikah

b. Belum Menikah

5. Jumlah Anak :

a. 1 anak

b. 2 anak

c. 3 anak

d. > 3 anak

e. Lainnya

6. Masa kerja :

a. 2-10 tahun

b. 11-20 tahun

c. > 20 tahun

7. Rata-rata Total SKS Per Semester :

- a. 2-10 SKS
- b. 11-20 SKS
- c. 21-30 SKS
- d. > 30 SKS

8. Rata-rata Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu :

- a. 0-15 jam
- b. 16-35 jam
- c. 36-45 jam
- d. > 45 jam

Bila berkenan, mohon dapat mencantumkan nomor HP Bapak/Ibu guna pengiriman reward bagi yang beruntung:

b. Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban terhadap semua pertanyaan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan realita. Beri tanda (v) pada kolom yang tersedia untuk pilihan jawaban Anda. Skor jawaban dibagi dalam 6 kriteria:

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Tidak Setuju (CTS)	3
Cukup Setuju (CS)	4
Setuju (S)	5
Sangat Setuju (SS)	6

KUESIONER

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK OVERLOAD*

TERHADAP *JOB PERFORMANCE*:

BURNOUT SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Work-Family Conflict

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
		STS	TS	CTS	CS	S	SS
1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya	1	2	3	4	5	6
2	Waktu yang tersita untuk pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga	1	2	3	4	5	6
3	hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak selesai karena tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5	6
4	pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga	1	2	3	4	5	6
5	karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, saya harus memuat perubahan pada rencana saya untuk kegiatan keluarga	1	2	3	4	5	6

Sumber: Karatepe, O.M. (2012). The Effect of Work Overload and Work-Family

Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality*

Management, 25(4), 614 – 634.

Work Overload

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
		STS	TS	CTS	CS	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	1	2	3	4	5	6
2	Saya sering bekerja di akhir pekan atau pada malam hari	1	2	3	4	5	6
3	saya mengerjakan pekerjaan di luar kemampuan saya	1	2	3	4	5	6
4	Saya dituntut untuk bekerja sangat keras	1	2	3	4	5	6
5	Saya dituntut untuk bekerja dengan cepat	1	2	3	4	5	6
6	Pekerjaan saya membutuhkan banyak tenaga fisik	1	2	3	4	5	6
7	Pekerjaan saya membutuhkan banyak usaha mental (berpikir, mengingat, mencari, dsb)	1	2	3	4	5	6
8	Pekerjaan saya melibatkan banyak pekerjaan yang dilakukan secara berulang	1	2	3	4	5	6

Sumber: Karatepe, O.M. (2012). The Effect of Work Overload and Work-Family

Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614 – 634.

Tahir, S., Yusof, R.B.M., Azam, K., Khan, A., & Kaleem S. (2012). The Effect of Work Overload on the Employees Performance in the Relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Science*, 2(1), Pp.

174-181

Job Performance

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
		STS	TS	CTS	CS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5	6
2	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan prosedur	1	2	3	4	5	6
3	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar	1	2	3	4	5	6
4	Saya mampu mentaati pekerjaan sesuai dengan prosedur	1	2	3	4	5	6
5	Saya memiliki kemampuan dalam memenuhi pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi	1	2	3	4	5	6
6	Saya memiliki kemampuan untuk memenuhi target	1	2	3	4	5	6
7	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu istirahat dengan benar	1	2	3	4	5	6
8	Saya memiliki kemampuan untuk hadir tepat waktu	1	2	3	4	5	6
9	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5	6
10	Saya memiliki kemampuan untuk memelihara prasarana organisasi	1	2	3	4	5	6
11	Saya memiliki kemampuan untuk menghemat biaya pengeluaran organisasi	1	2	3	4	5	6
12	Saya memiliki kemampuan untuk meminimalkan kesalahan saat bekerja	1	2	3	4	5	6
13	Saya memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	1	2	3	4	5	6
14	Saya memiliki kemampuan untuk menghargai hasil kerja rekan saya	1	2	3	4	5	6
15	Saya memiliki kemampuan untuk membangun suasana yang harmonis dengan rekan kerja	1	2	3	4	5	6
16	Saya bertanggung jawab dalam bekerja	1	2	3	4	5	6

17	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tanpa bantuan supervisor	1	2	3	4	5	6
18	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan	1	2	3	4	5	6

