

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

Desti Ambarwati

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN
destiambarwati7@gmail.com

Prihartini Budi Astuti, S.E., M.Si

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari *Work Family Conflict* dan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Perawat dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun dengan jumlah 45 perawat. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisioner, dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t, koefisien determinasi dan analisis jalur agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja, *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, *work family conflict* terhadap kinerja perawat memediasi stress kerja, *job burnout* terhadap kinerja perawat memediasi stress kerja.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Job Burnout, Stres Kerja dan Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of Work Family Conflict and Job Burnout on Nurse Performance with Work Stress as an intervening variable at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital with 45 nurses. The instrument used in this study was a questionnaire to obtain the required primary data. The research method is quantitative analysis, the data obtained is based on the answers from respondents on the questionnaire, analyzed by the Validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, t test, coefficient of determination and path analysis in order to meet the requirements and be feasible to use to predict the effect. independent variable with the dependent variable.

The results of this study indicate that work family conflict has no significant effect on work stress, job burnout has a positive and significant effect on work stress, work family conflict has a negative and significant effect on performance, job burnout has a negative and significant effect on performance, work family conflict has a significant impact on performance. nurse performance mediates job stress, job burnout to nurse performance mediates job stress.

Keywords: *Work Family Conflict, Job Burnout, Job Stress and Performance*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi kesehatan profesional yang pelayanannya diselenggarakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli lainnya. Terdapat banyak aktivitas dan kegiatan yang berlangsung secara berkaitan di Rumah Sakit (Haliman & wulandari 2012). Selain itu, pelayanan yang cepat dan juga tanggap sangat diperlukan

rumah sakit untuk dapat menangani pasien yang datang untuk mendapatkan pelayanan medis. Dalam hal ini, peran perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penilaian kinerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun menggunakan penilaian perilaku kinerja. Penilaian kinerja dilakukan oleh masing-masing perawat dalam waktu satu tahun yang nantinya penilaian perilaku kinerja akan dijadikan penilaian kuantitas oleh pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Berdasarkan hasil penelitian Reni Agustina (2018) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Fenomena permasalahan stress kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun Sejak perawat menangani pasien covid, mereka sering mengalami kecemasan baik berupa fisik maupun mental. Hal ini disebabkan pasien covid di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun semakin bertambah banyak setiap harinya. Kondisi ini membuat perawat mengalami tingkat stress yang tinggi, mereka takut terlular penyakit covid 19 dari pasien ketika menangani pasien tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Arifianto Wibowo (2015) berhasil membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi *work family conflict* yaitu jika *work family conflict* meningkat maka akan menyebabkan kinerja menurun. *Work family conflict* atau konflik peran ganda adalah suatu ketidaksuaian antara harapan-harapan yang tidak diinginkan baik tekanan yang berasal dari tempat bekerja atau tekanan peran yang berasal dari rumah.

Data jumlah perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun adalah sebagai berikut:

JABATAN	WANITA			PRIA		
	Sudah menikah	Belum menikah	Jumlah	Menikah	Belum Menikah	Jumlah
Perawat	25	10	35	6	4	10

Tabel 1-2 menunjukkan bahwa proporsi terbesar adalah perawat yang sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar porsi persentase pencapaian kinerja perawat merupakan hasil kinerja dari perawat wanita yang telah menikah. Perawat wanita yang telah menikah secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian I Gede Indra Wira Atmaja (2019), *job burnout* berpengaruh berpengaruh positif terhadap mediasi stress kerja hal ini karena kelelahan kerja yang semakin tinggi terhadap kinerja perawat maka stres kerja pada perawat semakin meningkat. Menurut Ema (2004) *job burnout* merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya suatu keadaan kerja yang tidak mendukung karena tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan hilangnya energi yang terperas habis dalam psikis maupun fisik seseorang. Fenomena permasalahan *job burnout* atau kelelahan kerja dapat juga dialami perawat wanita yang bekerja di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Fakta peneliti menemukan pada seorang perawat yang berkeluarga mengeluhkan mengalami kelelahan fisik, emosi lebih labil dan sering sakit kepala.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
2. Apakah *job burnout* berpengaruh positif terhadap stress kerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
4. Apakah *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
5. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja perawat pada Rumah Ssakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun
2. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis apakah *job burnout* berpengaruh positif terhadap stress kerja perawat pada Rumah