Burnout

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
		STS	TS	CTS	CS	S	SS
1	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa lelah di penghujung hari	1	2	3	4	5	6
3	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja	1	2	3	4	5	6
4	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar melelahkan bagi saya	1	2	3	4	5	6
5	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
6	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
7	Saya merasa saya bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
8	Bekerja dengan orang secara langsung membuat saya sangat stres	1	2	3	4	5	6
9	Saya merasa sudah tidak memiliki kekuatan lagi dalam bekerja	1	2	3	4	5	6
10	Saya merasa saya memperlakukan orang yang saya kenal seolah-olah mereka tidak ada hubungannya dengan saya	1	2	3	4	5	6
11	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang sejak saya menerima pekerjaan ini	1	2	3	4	5	6
12	Saya khawatir pekerjaan ini mempersulit saya secara emosional	1	2	3	4	5	6

13	Saya merasa saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa orang yang saya kenal	1	2	3	4	5	6
14	Saya merasa beberapa orang yang saya kenal menyalahkan saya atas masalah mereka	1	2	3	4	5	6
15	Saya merasa dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan kolega dan/atau mahasiswa	1	2	3	4	5	6
16	Saya dapat menghadapi secara efektif masalah-masalah kolega dan/atau mahasiswa saya	1	2	3	4	5	6
17	Saya merasa secara positif memengaruhi orang lain melalui pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
18	Saya merasa sangat berenergi	1	2	3	4	5	6
19	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan kolega dan/atau mahasiswa yang berhubungan dengan saya	1	2	3	4	5	6
20	Saya merasa senang setelah bekerjasama secara erat dengan kolega dan/atau mahasiswa	1	2	3	4	5	6
21	Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini	1	2	3	4	5	6
22	Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah-masalah emosional dengan sangat tenang	1	2	3	4	5	6

Sumber: Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced

Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113

Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

1. *Work-Family Conflict*

No	WFC1	WFC2	WFC3	WFC4	WFC5
1	6	6	6	5	6
2	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3
4	2	2	2	2	4
5	3	3	3	3	3
6	2	1	2	3	4
7	2	2	2	2	4
8	2	3	2	2	2
9	2	2	2	2	2
10	2	2	3	4	5
11	3	2	3	4	5
12	3	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4
14	3	2	2	4	5
15	2	2	2	2	4
16	3	3	4	3	4
17	6	6	6	6	6
18	2	2	2	2	5
19	1	1	1	1	2
20	1	4	4	4	6
21	2	2	2	2	2
22	5	5	5	5	5
23	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	6
25	2	2	2	2	2
26	4	3	3	5	4
27	2	2	3	3	3
28	2	2	3	2	2
29	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	3
31	2	2	2	2	2
32	1	1	1	1	2
33	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2
35	3	3	3	3	4
36	5	5	5	5	4

37	2	3	4	5	4
38	2	2	2	2	4
39	1	1	1	1	1
40	4	5	4	5	6
41	5	5	5	4	6
42	6	5	5	5	6
43	5	4	3	3	6
44	5	4	4	4	6

2. Work Overload

No	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8
1	6	5	6	5	6	5	6	5
2	4	4	2	3	5	2	5	4
3	3	5	3	4	4	3	5	5
4	2	4	2	2	3	1	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	5	2	5	5	2	6	4
7	2	3	4	4	2	3	5	5
8	2	2	4	4	6	2	6	6
9	2	2	4	5	5	2	5	5
10	3	2	2	2	4	2	4	4
11	6	6	2	6	4	3	6	4
12	6	6	3	5	5	4	6	6
13	6	4	2	3	3	3	6	4
14	6	6	5	5	5	4	6	5
15	4	3	3	5	5	3	6	5
16	4	6	5	4	4	4	5	4
17	6	6	4	6	6	3	6	4
18	4	6	2	3	5	2	6	4
19	2	2	3	2	2	3	4	4
20	4	6	4	6	6	3	6	6
21	2	3	2	2	2	2	4	3
22	4	6	4	4	4	2	6	5
23	1	6	3	3	3	3	6	6
24	6	6	6	3	3	3	6	5
25	2	3	1	2	5	3	5	5
26	3	5	4	5	5	3	6	5
27	2	2	2	5	5	3	4	5
28	3	5	2	2	6	3	5	3
29	4	6	3	5	5	3	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5

31	2	3	2	2	5	4	5	4
32	1	6	2	2	6	2	6	5
33	3	3	3	5	6	3	5	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	3	3	3	2	5	4
36	6	4	6	6	6	5	6	6
37	4	5	2	2	5	3	5	4
38	4	4	2	4	3	3	6	4
39	1	3	4	1	6	3	6	1
40	5	6	3	5	5	4	5	5
41	5	6	4	5	5	4	5	4
42	6	6	3	6	6	5	6	6
43	5	6	5	6	6	6	6	6
44	5	6	4	5	5	5	5	6

3. Job Performance

No	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6	JP7	JP8	JP9	JP10
1	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	4	4	4	4	5	4	5	6
7	6	6	4	4	4	4	5	4	6	6
8	6	6	4	4	4	4	6	4	4	6
9	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	3	2	3	6
12	4	6	4	4	4	4	6	6	6	6
13	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5
14	1	2	4	1	5	4	1	1	2	6
15	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
16	3	5	5	5	4	4	3	4	5	6
17	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
18	4	4	4	4	5	6	4	5	6	6
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	6	6	6	6	5	5	4	6	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6
23	6	6	6	6	6	6	3	6	4	6
24	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6

25	5	6	5	6	4	5	3	5	5	5
26	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4
27	5	6	6	6	6	5	4	5	6	5
28	5	6	6	5	4	5	5	5	5	6
29	6	5	5	5	6	6	2	6	6	6
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
32	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	4	4	4	6	5	4	5
36	6	6	5	5	5	5	5	3	3	6
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
38	6	6	6	6	6	5	3	6	6	6
39	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
40	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
41	3	4	4	4	4	4	2	4	3	5
42	4	4	4	3	3	5	2	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4
44	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4

No	JP11	JP12	JP13	JP14	JP15	JP16	JP17	JP18
1	6	6	6	5	6	6	6	5
2	4	4	5	5	5	5	4	5
3	3	4	5	6	5	5	5	5
4	6	5	5	6	6	6	5	5
5	5	5	5	4	6	6	5	6
6	5	4	6	4	6	6	5	5
7	6	6	6	4	6	6	5	6
8	6	4	6	6	6	6	6	6
9	5	5	5	5	5	5	5	6
10	4	4	5	6	5	5	4	4
11	3	6	6	4	6	6	5	5
12	6	6	6	4	6	6	6	6
13	6	5	6	6	6	6	6	6
14	2	1	2	3	2	5	6	5
15	6	6	6	6	6	6	6	6
16	5	5	5	5	5	6	5	5
17	4	5	5	6	4	6	6	6
18	5	5	5	6	6	6	5	6
19	5	5	6	6	6	6	5	5
20	5	5	6	6	6	6	4	4
21	4	4	4	5	5	5	5	5
22	4	4	4	6	5	6	5	6

23	4	4	4	6	6	6	6	6
24	4	4	4	6	6	6	1	6
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	5	4	5	4	5
27	4	5	5	5	6	6	6	6
28	6	5	6	5	5	6	5	6
29	6	6	6	6	6	6	6	6
30	4	5	5	5	5	6	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	6	6	6	6	6	6	5	5
33	6	6	6	6	6	6	5	5
34	5	5	5	5	5	6	5	6
35	5	4	5	5	5	5	4	4
36	5	5	4	6	5	5	6	6
37	5	6	6	6	6	6	5	5
38	6	6	6	6	6	6	5	6
39	6	6	6	6	6	6	4	4
40	5	5	6	5	5	5	5	5
41	4	3	4	5	5	4	2	3
42	3	3	3	4	3	3	2	2
43	4	4	4	4	3	4	2	2
44	3	4	4	4	4	4	3	3

4. *Burnout*

No	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11
1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5
2	4	5	4	5	4	3	4	2	2	3	2
3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1
4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	4	2	3	3	1	4	1	1	1	1
7	2	4	6	4	2	1	2	1	1	3	5
8	2	3	4	2	3	1	2	2	2	1	1
9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1
11	6	6	4	4	4	1	4	1	1	1	1
12	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	4
14	6	5	5	5	6	5	6	5	3	3	2
15	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1
16	4	4	4	3	4	2	3	2	1	1	1