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

3. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun
4. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis apakah *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun
5. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis kinerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

1.4. Tinjauan Teori

1. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator:

1. Prestasi Kerja
2. Keahlian
3. Perilaku
4. Kepemimpinan

2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur.

Indikator:

1. Kekhawatiran
2. Gelisah
3. Tekanan
4. Frustrasi
5. Konflik Kerja

3. *Work Family Conflict*

Menurut Triaryati (2003), *work family conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Indikator:

1. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga.

2. Tuntutan waktu dalam pekerjaan kantor membawa kesulitan dalam mengurus rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi.
3. Hal yang ingin dilakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor.
4. Pekerjaan menimbulkan stress yang membawa kesulitan untuk memenuhi kewajiban aktivitas bersama keluarga
5. Terdapat keinginan mengubah rencana untuk waktu beraktivitas bersama keluarga.

4. *Job Burnout*

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *job burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Indikator:

1. Kelelahan Fisik
2. Kelelahan Emosional
3. Kelelahan Mental
4. Rendahnya Penghargaan diri

METODE

2.1. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan kusioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kusioner yang dibagikan kepada perawat PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Responden diiminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kusioner dengan menggunakan *skala likert*.

2.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, koefisien determinasi, analisis jalur. analisis korelasi.

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Df = 45-2 = 43, diperoleh hasil $r_{\text{tabel}} = 0,2483$

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	1	0,855	0,2483	valid
	2	0,876	0,2483	valid
	3	0,884	0,2483	valid
	4	0,876	0,2483	valid
	5	0,181	0,2483	valid
<i>Job Burnout</i>	1	0,858	0,2483	valid
	2	0,848	0,2483	valid
	3	0,869	0,2483	valid
	4	0,883	0,2483	valid
Stres Kerja	1	0,822	0,2483	valid
	2	0,86	0,2483	valid
	3	0,83	0,2483	valid
	4	0,846	0,2483	valid
	5	0,785	0,2483	valid
Kinerja	1	0,84	0,2483	valid
	2	0,89	0,2483	valid
	3	0,852	0,2483	valid
	4	0,822	0,2483	valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2483 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel diatas dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator atau variabel atau konstruk (Ghozali, 2009).

Variabel	Koefisien Alpha	Standarisasi	Status
<i>Work Family Conflict</i>	0,826	0,6	reliabel
<i>Job Burnout</i>	0,836	0,6	reliabel
Stres Kerja	0,813	0,6	reliabel
Kinerja	0,829	0,6	reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena besar alpha lebih dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas:

Persamaan I		
Coefficients		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
<i>Work Family Conflict</i>	0,966	1.004
<i>Job Burnout</i>	0,966	1.004

a. Dependen Variabel: Stres Kerja

Persamaan II		
Coefficients		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
<i>Work Family Conflict</i>	0,995	1.005
<i>Job Burnout</i>	0,887	1.128
Stres Kerja	0,89	1.124

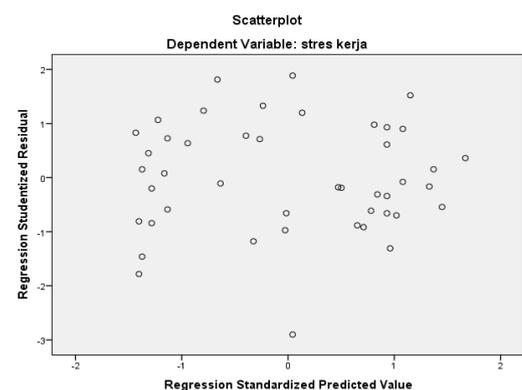
a. Dependen Variabel: Kinerja

Berdasarkan *table coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Karena itu model regresi persamaan I dan persamaan II tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

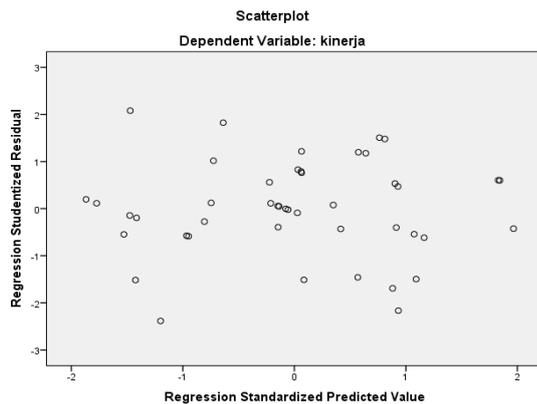
Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Uji Heterokedastisitas Persamaan I



**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

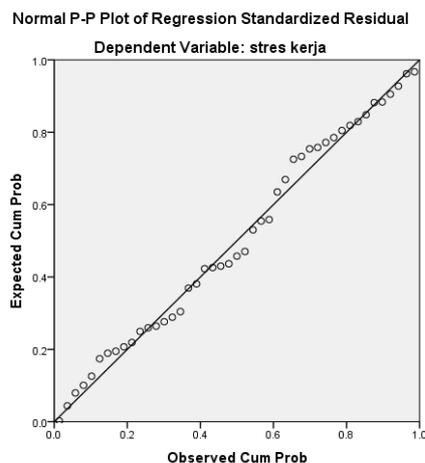
Uji Heterokedastisitas Persamaan II



Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi Persamaan 1 dan persamaan II dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

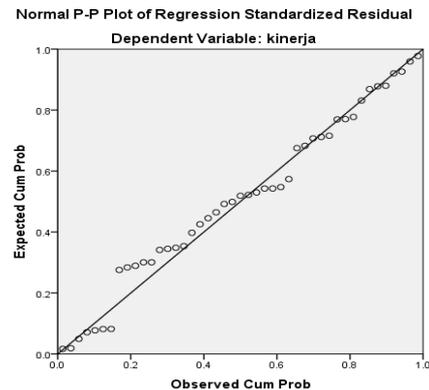
Uji Normalitas

Uji Normalitas Persamaan I



Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Persamaan II



Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Parsial T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (*work family conflict*) dan *job burnout*) terhadap variabel terikat kinerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:
 $df_1 = 45 - 3 = 42$, diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,68195
 $df_2 = 45 - 4 = 41$, diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,68107

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Substruktual I

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Err	Beta			
1 (Constant)	18.658	2.815			6.629	.000
<i>work family conflict</i>	.033	.125	.039		.265	.793
<i>job burnout</i>	.408	.179	.332		2.277	.028

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

a. Dependent Variable: stres kerja

Hasil Uji t Substruktural II

		Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.488	2.924		1.535	.133	
<i>work family conflict</i>	-.335	.091	-.440	-3.690	.001	
<i>job burnout</i>	-.480	.138	-.440	-3.483	.001	
<i>stres kerja</i>	.390	.112	.438	3.476	.001	

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel tersebut menunjukkan:

a. Variabel *Work Family Conflict*

Hasil uji hipotesis persamaan 1 menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 0,265 < t_{tabel} 1.68195$ dengan tingkat signifikansi $0,793 > 0,05$, berarti variabel *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Dari hasil uji hipotesis persamaan II menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-3.690 < t_{tabel} 1.68107$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, ini berarti variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

b. Variabel *Job Burnout*

Dari hasil uji hipotesis persamaan I menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2.277 > t_{tabel} 1.68195$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja

perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Dari hasil uji hipotesis persamaan II menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-3.483 > t_{tabel} 1.68107$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, ini berarti variabel *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

c. Variabel Stres Kerja

Dari hasil uji hipotesis persamaan II menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 3.476 > t_{tabel} 1.68107$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti variabel stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.068	3.215

a. Predictor: (Constant), *work family Conflict*, *job burnout*

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 1 sebesar 0,68 artinya 6,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict* dan *job burnout*, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 6,8\%)$, atau 93,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.378	2.335

a. Predictor: (Constant), *Work Family Conflict*, *job burnout*, kinerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² substruktural 2 sebesar 0,378 artinya 37,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict*, *job burnout* dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar (100% - 37,8%). atau 62,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