17	6	6	6	6	6	5	6	1	3	5	6
18	2	4	2	2	4	1	1	1	1	1	1
19	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
20	5	5	3	3	3	1	2	2	1	2	2
21	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
22	5	6	6	6	5	4	4	6	4	3	3
23	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
24	1	6	1	6	6	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1
26	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2
27	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1
28	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1
29	1	6	6	1	1	1	2	2	1	1	1
30	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
31	4	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1
32	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
34	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	6	6	4	5	5	5	5	5	6	6	5
37	5	4	2	3	3	1	2	2	1	1	1
38	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	5	5	4	3	5	3	4	2	2	1	1
41	3	6	6	5	5	5	6	4	5	3	2
42	5	5	6	4	5	6	6	4	6	3	2
43	6	6	6	5	6	6	6	5	6	4	3
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3

No	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22
1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3
3	1	1	1	4	3	4	6	5	5	5	5
4	1	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6
6	1	1	1	5	6	5	5	5	5	5	5
7	2	1	3	5	5	6	6	6	6	6	5
8	1	1	2	4	5	4	4	4	5	5	4
9	1	2	2	4	5	6	6	5	6	6	5
10	1	1	3	4	4	3	5	5	5	5	4
11	1	1	1	5	4	5	4	6	5	6	3
12	4	4	3	4	4	6	5	6	6	6	6
13	1	2	1	6	6	6	4	6	5	6	6
14	6	5	5	1	3	5	3	5	4	2	2

15	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
16	1	2	3	6	5	5	5	4	5	6	5
17	6	5	5	6	5	5	3	4	6	4	5
18	1	1	1	3	4	4	4	5	6	6	5
19	1	1	3	5	5	4	5	5	5	6	6
20	4	4	3	5	5	6	5	5	5	6	5
21	1	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4
22	3	4	1	5	4	6	4	3	4	6	3
23	1	1	3	4	3	5	5	6	6	6	6
24	1	1	3	1	6	6	6	6	6	6	6
25	1	1	1	5	5	5	4	4	5	5	5
26	2	2	3	2	2	2	5	3	4	5	5
27	1	2	3	5	4	5	5	4	5	6	6
28	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5
29	1	1	2	3	2	2	5	5	6	6	6
30	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5
31	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4
32	1	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6
33	1	1	3	6	6	6	6	6	6	5	5
34	2	1	2	5	5	6	6	5	5	5	5
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
37	1	1	1	5	5	5	5	6	5	6	5
38	1	2	4	5	5	6	6	6	6	6	5
39	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
40	2	1	2	5	5	5	5	6	6	6	6
41	5	3	6	3	3	5	4	4	3	5	3
42	6	3	6	3	3	4	4	3	3	4	4
43	6	3	6	3	3	4	4	3	4	4	4
44	5	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الجامعة الجزائرية للدراسات والبحوث

Lampiran 3

Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	47.7	47.7	47.7
	Perempuan	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 tahun	14	31.8	31.8	31.8
	36-45 tahun	9	20.5	20.5	52.3
	46-55 tahun	10	22.7	22.7	75.0
	> 55 tahun	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

3. Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	39	88.6	88.6	88.6
	Belum Menikah	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

4. Jumlah Anak

		Jumlah Anak			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 anak	13	29.5	29.5	29.5
	2 anak	13	29.5	29.5	59.1
	3 anak	9	20.5	20.5	79.5
	> 3 anak	6	13.6	13.6	93.2
	0	3	6.8	6.8	100.0
Total		44	100.0	100.0	

5. Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-10 tahun	19	43.2	43.2	43.2
	11-20 tahun	8	18.2	18.2	61.4
	> 20 tahun	17	38.6	38.6	100.0
Total		44	100.0	100.0	

6. Rata-rata Total SKS Per Semester

		Rata-rata Total SKS Per Semester			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-10 SKS	4	9.1	9.1	9.1
	11-20 SKS	37	84.1	84.1	93.2
	21-30 SKS	2	4.5	4.5	97.7
	> 30 SKS	1	2.3	2.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

7. Rata-rata Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu

Rata-rata Waktu yang Didedikasikan Non Mengajar Per Minggu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-15 jam	8	18.2	18.2	18.2
	16-35 jam	20	45.5	45.5	63.6
	36-45 jam	10	22.7	22.7	86.4
	> 45 jam	6	13.6	13.6	100.0
Total		44	100.0	100.0	



Lampiran 4

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

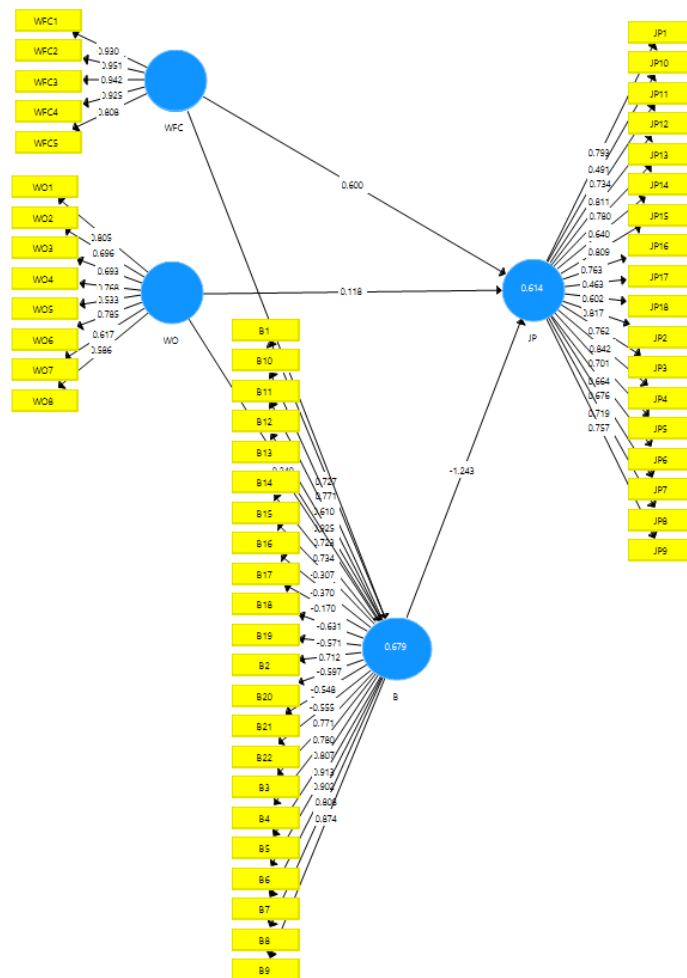
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC1	44	1	6	2.89	1.434
WFC2	44	1	6	2.89	1.368
WFC3	44	1	6	3.00	1.312
WFC4	44	1	6	3.02	1.320
WFC5	44	1	6	3.82	1.514
WO1	44	1	6	3.68	1.611
WO2	44	2	6	4.45	1.517
WO3	44	1	6	3.23	1.273
WO4	44	2	6	4.00	1.414
WO5	44	2	6	4.55	1.284
WO6	44	1	6	3.14	1.069
WO7	44	2	6	5.27	.899
WO8	44	1	6	4.48	1.151
JP1	44	1	6	4.95	1.056
JP2	44	2	6	5.18	.896
JP3	44	4	6	5.00	.835
JP4	44	1	6	4.89	1.039
JP5	44	3	6	4.91	.858
JP6	44	4	6	4.98	.762
JP7	44	1	6	4.18	1.467
JP8	44	1	6	4.73	1.107
JP9	44	2	6	4.77	1.097
JP10	44	3	6	5.27	.845
JP11	44	2	6	4.77	1.054
JP12	44	1	6	4.77	1.031

JP13	44	2	6	5.09	.960
JP14	44	3	6	5.18	.843
JP15	44	2	6	5.27	.949
JP16	44	3	6	5.52	.731
JP17	44	1	6	4.77	1.198
JP18	44	2	6	5.09	1.053
B1	44	1	6	3.30	1.679
B2	44	1	6	3.84	1.584
B3	44	1	6	3.27	1.783
B4	44	1	6	3.14	1.622
B5	44	1	6	3.20	1.679
B6	44	1	6	2.32	1.788
B7	44	1	6	2.93	1.717
B8	44	1	6	2.20	1.503
B9	44	1	6	2.11	1.631
B10	44	1	6	2.05	1.346
B11	44	1	6	1.91	1.344
B12	44	1	6	2.32	1.775
B13	44	1	6	2.23	1.445
B14	44	1	6	2.75	1.630
B15	44	1	6	4.27	1.420
B16	44	2	6	4.48	1.110
B17	44	2	6	4.93	1.108
B18	44	3	6	4.89	.895
B19	44	3	6	4.86	.979
B20	44	3	6	5.11	.841
B21	44	2	6	5.25	.892
B22	44	2	6	4.86	1.025

الجامعة الإسلامية

Lampiran 5

Hasil Uji *Outer Model* (Model Pengukuran)



Hasil Uji *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Nilai *Loading Factor*

	<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Burnout</i>
WFC1	0,930			
WFC2	0,951			

WFC3	0,942			
WFC4	0,925			
WFC5	0,808			
WO1		0,805		
WO2		0,696		
WO3		0,693		
WO4		0,768		
WO6		0,785		
WO7		0,617		
JP1			0,793	
JP2			0,817	
JP3			0,762	
JP4			0,842	
JP5			0,701	
JP6			0,664	
JP7			0,676	
JP8			0,719	
JP9			0,757	
JP11			0,734	
JP12			0,811	
JP13			0,780	
JP14			0,640	
JP15			0,809	
JP16			0,763	
JP18			0,602	
B1				0,727
B2				0,712
B3				0,771
B4				0,780
B5				0,807
B6				0,913
B7				0,902
B8				0,808
B9				0,874
B10				0,771
B11				0,610
B12				0,925
B13				0,723
B14				0,734

2. Discriminant Validity

1. Cross Loading

Kode	Work-Family Conflict	Work Overload	Job Performance	Burnout
WFC1	0,930	0,660	-0,410	0,834
WFC2	0,951	0,647	-0,190	0,752
WFC3	0,942	0,614	-0,173	0,703
WFC4	0,925	0,619	-0,296	0,692
WFC5	0,808	0,700	-0,352	0,670
WO1	0,794	0,805	-0,298	0,684
WO2	0,485	0,696	-0,244	0,452
WO3	0,424	0,693	-0,178	0,466
WO4	0,554	0,768	-0,148	0,463
WO6	0,510	0,785	-0,357	0,574
WO7	0,265	0,617	0,015	0,249
JP1	-0,192	-0,169	0,793	-0,462
JP2	-0,203	-0,149	0,817	-0,507
JP3	-0,126	-0,062	0,762	-0,450
JP4	-0,196	-0,220	0,842	-0,578
JP5	-0,117	-0,036	0,701	-0,391
JP6	-0,128	-0,065	0,664	-0,475
JP7	-0,257	-0,347	0,676	-0,462
JP8	-0,200	-0,242	0,719	-0,430
JP9	-0,367	-0,429	0,757	-0,626
JP11	-0,282	-0,320	0,734	-0,479
JP12	-0,190	-0,194	0,811	-0,507
JP13	-0,267	-0,311	0,780	-0,571
JP14	-0,175	-0,202	0,640	-0,442
JP15	-0,411	-0,418	0,809	-0,674
JP16	-0,378	-0,329	0,763	-0,424
JP18	-0,297	-0,317	0,602	-0,440
B1	0,708	0,680	-0,312	0,727
B2	0,725	0,726	-0,307	0,743
B3	0,707	0,645	-0,336	0,771
B4	0,682	0,652	-0,354	0,780
B5	0,751	0,748	-0,424	0,807
B6	0,769	0,697	-0,504	0,913
B7	0,782	0,692	-0,540	0,902
B8	0,662	0,562	-0,465	0,808
B9	0,725	0,641	-0,504	0,874
B10	0,693	0,517	-0,272	0,771
B11	0,617	0,413	-0,081	0,610
B12	0,745	0,669	-0,567	0,925

B13	0,604	0,430	-0,270	0,723
B14	0,571	0,523	-0,478	0,734

3. Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
B	0.965	0.970	0.969	0.691
JP	0.946	0.953	0.952	0.555
WFC	0.949	0.954	0.961	0.833
WO	0.834	0.866	0.876	0.543

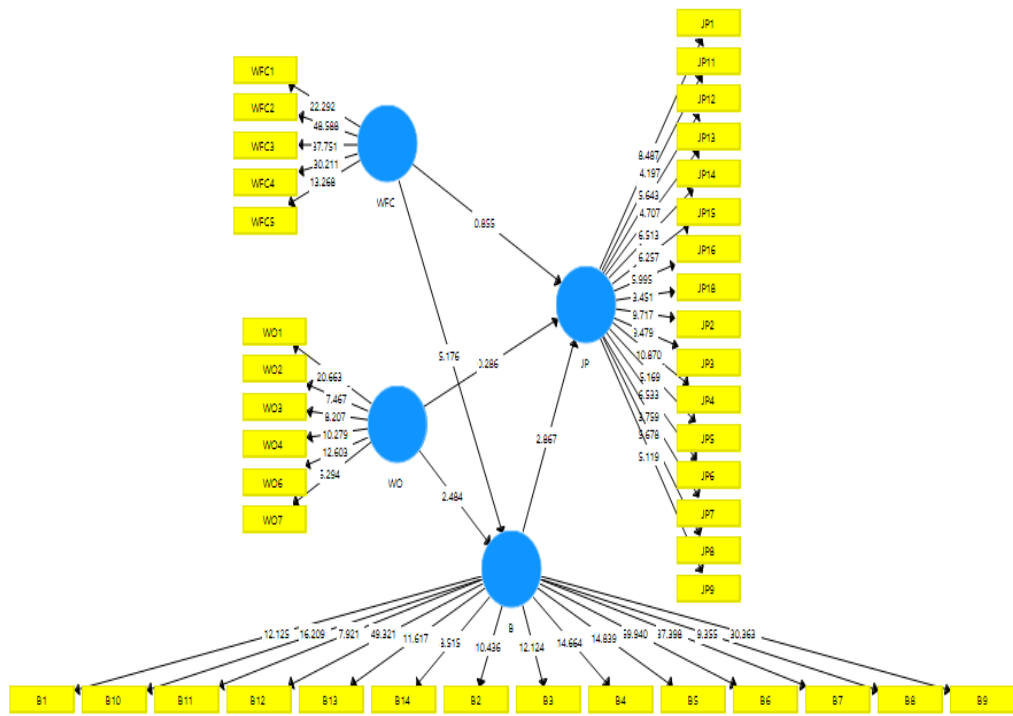
4. Second Order Confirmatory Factor Analysis Path Coefficient

Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel...	Standar Deviasi ...	T Statistik (O/... P Values
B -> JP	-0.808	-0.820	0.282	2.867 0.004
WFC -> B	0.614	0.606	0.119	5.176 0.000
WFC -> JP	0.308	0.271	0.360	0.855 0.393
WO -> B	0.313	0.321	0.126	2.484 0.014
WO -> JP	0.068	0.114	0.238	0.286 0.775

Lampiran 6

Hasil Uji *Inner Model* (Model Struktural)



Hasil Uji *Inner Model*

1. R Square (R^2)

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
B	0.752	0.740
JP	0.281	0.227

2. Predictive Relevance (Q^2)

Redundansi Validasi-silang Konstruk

	SSO	SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
B	616.000	319.172	0.482
JP	704.000	624.547	0.113
WFC	220.000	220.000	
WO	264.000	264.000	

3. Bootstrapping

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel...	Standar Deviasi ...	T Statistik (O/...	P Values
B -> JP	-0.808	-0.820	0.282	2.867	0.004
WFC -> B	0.614	0.606	0.119	5.176	0.000
WFC -> JP	0.308	0.271	0.360	0.855	0.393
WO -> B	0.313	0.321	0.126	2.484	0.014
WO -> JP	0.068	0.114	0.238	0.286	0.775

4. Pengujian dengan Mediasi

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel...	Standar Deviasi ...	T Statistik (O/...	P Values
WFC -> B -> JP	-0.496	-0.488	0.189	2.619	0.009
WO -> B -> JP	-0.253	-0.274	0.143	1.768	0.078

Lampiran 7

Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 3133/DEK/10/Div.URT/XII/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Nur Ajizah
No. Mahasiswa : 18311337
Tempat/Tanggal Lahir : Rantau Badak / 10 Juli 1999
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata I (S1)
Alamat : Jl. Poros Lubuk Lalang, Desa Rantau Badak Lamo, Kec. Muara Papalik, Kab. Tanjung Jabung Barat. Jambi 36554

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

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

Dosen Pembimbing : Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 23 Desember 2021



Pro. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

Lampiran 8
Biodata penelitian



Nama : Nur Ajizah
Tempat, Tanggal Lahir : Rantau Badak, 10 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 18311337
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Riwayat Pendidikan :
- MI Nurul Ulum Rantau Badak Lamo
- SDN 38/V Rantau Badak
- MTs AL-Musthafa Tsani Rantau Badak
- PKP Al-Hidayah Jambi
Email : nurajizah25600@gmail.com
Alamat : Jl. Poros Lubuk Lalang, Desa Rantau
Badak Lamo RT 002, Kec. Muara Papalik,
Kab. Tanjung Jabung Barat, Prov. Jambi,
36554