		<i>Work family conflict</i>	<i>Job burnout</i>
<i>Work family Conflict</i>	Pearson Correlation	1	.261
	Sig. (2-tailed)		.689
	N	45	45
<i>Job burnout</i>	Pearson Correlation	.261	1
	Sig. (2-tailed)	.689	
	N	45	45

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, korelasi antara *work family conflict* (X1) dan *job burnout* (X2) sebesar 0,261 mempunyai maksud hubungan antar variabel cukup kuat.

Analisis Jalur

Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.068	3.215

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	####	###	6.629	.000
	<i>work family conflict</i>	.033	.125	.039	.793
	<i>Job burnout</i>	.408	.179	.332	.028

Berdasarkan tabel diatas, hasil *coefficient* dibuat persamaan regresi:

$$Y_2 = -0,440 X_1 - 0,440 X_2 + 0,438 Y_1 + \epsilon_2$$

Kemudian nilai-nilai P1 P2 dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien variable *work family conflict* (P1) = -0,440
Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,440 artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variable *work family conflict* (X1), maka akan mengurangi kinerja sebesar -0.440.
- 2) Koefisien regresi *job burnout* (P1) = -0,440
Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,040 artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variable *job burnout* (X2), maka akan menambah kinerja sebesar -0,440.
- 3) Koefisien Regresi Stres Kerja = 0,438
Koefisien regresi untuk Y1 sebesar 0,438 artinya setiap pengurangan I satuan pada variable kinerja (Y1), maka akan menambah kinerja sebesar 0,438.

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

4) Nilai Residu (ϵ_2) = 0,760

Nilai residu yang sebesar 0,760 tidak dapat dijelaskan oleh variable *work family conflict* (X1), *job burnout* (X2) dan stress kerja (Y2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.378	2.335

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.488	2.924		1.535	.133
<i>work family conflict</i>	-.335	.091	-.440	-3.690	.001
<i>job burnout</i>	-.480	.138	-.440	3.483	.001
stres kerja	.390	.112	.438	3.476	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel IV-18, hasil *coefficient* dibuat persamaan regresi:

$$Y_2 = -0,440 X_1 - 0,440 X_2 + 0,438 Y_1 + \epsilon_2$$

Kemudian nilai-nilai P1 P2 dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien variable *work family conflict* (P1) = -0,440. Koefisien regresi untuk X1 sebesar

-0,440 artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variable *work family conflict* (X1), maka akan mengurangi kinerja sebesar -0,440.

2) Koefisien regresi *job burnout* (P1) = -0,440

Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,040 artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variable *job burnout* (X2), maka akan menambah kinerja sebesar -0,440.

3) Koefisien regresi *job burnout* (P1) = -0,440

Koefisien regresi untuk X1 sebesar -0,040 artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variable *job burnout* (X2), maka akan menambah kinerja sebesar -0,440.

4) Nilai Residu (ϵ_2) = 0,760

Nilai residu yang sebesar 0,760 tidak dapat dijelaskan oleh variable *work family conflict* (X1), *job burnout* (X2) dan stress kerja (Y2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Perhitungan Pengaruh Masing-Masing Variabel

Hasil uji koefisien jalur dapat menunjukkan pengaruh antar variabel secara langsung dan secara tidak langsung sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (Direct effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap stress kerja

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,339$$

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

2) Pengaruh variabel *job burnout* terhadap stres kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 = 0,332$$

3) Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja

$$X1 \longrightarrow Y2 = -0,440$$

4) Pengaruh variabel *job burnout* terhadap kinerja

$$X2 \longrightarrow Y2 = -0,440$$

5) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,438$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect / DE)

Penghitungan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja melalui kinerja kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,339 \times 0,438) = 0,148$$

2) Pengaruh *job burnout* terhadap kinerja melalui stres kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,332 \times 0,438) = 0,145$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Penghitungan pengaruh total dalam penelitian ini menggunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 = 0,339$$

2) Pengaruh *job burnout* terhadap stres kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 = 0,332$$

3) Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja

$$X1 \longrightarrow Y2 = -0,440$$

4) Pengaruh variabel *job burnout* terhadap kinerja

$$X2 \longrightarrow Y2 = -0,440$$

5) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,438$$

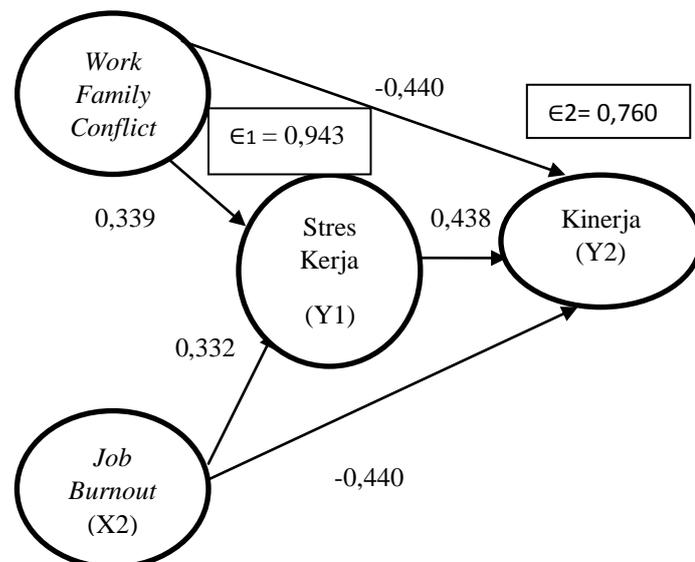
6) Pengaruh variabel *work family conflict* stres kerja melalui kinerja

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,339 + 0,148 = 0,487$$

7) Pengaruh variabel *job burnout* terhadap stres kerja melalui kinerja

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,332 + 0,145 = 0,477$$

Diagram Jalur



Pembahasan

Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah:

.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil uji t hitung $0,625 < t_{\text{tabel}} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0,793 > 0,05$, berarti variabel *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Abdul Wahad (2019) arah hubungan yang tidak ada pengaruh signifikan bahwa apabila work

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

family conflict Pengaruh tidak positif dan tidak signifikan tidak bisa dipengaruhi secara pasti, karena perawat sudah terbiasa dengan konflik yang ada di rumah sehingga konflik yang ada di rumah tidak mempengaruhi perawat dalam bekerja.

2. Pengaruh *Job Burnout* terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh job burnout terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil uji $t_{hitung} 2.777 > t_{tabel} 1.681$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dari hasil penelitian Hera Wati Ramli (2016), bahwa job burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karena job burnout memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan akan menimbulkan stress kerja ketika perawat bekerja dan membuat pekerjaan perawat menjadi tidak maksimal.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja. Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $-3.690 < t_{tabel} 1.680$ dengan tingkat signifikansi $0,001 > 0,05$, ini berarti variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan I Wana Mudayana (2017). Hal ini dikarenakan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan maka cenderung akan menimbulkan kinerja yang menurun pada karyawan. Hal tersebut membuat perawat di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun tidak maksimal dalam bekerja, karena adanya konflik di rumah yang dibawa ke tempat kerja membuat perawat tidak berkonsentrasi dalam bekerja dan tidak maksimal dalam

menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang perawat.

4. Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian hipotesis ke empat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil t_{hitung} sebesar $-3.483 > t_{tabel} 1.680$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, ini berarti variabel *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Ciptaningsih Haryanto (2014) akibat beban kerja yang terlalu berat atau terlalu sedikit dapat mengakibatkan seseorang pekerja mengalami kelelahan dan mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja membuat kinerja perawat menurun. Kelelahan fisik, kelelahan emosional dan beban yang berat ketika perawat bekerja mengakibatkan perawat dalam mengerjakan tugas-tugas seperti mengerjakan askep atau laporan lainnya menjadi kurang maksimal yang diakibatkan karena kelelahan perawat tersebut.

5. Pengaruh *work family conflict* terhadap Kinerja Perawat Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian pada hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat melalui stres kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui secara langsung yang diberikan variabel *work family conflict* terhadap variabel kinerja sebesar $-0,440$. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap kinerja melalui stress kerja adalah perkalian antara nilai beta *work family conflict* terhadap kinerja $0,339 \times 0,438 = 0,148$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel *work family conflict* terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $-0,440 + 0,148 = -0,292$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

pengaruh langsung sebesar -0,440 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,148 yang berarti bahwa stres kerja memediasi *work family conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rizal Ubaidillah (2018).

6. Pengaruh *job burnout* terhadap Kinerja Perawat Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian pada hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap kinerja perawat melalui stres kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui secara langsung yang diberikan variabel *job burnout* terhadap variabel kinerja sebesar -0,440. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *job burnout* terhadap kinerja melalui stress kerja adalah perkalian antara nilai beta *job burnout* terhadap kinerja $0,332 \times 0,438 = 0,145$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel *job burnout* terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $-0,440 + 0,145 = -0,315$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,440 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,145 yang berarti bahwa stres kerja memediasi *job burnout* terhadap kinerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Adanya *job burnout* yang tinggi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun menyebabkan kinerja perawat menurun. Hal tersebut membuat perawat mengalami kelelahan saat bekerja karena beratnya beban kerja yang dialami perawat saat bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Bayu Arifianto Wibowo, 2015).

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun

Pengujian hipotesis ke tujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap

stres kerja. Berdasarkan bahwa hasil $t_{hitung} 3,476 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Tri Wartono (2017) stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan kuisioner mengenai *work family conflict* dan *job burnout* terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel intervening dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena perawat sudah terbiasa dengan konflik yang ada dirumah sehingga konflik yang ada dirumah tidak mempengaruhi perawat dalam bekerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini berarti jika *job burnout* tinggi maka stres kerja kerja tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Dapat disimpulkan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan maka cenderung akan menimbulkan kinerja yang menurun pada karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kelelahan yang dialami perawat maka kinerja perawat semakin menurun.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* terhadap kinerja perawat memediasi stress kerja pada perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

work family conflict mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa *job burnout* terhadap kinerja perawat memediasi stres kerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel *job burnout* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Dapat disimpulkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja semakin tinggi tingkat stres maka semakin baik terhadap kinerja perawat.

IMPLIKASI PRAKTIS

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work family conflict* terhadap kinerja
Berdasarkan penelitian *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja perawat hal tersebut membuat perawat tidak berkonstrasi dalam bekerja karena adanya konflik yang dialami ketika dirumah dan dibawa ketempat kerja. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun untuk lebih peduli kepada perawat agar konflik yang ada dirumah tidak dibawa ke tempat kerja yang menyebabkan kinerja perawat menjadi menurun dan sebaiknya pihak manajemen memperbaiki SOP yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun.
2. Pengaruh *job burnout* terhadap kinerja
Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun kelelahan kerja yang dialami perawat pada saat bekerja menyebabkan kinerja perawat menurun maka dari itu pihak manajemen Rumah Sakit untuk memperhatikan kondisi kesehatan perawat dengan memberikan makanan yang sehat dan bergizi agar perawat tetap bisa bekerja dalam keadaan tubuh yang sehat untuk menangani pasien yang terkena penyakit biasa maupun covid.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja
Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebaiknya kepada pihak manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun memberikan cuti libur kepada sebagian perawat untuk menghabiskan waktu bersama keluarga atau *quality time* agar mengurangi tingkat stres perawat ketika bekerja.

4. Kinerja pegawai di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun sudah baik tetapi untuk perawat yang sudah berkeluarga biasanya mengalami konflik atau masalah yang ada dirumah dibawa ke tempat kerja menyebabkan kinerja perawat menurun. Oleh karena itu Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun harus memperhatikan kinerja pegawai yang sudah ada, karena kinerja merupakan hal yang sangat penting berhubungan dengan kesuksesan suatu instansi terkait mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai untuk tahun-tahun selanjutnya.

IMPLIKASI TEORITIS

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelen, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* terhadap Stres kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, tidak adanya pengaruh signifikan tidak bisa dipengaruhi secara pasti, karena perawat sudah terbiasa dengan konflik yang ada dirumah sehingga konflik yang ada dirumah tidak mempengaruhi perawat dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Wahad (2019) bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap stress kerja.
2. *Work Family Conflict* terhadap Kinerja
Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan I Wana Mudayana (2017). Hal ini dikarenakan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan maka cenderung akan menimbulkan kinerja yang menurun pada karyawan.
3. *Job Burnout* terhadap Kinerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwit Ciptaningsih Haryanto (2014) akibat beban kerja yang terlalu berat atau terlalu sedikit dapat mengakibatkan seseorang pekerja mengalami kelelahan dan mengakibatkan tidak konsentrasi

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

dalam bekerja membuat kinerja perawat menurun.

4. *Job Burnout* terhadap Stres Kerja
Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* terhadap kinerja perawat memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan dari hasil penelitian Hera Wati Ramli (2016), bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karena *job burnout* memberikan dampak buruk terhadap karyawan dan akan menimbulkan stress kerja ketika perawat bekerja dan membuat pekerjaan perawat menjadi tidak maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Haliman dan Wulandari. 2012. *Cerdas Memilih Rumah Sakit*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Hasibuan, Melayu, SP., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Robbins, S.P. 2007 . *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Psyche. Vol. 1 No. 1, Juli 2004. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma*
- Hochwarter, Wayne A., Perrewe, dkk. (2002). Job Satisfaction and Performance : The Moderating Effect of Value Attainment and Affective Disposition. *Journal of Vocational Behavior. Vol.54. Issue 2. Hal. 296-313.*
- Hestya, Setyorini dan Wijoyono (2012). Hubungan Kerja Sift Dengan Kelelahan Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. SAYIDIMAN MAGETAN *SKRIPSI*. Jurusan Kesehatan Lingkungan Kampus Magetan.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Kahn, et al. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Maslach, C., Et Al. (2001). "*Job Burnout*." *Annual Review Of Psychology* 52(1): 397-422.
- Greenberg. J. dan Baron, R.A. (2003). Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work. *New Jersey: Prentice-Hal Internasional*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangcuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Indriasari, Nia, Oni Yulianti, and Herawati Herawati. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang Sumber Air Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6.2 (2018).
- Robbins Stephen P & Judge Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Person Education.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Suharmono., Natalia, P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro journal of Management. 4(2), 1-13.*
- PRADITA, A. C. (2016). *Work family conflict* dengan komitmen organisasi pada karyawan. (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38-57.

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN)**

- Ramli, H., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119-135.
- Mansur, M., & Khalikussabir, K.(2020) Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(21).
- Haryanto, W. C., & Rosa, E. M. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Perawat terhadap Perawatan Infus di Ruang Perawatan Kelas Iiirsud Sukoharjo. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 3(2), 270005.
- Wibowo, B. A. (2015). Pengaruh kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 329-340.
- Rifai, R. P. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank SulutGo. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(4).
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. 2019. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57-67.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dergibson Siagian Sugiarto. 2006. *Metode Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama
- Notoatmodjo S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu