

**DAMPAK *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN
BURNOUT TERHADAP *JOB PERFORMANCE* TENAGA KESEHATAN DI
MASA PANDEMI COVID-19 KOTA SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Triarum Sekarsari Paramitra

30401700245

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK-FAMILY CONFLICT
DAN BURNOUT TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA
KESEHATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh:

Triarum Sekarsari Paramitra


NIM. 30401700245

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang
panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Semarang, 4 November 2021

Pembimbing,


Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA KESEHATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 KOTA SEMARANG

Di susun Oleh:
Triarum Sekarsari Paramitra
NIM: 30401700245

Telah dipertahankan di depan penguji Pada Tanggal 11 November 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I



Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D
Astuti, M.Si
NIK. 210499043



Dra. Endang Dwi
NIK. 220480004

Penguji II



Dra. Siti Yuwalliatin, MM
NIK. 210491024

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

12 Desember 2021
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Triarum Sekarsari Paramitra
 NIM : 30401700245
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA KESEHATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 KOTA SEMARANG”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan darikarya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 Desember 2021

Pembimbing, Yang memberi pernyataan




Hj. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D
 NIK. 210499043

Triarum Sekarsari Paramitra
 NIM. 30401700245

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Triarum Sekarsari Paramitra
NIM	:	30401700245
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat Asal	:	Jl. Balam Sakti Gg. Quba No. 4, Panam, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau
No. HP / Email	:	082284101524 / triarumtsp@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

“DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA KESEHATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 KOTA SEMARANG”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Yang menyatakan,

Semarang, 23 Desember 2021



Triarum Sekarsari Paramitra
NIM. 30401700245

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Triarum Sekarsari Paramitra
NIM	:	30401700245
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat Asal	:	Jl. Balam Sakti Gg. Quba No. 4, Panam, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau
No. HP / Email	:	082284101524 / triarumtsp@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

“DAMPAK PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA KESEHATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 KOTA SEMARANG”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Yang menyatakan,

Semarang, 23 Desember 2021



Triarum Sekarsari Paramitra
NIM. 30401700245

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“My mission in live is not merely to survive, but to thrive; and to do so with some passion, some humor, some style, and someone with me.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk semua yang telah mendukung saya, terutama kedua orang tua yang telah support dalam segala hal.



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran *psychological capital*, *work-family conflict*, dan *burnout* dalam meningkatkan *job performance* di sebuah organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 responden yang bekerja di Puskesmas Semarang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, sedangkan *work-family conflict* dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap *job performance*.

Kata kunci: *Psychological Capital*, *Work-family Conflict*, *Burnout*, *Job Performance*.



ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the role of psychological capital, work-family conflict, and burnout in improving job performance in an organization. The sample used in this study were 105 respondents who worked at the Semarang Health Center. The analysis technique in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing using SPSS software. The results of this study indicate that psychological capital has a positive and significant effect on job performance, while work-family conflict and burnout have no effect on job performance

Keywords: Psychological Capital, Work-family Conflict, Burnout, Job Performance.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul “Model *Psychological Capital* dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Performance* Dimediasi oleh *Burnout* di Puskesmas Kota Semarang”

”. Usulan Penelitian Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai S1 Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Banyaknya bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Ibu Hj. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan pra skripsi yang telah memberikan pengarahan dan penuh kesabaran untuk menyelesaikan pra skripsi.
2. Ibu Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan segenap ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.

5. Kedua orang tua saya, Suyitno Yuwono dan Sri Pangestu yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun usulan penelitian skripsi ini.
6. Seluruh pihak dan teman-teman lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu.

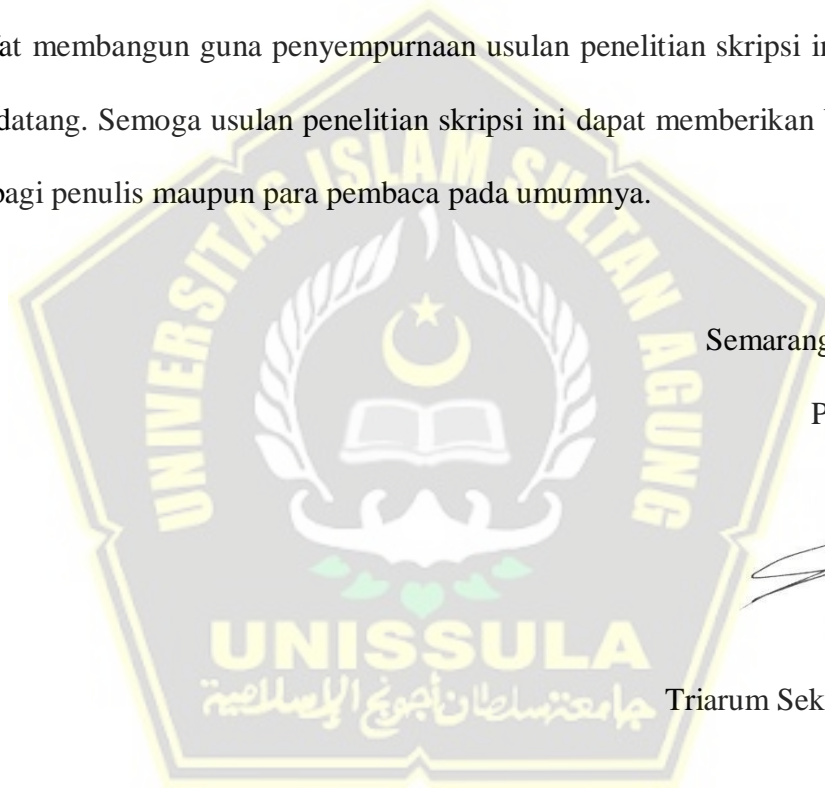
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa usulan penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Semarang, 28 April 2021

Penulis,



Triarum Sekarsari Paramitra



DAFTAR ISI

MODEL <i>PSYCHOLOGICAL CAPITAL</i> DAN <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> TERHADAP <i>JOB PERFORMANCE</i> DIMEDIASI OLEH <i>BURNOUT</i> DI PUSKESMAS KOTA SEMARANG.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan.....	7
1.4 Manfaat.....	7
BAB II.....	8
2.1 <i>Psychology Capital (PsyCap)</i>	8
2.2 <i>Work-Family Conflict</i>	10
2.3 <i>Burnout</i>	14
2.4 <i>Job Performance</i>	16
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	18
2.5.1 Pengaruh antara <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Burnout</i>	18
2.5.2 Pengaruh antara <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Burnout</i>	19
2.5.3 Pengaruh antara <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Performance</i>	20
2.5.4 Pengaruh antara <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i>	21
2.5.5 Pengaruh antara <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Performance</i>	22
2.6 Model Empirik.....	23
2.7 Hipotesis.....	24
BAB III.....	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3.1 Data Primer.....	27
3.3.2 Data Sekunder.....	28

3.4	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.6	Uji Instrumen	30
3.6.1	Uji Validitas.....	30
3.6.2	Uji Reabilitas	31
3.7	Teknik Analisis Data	32
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.2	Pengujian Hipotesis.....	34
BAB IV.....		37
4.1	Demografi Responden.....	37
4.2	Statistik Deskripsi Variabel.....	38
4.2.1	Statistik Deskripsi Variabel Psychological Capital	39
4.2.2	Statistik Deskripsi Variabel Work Family Conflict	41
4.2.3	Statistik Deskripsi Variabel Burnout	42
4.2.4	Statistik Deskripsi Variabel Job Performance	44
4.3	Uji Instrumen.....	30
4.4	Uji Validitas	30
4.5	Uji Reabilitas.....	31
4.6	Teknik Analisis Data.....	32
4.7	Uji Asumsi Klasik	32
4.8	Pengujian Hipotesis	34
4.9	Pembahasan	
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN		73
	Lampiran 1. Kuesioner.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Respondedn Dari Puskesmas Semarang	3
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Demografi Responden.....	37
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Psychological Capital	39
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Work Family Conflict	40
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Burnout.....	41
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Job Performance	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	47
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel Model 1.....	55
Gambar 4.4 Hasil Uji Sobel Model 2.....	56



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kesehatan menuntut percepatan pembangunan yang mengakibatkan besarnya peran tantuan di dunia kesehatan. Pentingnya pengelolaan pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan serta penyuluhan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat. Dunia saat ini sedang digemparkan dengan pandemi Covid-19 yang berawal dari kota Wuhan, China, dan sudah menyebar diseluruh penjuru dunia. Pada bulan April 2020 saja, diperkirakan ada 27 kematian petugas kesehatan terkait Covid-19 di AS, 106 di Inggris, dan 180 di Rusia, dengan puluhan ribu infeksi. Jumlah sebenarnya mungkin jauh lebih tinggi. Menurut data pada website www.covid-19.go.id di Indonesia sendiri pada 21 Oktober 2020 terdapat 373.109 kasus yang terkonfirmasi yang mana 62.743 kasus aktif, 297.509 dinyatakan sembuh dan 12.857 meninggal dikarenakan virus Covid-19. Pada situasi pandemi Covid-19 terlihat jelas betapa pentingnya sebuah pekerjaan bagi masyarakat. Tidak hanya dari sisi kesehatan saja dampak yang ditimbulkan dari Covid-19 namun sudah merambah ke perekonomian, interaksi sosial bahkan aktivitas pekerjaan. adanya Covid-19 menyebabkan terjadinya perubahan perilaku masyarakat seperti himbuan menggunakan masker, *physical distancing* dan mengurangi aktifitas diluar rumah salah satunya adalah kantor. Perubahan perilaku tersebut membuat aktivitas bekerja menggunakan konsep *Work From Home* (WFH). Tetapi tidak semua pelayanan publik

dilakukan secara WFH, ada beberapa bidang pekerjaan yang tidak bisa dilakukan dengan WFH, salah satunya adalah pelayanan kesehatan seperti puskesmas yang harus siap sedia melakukan pelayanan. Puskesmas merupakan salah satu organisasi yang berfungsi sebagai tempat pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya untuk memelihara kesehatan karyawan terutama tenaga kesehatan yang merupakan sumber daya yang penting untuk keberlangsungan sistem selalu diperhatikan oleh puskesmas. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan.

Namun dimasa pandemi ini tingkat kehadiran dari para tenaga kesehatan yakni perawat tidak optimal selama masa pandemi Covid-19 karena peningkatan layanan kesehatan. Kondisi tersebut mengindikasi *job performance* tidak optimal. Dikarenakan para tenaga medis tidak bisa 100% hadir ke tempat kerja. Menurut Hasan dan Mehmood (2014) *Job performance* sendiri memiliki arti kemampuan (baik fisik maupun psikis) untuk melakukan sebuah tugas dengan metode tertentu yang bisa diukur baik, sedang, maupun buruk di dalam sebuah skala. *Job performance* dijadikan patokan untuk melihat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas maupun memecahkan masalah yang mengacu kepada prestasi kerja karyawan berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh puskesmas.

Penelitian yang dilakukan tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) pada tahun 2020 menunjukkan fakta bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah

mengalami kelelahan yang secara psikologis berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja dalam pelayanan kesehatan.

Terlebih sekarang ini pelaksanaan vaksinasi dan tes swab sudah bisa dilakukan di setiap Puskesmas. Setiap hari petugas di Puskesmas melayani setidaknya 200 orang yang ingin vaksin. Oleh sebab itu semua karyawan di Puskesmas dituntut untuk selalu dalam kondisi fit. Karena apabila tidak sedang dalam kondisi prima, karyawan tersebut akan mudah mengalami kelelahan dalam melayani ratusan orang setiap harinya.

Dengan segala kesibukan tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan terhadap pasien apalagi disaat pandemi Covid-19 mereka harus ekstra berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya, saat tenaga kesehatan melayani pasien yang berjumlah cukup banyak di tengah pandemi Covid-19 akan mengalami kelelahan karena begitu banyak tuntutan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan kelelahan kerja. Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shen X *et al.* (2014) kelelahan kerja tidak hanya memberikan efek langsung tetapi juga memiliki efek secara tidak langsung pada gejala depresi melalui penghambatan spesifik tanggapan secara psikologis. Saat ini, banyak penelitian telah mencoba mengidentifikasi tentang *psychological capital (PsyCap)* sebagai sumber daya positif untuk memerangi masalah kesehatan mental. *Psychological capital* merupakan konsep konstruksi tingkat tinggi perilaku organisasi positif yang menerapkan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola untuk peningkatan kinerja di tempat kerja saat ini (Luthans dan Youssef, 2004). *PsyCap* telah ditemukan berkorelasi positif dengan dukungan sosial, prestasi kerja, dan keterlibatan kerja (Newman *et al.*, 2014). Tenaga medis yang mempunyai

PsyCap yang tinggi akan merasa lebih siap untuk memerangi ketegangan yang terkait dengan stress dan kelelahan kerja yang sedang berlangsung sehingga meningkatnya *job performance*. Mereka yang memiliki level *PsyCap* tinggi memiliki ekspektasi positif, kepercayaan diri pada kemampuan mereka, peningkatan upaya, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Avey et al., 2011; Newman et al., 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Zhun Gong (2019) menyebutkan bahwa *PsyCap* memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap *job performance*. Singkatnya, lingkungan di mana karyawan merasa didukung sering menyebabkan tingkat *PsyCap* yang lebih tinggi, sementara lingkungan yang penuh tekanan sering kali menyebabkan tingkat *PsyCap* yang lebih rendah (Newman et al., 2014). Dengan adanya *PsyCap* yang tinggi tenaga kesehatan dapat menurunkan tingkat kelelahan bekerja dan dapat mengatur waktunya dengan baik. Ketika *PsyCap* tinggi, manfaat bagi organisasi dan karyawan pun terjadi (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007).

Dimasa pandemi Covid-19 ini tampaknya tenaga kesehatan mengeluarkan energi ekstra untuk kinerja yang optimal sehingga kurangnya istirahat. Elemen yang terpenting di puskesmas adalah tenaga kesehatan yang diharapkan memberi dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Daugherty, DeWitt, & Rowley, (1998) melakukan survei nasional Amerika Serikat mengemukakan bahwa rata-rata petugas medis menerima 56,9 jam per minggu pada layanan kesehatan. Dengan pendapat yang serupa, antara 63% dan 85% dokter muda tidak mengambil izin sakit meskipun mereka menderita penyakit (Perkin, Higton & Witcomb 2003). Dalam hal ini dapat menimbulkan kelelahan secara fisik maupun psikis yang disebut dengan *burnout*. *Burnout* sering diartikan sebagai kondisi kelelahan yang dialami pekerja yang

meragukan kinerja pekerjaan mereka dan keraguan akan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Inti dari *burnout* adalah kelelahan dari segi mental dan sinisme (ketidakpedulian dan sikap terpisah terhadap pekerjaan seseorang) serta kurangnya kemampuan profesional, saat ini dianggap sebagai aspek utama kelelahan (Schaufeli & Salanova, 2007) dan tidak diperiksa saat itu juga. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih tidak puas dengan pekerjaannya, lebih sedikit berkomitmen pada organisasi, lebih sering berencana untuk meninggalkan organisasi, lebih sering absen dan memiliki kinerja yang buruk daripada karyawan lain (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli *et al.* (2009) menyebutkan *burnout* terletak pada kesadaran bahwa hal tersebut yang menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan.

Dengan meningkatnya tenaga kesehatan yang memiliki dua karier, dimana semakin banyak yang menempati peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan dan mereka harus menghadapi tuntutan terkait pekerjaan yang membatasi kinerja dan peran keluarga begitupun sebaliknya. Pekerjaan dan keluarga adalah dua titik fokus penting dalam kehidupan. Namun, peran ekspektasi keduanya domain tidak selalu kompatibel, menciptakan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dengan tanggung jawab untuk berbagai peran, karyawan lebih mungkin mengalami *work-family conflict* atau konflik peran ganda yang melibatkan tuntutan yang tidak sesuai (Maertz Jr., & Pearson, 2005). *work-family conflict* didefinisikan sebagai konflik peran ganda pekerjaan dan keluarga yang mana peran seseorang di pekerjaan tidak sesuai dengan peran keluarga sehingga banyaknya tuntutan yang menyulitkan peran satu dengan yang lainnya. Akibatnya, ada peningkatan kekhawatiran atas *work-family conflict* yang dialami karyawan sehingga

mereka berusaha menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga karena konflik ini dapat berakibat negatif (Butler & Skkattebo, 2004). Menurut hasil penelitian Shen, X et al., (2014) *work-family conflict* bukan hanya memberikan efek langsung tetapi juga memiliki efek tidak langsung pada gejala depresi melalui penghambatan spesifik tanggapan psikologis. Salah satu konsekuensi langsung dari *work-family conflict* mengarah pada *job performance* yang telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu Karatepe dan Sokmen (2006) dan Netemeyer, Maxham, dan Pullig, (2005) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“MODEL PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH BURNOUT DI PUSKESMAS KOTA SEMARANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *burnout* ?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout*?
3. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *job performance*?
4. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* ?
5. Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *job performance* ?

13 Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh *PsyCap* terhadap *burnout*
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout*
3. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *job performance*
4. Untuk menganalisis pengaruh *PsyCap* terhadap *job performance*
5. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance*

14 Manfaat

1. Manfaat bagi Akademisi

Mengembangkan studi tentang perilaku individu dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait tentang pengaruh *burnout*, *work-family conflict* dan *PsyCap* terhadap *job performance*.

2. Manfaat Praktis bagi Lembaga Terkait

- a. Mampu memberikan kontribusi praktis terkait peran *burnout* dalam memediasi *psycap* dan *work-family conflict* terhadap *job performance* bagi para pegawai di Puskesmas Kota Semarang
- b. Mampu memberikan panduan kepada Pimpinan Puskesmas Kota Semarang dalam meningkatkan kinerja para pegawainya dengan adanya *Psy Cap*, *Work-Family Conflict* dan *burnout*.

BAB II

KAJIAN PUTAKA

2.1 *Psychology Capital (PsyCap)*

Psychological capital merupakan konsep perilaku organisasi positif yang menerapkan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola untuk peningkatan kinerja di tempat kerja saat ini (Luthans dan Youssef (2004). *Psychological capital* telah ditemukan berkorelasi positif dengan dukungan sosial, prestasi kerja, dan keterlibatan kerja (Newman et al., 2014). Mereka yang memiliki level *psychological capital* tinggi memiliki ekspektasi positif, kepercayaan diri pada kemampuan mereka, peningkatan upaya, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Avey et al., 2011; Newman et al., 2014). Karena keadaan psikologis positif yang terkandung dalam *psychological capital* dapat mendorong sikap dan perilaku positif individu.

Psychological capital mengacu pada "keadaan perkembangan psikologis positif individu," yang ditandai dengan: kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007). Karyawan dengan *psychological capital* lebih puas dalam pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik (Avey et al., 2011), menunjukkan lebih banyak dukungan dan keterbukaan terhadap perubahan organisasi (Avey et al., 2008), memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dan lebih sedikit ketidakhadiran (Avey et al., 2006), dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Roche et al., 2014).

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah perilaku positif psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola untuk peningkatan kinerja yang didukung lingkungan, social, dan keterlibatan kerja. Singkatnya, lingkungan di mana karyawan merasa didukung sering menyebabkan tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi, sementara lingkungan yang penuh tekanan sering kali menyebabkan tingkat *PsyCap* yang lebih rendah (Newman et al., 2014). Ketika *psychological capital* tinggi, manfaat bagi organisasi dan karyawan pun terjadi (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007).

Youssef dan Luthans (2007) mendefinisikan konsep *psychological capital* sebagai elemen psikologis inti positif umum dari individu, termasuk keadaan psikologis yang sesuai dengan standar perilaku organisasi positif, yang terutama terdiri dari empat indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan Diri (*Self-efficacy*)

Memiliki kepercayaan untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang. mengacu pada keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk sukses melalui penggunaan motivasi, sumber daya kognitif, dan kursus tindakan.

2. Harapan (*Hope*)

Gigih menuju tujuan dan bila perlu, mengarahkan jalan menuju tujuan (harapan) agar berhasil. Seperangkat kognitif (kemampuan untuk memahami apa yang terjadi di lingkungan maupun di sekitarnya) yang terdiri dari agen

yang berhasil (penentuan yang diarahkan pada tujuan) dan jalur (rencana untuk mencapai tujuan)

3. Optimisme (*Optimism*)

Membuat atribusi positif (optimisme) tentang sukses sekarang dan di masa depan dan mencerminkan harapan seseorang tentang hasil positif.

4. Ketahanan (*Resilience*)

Ketika dilanda masalah dan kesulitan, menopang dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan. Ketahanan mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengatasi konflik, ketidakpastian, kesulitan, atau kegagalan, dan mencerminkan kapasitas seseorang untuk beradaptasi dengan tuntutan hidup yang penuh tekanan.

2.2 *Work-Family Conflict*

Work-family conflict merupakan konflik antar peran yang mengisyaratkan bahwa terpenuhinya ekspektasi peran keluarga mempersulit pemenuhan ekspektasi peran kerja, begitu pula sebaliknya (Beigi, 2016). *Work-family conflict* adalah konflik dua arah yang mencakup *work interfering family conflict* (WIF) dan *family interfering work conflict* (FIW) (Yang WANG, 2012). WIF adalah bentuk konflik peran ganda dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu kinerja tanggung jawab terkait keluarga. FIW adalah suatu bentuk konflik

peran ganda di mana tuntutan umum waktu yang dicurahkan dan tekanan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait pekerjaan.

Dan Kan *et al.* (2016) mendefinisikan *Work-family conflict* sebagai suatu bentuk antar-konflik di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga. Ellen *et al.* (2017) berpendapat *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan energi, waktu, atau perilaku dari peran kerja tersebut bertentangan dengan peran keluarga atau kehidupan pribadi. *Work-family conflict* merupakan tantangan yang berkembang bagi masyarakat modern, karena sebagian besar pria dan wanita melaporkan bahwa pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga mereka (Glavin & Schieman, 2012). *Work-family conflict* secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi sebagian besar penduduk dunia. Bahkan orang lajang dan mereka yang tidak memiliki anak akan melaporkan mengalami *work-family conflict* karena semua individu mungkin adalah putra, putri, saudara perempuan, saudara laki-laki, atau mungkin tinggal bersama teman yang berfungsi sebagai keluarga (Casper, Weltman, & Kwesiga, 2007).

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik peran ganda antar pekerjaan dan keluarga yang terjadi ketika tuntutan energi, waktu, atau perilaku tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terkait keluarga. *Work-family conflict* semakin penting dalam masyarakat karena memiliki konsekuensi penting untuk pekerjaan, non-pekerjaan, dan hasil pribadi seperti produktivitas, pergantian, kesejahteraan keluarga,

kesehatan, dan stress yang mana *work-family conflict* adalah bentuk spesifik dari konflik di lingkungan pekerjaan-kehidupan.

Menurut Netermeyer *Work-family conflict* mempunyai tiga dimensi, yaitu:

1. Konflik waktu (*Time-based conflict*)

Time-based conflict terjadi ketika waktu yang dibutuhkan suatu peran untuk menjalankan tuntutan dapat mengurangi waktu dalam menjalankan tuntutan peran lainnya. *Time based- conflict* terjadi karena seseorang tidak dapat menjalankan peran lain atau hanya focus disalah satu peran.

2. Konflik Tekanan (*Strain-based conflict*)

Strain-based conflict terjadi ketika tuntutan peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Adanya tekanan fisik maupun psikologis menyebabkan individu mengeluarkan energi lebih banyak sehingga berpengaruh pada kinerja. Tekanan psikologis yang negatif membuat individu cenderung hanya pada satu peran saja sehingga peran lainnya terabaikan. Pada akhirnya pekerja mengalami tekanan, ketidakpuasan, dan rasa kecemasan.

3. Konflik Perilaku (*Behavior-based conflict*)

Behavior-based conflict terjadi ketika perilaku individu disaat melakukan pekerjaan dan melakukan tanggung jawab keluarga mengalami ketidaksesuaian. Misalnya perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan seperti perilaku agresif dan konfrontasi tidak sesuai dalam keluarga yang lebih tertuju pada rasa saling menyayangi dan adanya kelembutan. Jika

perilaku salah satu peran lebih dominan maka akan mempengaruhi perilaku peran lainnya.

Untuk mengukur tingkat *work-family conflict* Carlson, Kacmar, dan Williams (2003) di ukur dengan dua bentuk, yaitu *Work interfering with family* (WIF) dan *Family interfering with work* (FIW) dengan indikator sebagai berikut:

2. Tekanan waktu pekerjaan, terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan dapat mengurangi waktu dalam menjalankan tuntutan peran lainnya.
3. Tekanan waktu keluarga, terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk keluarga dapat mengurangi waktu dalam menjalankan tuntutan peran lainnya.
4. Tuntutan pekerjaan, terjadi karena tuntutan yang timbul dari kelebihan beban kerja.
5. Tuntutan keluarga, terjadi karena tuntutan yang berkaitan dengan keluarga dan hal pribadi.
6. Tanggung jawab pekerjaan, terjadi karena adanya tanggung jawab agar kinerja pekerjaan tidak menurun.
7. Tanggung jawab keluarga, terjadi karena adanya tanggung jawab dalam keluarga agar keperluan terpenuhi.

2.3 *Burnout*

Menurut Schaufeli *et al.* (2009) *burnout* adalah salah satu bentuk gangguan kronis hasil dari lingkurang kerja yang sangat menegangkan dan membuat frustrasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) *burnout* merupakan perasaan lelah (fisik dan mental) yang mungkin muncul ketika seseorang mengalami stres parah dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan pendapat Wittmer and Martin (2010) menyebutkan bahwa *burnout* sebagai kekurangan energi yang disertai perasaan sumber daya dari diri yang telah habis. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* atau kelelahan kerja juga dipengaruhi oleh ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Pekerja yang mengalami *burnout* tidak didorong untuk bekerja, mereka telah membuat jarak terhadap pekerjaan mereka. *Burnout* berkaitan dengan keluhan kesehatan seperti depresi, keluhan psikosomatis, penyakit kardiovaskular, gangguan tidur, kecemasan dan infeksi akut (Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, 2005). Orang yang mengalami kejenuhan dapat berdampak negatif pada kolega, menyebabkan konflik pribadi yang lebih besar dan dengan mengganggu tugas pekerjaan. Dengan demikian, *burnout* bisa "menular" dan melanggengkan dirinya melalui interaksi informal di tempat kerja. Ada juga beberapa bukti bahwa kelelahan memiliki "limpahan" pengaruh negatif pada kehidupan rumah tangga masyarakat (Burke & Greenglass 2001).

Berdasarkan pandangan dari beberapa para ahli dapat disimpulkan *burnout* adalah kondisi stress di tempat kerja dengan perasaan lelah secara fisik maupun mental disertai kekurangan energi.

Untuk mengukur tingkat *burnout* perlu adanya indikator seperti yang dikemukakan oleh Kim, Kwon, & Park (2017) sebagai berikut:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Burnout yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

2. Sinisme (*Cynicism*)

Sikap sinisme ditandai dengan sikap cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan sikap sinisme, mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Sinisme juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

3. Ketidakefektifan profesional (*professional inefficacy*)

Ketidakefektifan profesional adalah kebalikan dari pekerja yang bersemangat, seperti perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

2.4 *Job Performance*

Campbell dan Wiernik (2015) berpendapat bahwa *job performance* adalah konstruksi yang terdiri dari perilaku di bawah pekerja kontrol yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Sedangkan menurut Jamal (2007) mendefinisikan *job performance* sebagai kemampuan individu untuk berhasil melaksanakan tugas menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja. Adapun pendapat dari Motowidlo & Kell (2012) yang mengatakan *job performance* didefinisikan sebagai keseluruhan nilai yang di harapkan organisasi dari perilaku berbeda yang dilakukan seseorang dalam periode tertentu.

job performance tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. *job performance* perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat

menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Gibson et al., (2003) *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Dengan melihat beberapa pandangan para ahli dapat disimpulkan *job performance* adalah hasil keseluruhan nilai yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugasnya pada tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian *job performance* perlu adanya indikator seperti yang dikemukakan oleh William and Anderson (2013) sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas (*Complete assigned*)

Diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dari awal sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

2. Tanggung jawab (*Responsibilities*)

Dengan tanggung jawab kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Tugas yang diharapkan (*Task Expected*)

Persepsi karyawan terhadap tugas yang diharapkan dapat menghasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Burnout*

Psikiater Amerika Freudenberger pertama kali mengusulkan konsep "*burnout*" untuk menggambarkan keadaan fisik, psikologis, dan emosional yang tidak sehat, seperti kelelahan, penurunan keterlibatan kerja, penurunan rasa pencapaian, yang dialami oleh orang-orang yang bekerja di profesi layanan manusia karena jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, dan intensitas kerja yang berlebihan (Freudenberger, 1974). Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara *psychological capital* dan *burnout*. Luthans et al (2004) percaya bahwa *psychological capital* memainkan peran penting dalam pengembangan *burnout* dan dapat secara efektif mengurangi tingkat kelelahan. Menggunakan perawat Cina sebagai responden, Luo dan Hao menemukan bukti awal untuk efek pencegahan *psychological capital* pada *burnout* (Luo & Hao, 2010). Selain itu para peneliti sangat memperhatikan hubungan PsyCap dan *burnout*. Namun, secara umum, penelitian tentang hubungan antara *psychological capital* dan *burnout* masih relatif kecil. Laschinger et al mengidentifikasi bahwa peningkatan PsyCap berhubungan negatif dengan kelelahan emosional, dan itu adalah variabel kunci yang dapat berkontribusi pada penurunan

burnout perawat dan peningkatan kesejahteraan fisik dan mental. Sehingga semakin baik pengelolaan PsyCap maka intensitas *burnout* yang dihadapi semakin menurun (Laschinger et al, 2012),

H₁: *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*

2.5.2 Pengaruh antara *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout*

Work-family conflict merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan energi, waktu, atau perilaku dari peran kerja tersebut bertentangan dengan peran keluarga atau kehidupan pribadi. Alasan di balik *work-family conflict* adalah jam kerja yang panjang dan tidak stabil, jam kerja lembur, status otonomi, ukuran organisasi, upah rendah, sikap negatif manajemen, hubungan kerja, promosi, harapan keluarga, status kesehatan, jumlah anak, usia, pendapatan, kinerja karyawan (Nart & Batur, 2014).

Work-family conflict telah ditemukan memiliki berkontribusi meningkatkan *burnout* dalam penelitian sebelumnya (Allen, 2000). Pekerjaan dan keluarga adalah dua domain penting dalam kehidupan orang dewasa. Namun, harapan peran dari kedua domain ini selalu tidak sesuai sehingga partisipasi dalam satu domain membuat sulit untuk berpartisipasi di domain lainnya. Konflik keluarga kerja adalah konflik dua arah termasuk konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) dan konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga (Yavas, 2008). Di Cina, keluarga dengan dua karir adalah hal biasa, baik pria maupun wanita perlu mengambil tanggung jawab dan tugas rumah tangga. Dibandingkan dengan populasi pekerjaan lain, staf medis mencurahkan banyak

waktu dan energi untuk bekerja dan mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi di Tiongkok. Namun, meskipun efek merugikan dari pekerjaan-keluarga pada burnout telah diuji pada populasi pekerjaan lain (Lambert, 2010), misal pada perawat. *Work-family conflict* adalah prediktor terkuat dari *burnout*. Artinya semakin kuat konflik kerja-keluarga yang dialami seseorang, maka individu tersebut akan rentan dan cenderung mengalami *burnout*.

H₂: *Work-family Conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout*.

2.5.3 Pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Job Performance*

Landasan teoritis pada psychological capital didasarkan pada psikologi positif dan perilaku organisasi yang positif. Kapasitas psikologis positif memenuhi kriteria yang terkait dengan performance, di sisi lain perilaku organisasi yang positif diharapkan sepenuhnya memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja (Luthans et al., 2007). Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa konstruksi psychological capital yang termasuk dalam perilaku organisasi yang positif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. psychological capital merupakan sumber daya psikologis yang dapat mendorong pertumbuhan dan kinerja pada tingkat individu. Di tingkat organisasi, sama seperti modal manusia dan sosial, psychological capital dapat memberikan pengaruh, laba atas investasi, dan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja (Luthans et al., 2005).

Deadrick (2019) mendefinisikan job performance sebagai hasil kerja yang dicapai untuk setiap fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. Job performance

berkaitan dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek-aspek baru dalam pekerjaan, yang akan meningkatkan produktivitas individu (El-Sabaa, 2001). Selama bertahun-tahun, dimensi job performance telah menjadi topik utama penyelidikan empiris dalam bidang psikologi dan manajemen terapan (Wu et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan Polatci dan Akdogan, (2014) menunjukkan hasil bahwa PsyCap berperan penting dalam memberikan karyawan untuk memiliki Job performance yang tinggi. Beberapa penelitian lain oleh Luthans et al. (2008) dan Avey et al. ((2010) menunjukkan hasil yang serupa bahwa psychological capital sebagai gabungan faktor tingkat tinggi, memprediksi job performance. Dengan demikian, modal psikologis diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu.

H₃: Psychological capital berpengaruh positif terhadap job performance.

2.5.4 Pengaruh antara *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*

Secara umum, di negara berkembang terdapat dua permasalahan yaitu *work-life conflict* dan *job overload* yang mana dihubungkan dengan pekerjaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ashfaq et al., 2013). Variabel-variabel tersebut (*work-life conflict* dan *job overload*) juga terkait dengan jam kerja yang panjang yang membutuhkan tingkat energi yang tinggi untuk memenuhinya. Hal ini terkait dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan manusia, dimana karyawan harus mengerjakan banyak tugas dengan waktu yang sangat terbatas. Hal ini berkaitan dengan permintaan dari organisasi untuk melakukan kerja keras dan cepat, dan banyak hal lainnya, sehingga pada akhirnya akan mendorong reaksi yang tidak

menguntungkan, seperti stres, keterlambatan, ketidakpuasan, atau perilaku tidak hadir (Boyar et al., 2005). Untuk menganalisis permasalahan tersebut, ada beberapa penelitian yang berusaha untuk mengetahui pengaruh yang valid dan juga memberikan dukungan empiris terhadap konflik-konflik tersebut terhadap prestasi kerja, meskipun masih dalam jumlah terbatas (Netemeyer et al., 1996). Sebagai contoh, penelitian Patel et al. (2006) menolak hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja pekerjaan. Sebaliknya, Ashfaq dkk. (2013) melaporkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work-life conflict* dan kelebihan beban kerja di sektor perbankan. Selain itu penelitian lain menemukan bahwa karyawan tetap berkomitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka, meskipun mereka harus menyeimbangkan peran ganda mereka baik di tempat kerja maupun di keluarga. Hal ini menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan *work-family conflict* terhadap prestasi kerja. Konflik keluarga karyawan akan memicu mereka untuk menjadi tidak fokus dengan pekerjaan mereka dan akhirnya mempengaruhi kinerja mereka (Warokka et al, 2015).

H₄: Work-family conflict berpengaruh negatif terhadap job performance.

2.5.5 Pengaruh antara *Burnout* terhadap *Job Performance*

Gorji (2011) meneliti hubungan antara dampak dimensi *burnout* terhadap kinerja karyawan 250 pekerja bank di wilayah Golestan di Iran. Temuan telah menunjukkan bahwa selain tingginya jumlah *burnout* melalui personel, karakteristik lain seperti kelelahan yang penuh gairah dan depersonalisasi memiliki efek sebaliknya pada kinerja individu. Artinya, perilaku personel menurun seiring dengan

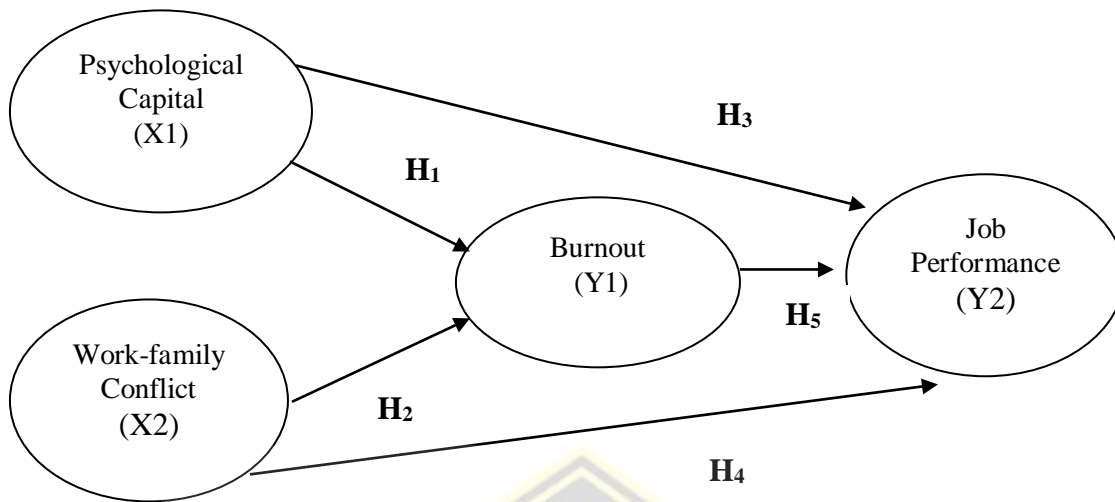
meningkatnya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan sebaliknya. *Burnout* dapat berdampak negatif terhadap sikap karyawan dan mengarah pada perilaku negatif, seperti keterlibatan kerja yang rendah, penurunan kinerja, dan peningkatan niat berpindah. Efek negatif dari *burnout* terhadap kinerja karyawan dapat berupa penurunan efektivitas, ketidakhadiran kerja, penurunan kualitas layanan, kehilangan minat dalam organisasi, masalah keluarga dan perkawinan, konsumsi alkohol dan obat-obatan, depresi dan bahkan kecenderungan bunuh diri. Oleh karena itu, mengenali sindrom ini termasuk efeknya dan mencegah terjadinya sindrom ini sangat penting (Yirik et al, 2015; Farzianpour, 2013).

H₅: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *job performance*.

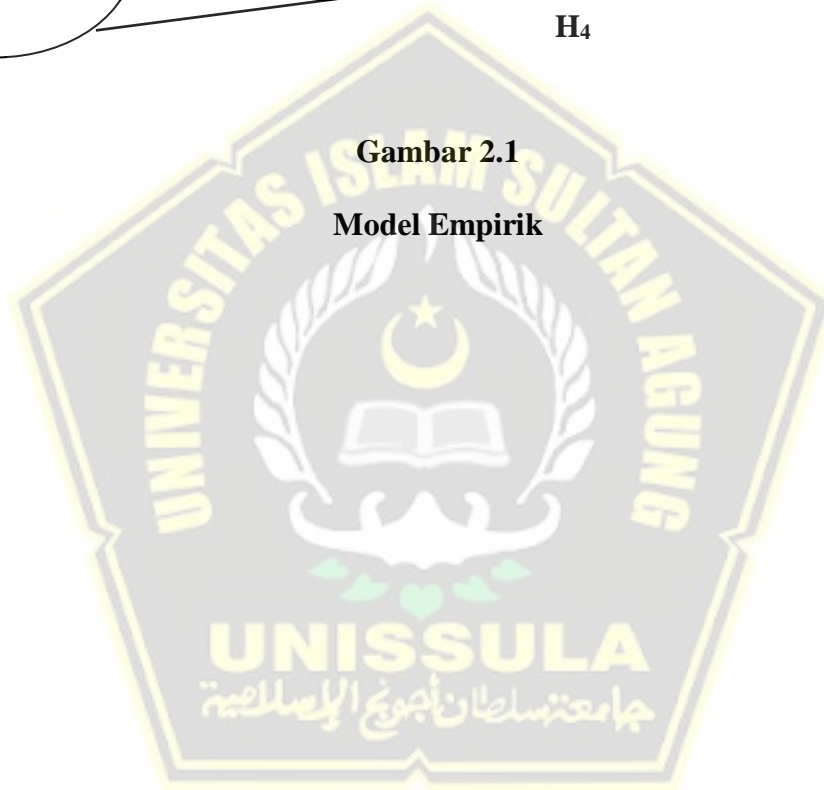
2.6 Model Empirik

Berdasarkan literatur yang komprehensif dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dan *work-family conflict* berpengaruh pada *burnout* dalam meningkatkan *job performance*. Dalam penelitian ini model empirik dapat disajikan pada gambar (1).





Gambar 2.1
Model Empirik



2.7 Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya melalui data lapangan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*

H₂ : *Work-family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

H₃ : *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

H₄ : *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance*

H₅ : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *job performance*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

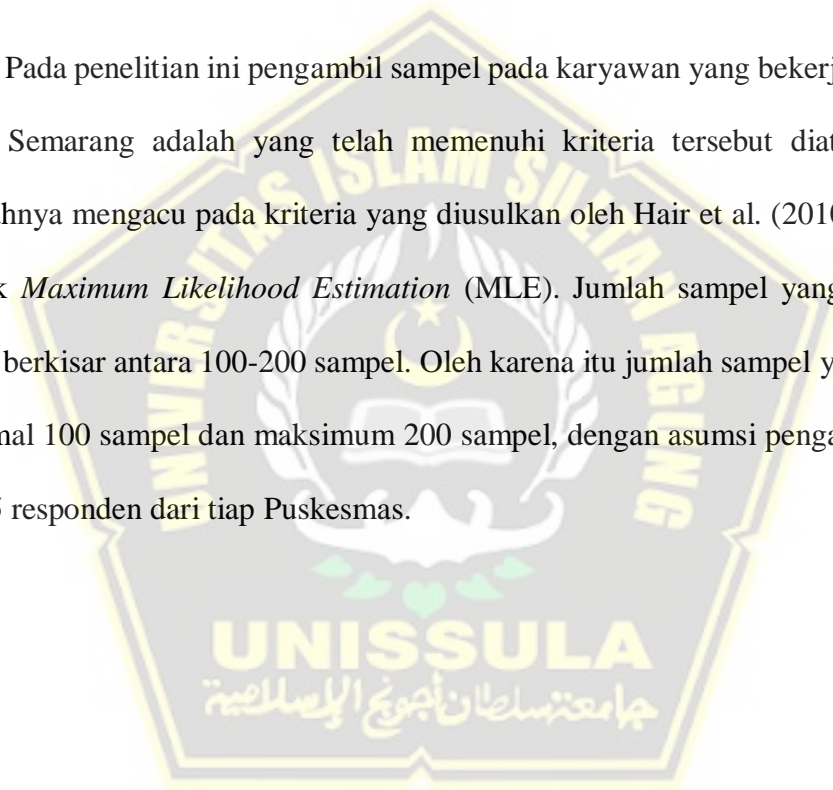
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Cooper & Schindler (2011) *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variable dengan fenomena penelitian. Melalui pengujian hipotesa tentang ada tidaknya pengaruh variable terhadap perusahaan. Terdapat tiga variabel dari penelitian ini, yaitu *psychological capital* (X1) dan *work-family conflict* (X2) sebagai variabel bebas (*independent*), *burnout* (Y1) sebagai variabel *intervening* dan *job performance* (Y2) sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua orang yang berada di suatu entitas dan memiliki karakteristik yang berbeda (Zikmund et al, 2013). Target populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di seluruh Puskesmas Kota Semarang, terutama yang berkaitan dengan penanganan Covid-19 saat ini. Seperti pemberian vaksin dan tempat untuk test swab. Jumlah populasi sebanyak 1283 karyawan (Badan PPSDM Kesehatan, 2021).

Sampel adalah sekelompok individu dari sebuah populasi (Zikmund et al, 2013). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel mempunyai kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. *Purposive sampling* menetapkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yaitu minimal sudah bekerja 1 tahun serta yang sudah menikah untuk mengetahui adanya relevansi dengan *burnout* dan *work-family conflict*.

Pada penelitian ini pengambil sampel pada karyawan yang bekerja di Puskesmas Kota Semarang adalah yang telah memenuhi kriteria tersebut diatas yang mana jumlahnya mengacu pada kriteria yang diusulkan oleh Hair et al. (2010) yaitu dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (MLE). Jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 sampel dan maksimum 200 sampel, dengan asumsi pengambilan sampel 10-15 responden dari tiap Puskesmas.



Tabel 3.1 Responden dari Puskesmas Semarang

No	Nama Puskesmas	Responden
1	Gunungpati	12
2	Sekaran	13
3	Srondol	10
4	Ngresep	13
5	Pudakpayung	10
6	Kedungmundu	14
7	Mijen	12
8	Lamper Tengah	11
9	Candi Lama	10
Total		105

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data adalah subjek darimana data diperoleh. Sumber data disebut responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari peneliti karena penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek peneliti menurut Malhotra (2010). Data yang dikumpulkan berupa kuesioner yang berkaitan dengan *psychological capital* dan *work-family conflict* terhadap *job performance* melalui *burnout*.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti literatur, jurnal serta artikel yang berkaitan dengan Puskesmas di Semarang sebagai penunjang sumber utama.

34 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara langsung ke objek penelitian dengan memberikan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden (Sekaran dan Bougie, 2017).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Dengan skala *likert* dapat mengukur sikap seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diberikan. Umumnya *range* jawaban dari skalan likert adalah 1-7 yang hanya boleh dipilih salah satu oleh responden yang mengisi kuesioner tersebut (Juliandi dkk, 2014). Peneliti menggunakan skala *likert* tujuh point karena dari skala tiga sampai sebelas, skala tujuh yang paling sering digunakan (Blerkom, 2009) serta dapat memberikan responden pilihan yang lebih banyak dan meningkatkan diferensiasi poin (Azzara, 2010). Pemberian skor yang diberikan dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : skor 2
3. Agak Tidak Setuju (ATS) : skor 3
4. Netral (N) : skor 4
5. Agak Setuju (AS) : skor 5

6. Setuju (S) : skor 6

7. Sangat Setuju (SS) : skor 7

35 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*), variabel intervening, dan variabel terikat (*dependent*). Variable bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel intervening adalah variabel yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *psychological capital* dan *work-family conflict*, variabel intervening adalah *burnout*, dan variabel terikat adalah *job performance*.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>Psychological Capital</i> Persepsi karyawan bahwa dirinya adalah kekuatan dan asset SDM organisasi yang berorientasi positif dan memiliki kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola untuk peningkatan kinerja di tempat kerja.	1. Kepercayaan Diri (Self-efficacy) 2. Harapan (Hope) 3. Optimisme (Optimism) 4. Ketahanan (Resilience)	Youssef dan Luthans (2007)
2.	<i>Work-family Conflict</i> Konflik antar peran yang mengisyaratkan bahwa terpenuhinya ekspektasi peran	1. Tekanan waktu pekerjaan 2. Tekanan waktu keluarga	Carlson, Kacmar dan Williams (2003)

keluarga mempersulit pemenuhan ekspektasi peran kerja, begitu pula sebaliknya.	3. Tuntutan pekerjaan 4. Tuntutan keluarga 5. Tanggung jawab pekerjaan 6. Tanggung jawab keluarga
3. Burnout Perasaan lelah (fisik dan mental) yang mungkin muncul ketika karyawan mengalami stres parah dalam jangka waktu yang lama.	5. Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>) Kim, Kwon dan Park (2017) 6. Sinisme (<i>Cynicism</i>) 7. Ketidakefektifan profesional (<i>professional inefficacy</i>)
4. Job Performance Kemampuan individu untuk berhasil melaksanakan tugas menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja	1. Menyelesaikan tugas (Complete assigned) William and Anderson (2013) 2. Tanggung jawab (Responsibilities) 3. Tugas yang diharapkan (Task expected)

36 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validasi dapat memperlihatkan akurasi antara data yang sebenarnya dengan data yang dibuat oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Uji validasi pada penelitian ini menggunakan program SPSS dimana menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah dari perkalian x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Ketentuan : :

- a. Jika nilai r hitung > r tabel (signifikansi 5%), maka item pertanyaan valid
- b. Jika nilai r hitung < r tabel (signifikansi 5%), maka item pertanyaan tidak valid

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan seberapa besar efek hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, yang nantinya dapat menghasilkan data yang serupa

(Sugiyono, 2013). Uji reabilitas akan diukur menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dimana rumus tersebut ditulis sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Keterangan:

α = Reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah Variabel

r = Rata-rata korelasi antar item

1 = Bilangan konstanta

Ketentuan:

- a. Reabilitas uji coba $\geq 0,6$ maka reabilitas baik
- b. Reabilitas uji coba $\leq 0,6$ maka reabilitas kurang baik

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif variabel bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing masing pertanyaan yang menjadi instrumen dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan menggunakan skala Likert.

Kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 7. Maka dari itu angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 26,66. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$73,34 - 100,00 = \text{Tinggi}$$

$$46,67 - 73,33 = \text{Sedang}$$

$$20,00 - 46,66 = \text{Rendah}$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak menyimpang dan model memenuhi kriteria. Adapun uji yang digunakan adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat atau memeriksa apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, ketika menemukan normalitas dari data yang ada, dilakukan pengecekan melalui persebaran pada titik-titik yang ada dalam sumbu diagonal grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2013).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adapat dilihat jika angka tolerance diatas ($> 0,10$) mempunyai nilai VIF di bawah (< 10) (Ghazali, 2013).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, apabila tidak ada pola tertentu serta tidak menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Ketentuan dalam uji F ialah apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan begitu variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

3.7.3.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh varibel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Rumus yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Tingkat signifikan thitung

r = Korelasi

n = Jumlah sampel

Pengambilan keputusan:

H₀ : b₁, b₂ = 0, artinya secara parsial variabel bebas (*independent*) tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*)

H_a: b₁ b₂ ≠ 1, artinya secara parsial variabel bebas (*independent*) ada pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*)

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3.7.3.3 Uji Sobel

Uji hipotesis mediasi di uji dengan menggunakan uji Sobel yang ditemukan oleh Sobel (1982). Dari hasil uji tersebut dapat dilihat dari nilai p-value untuk mengetahui apakah variabel tersebut menjadi variabel intervening yang mampu memediasi variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak. Jika hasil uji Sobel diatas t tabel dan p-value dibawah 0.05 maka variabel tersebut merupakan variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sobel, 1982).

Sobel test dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X1 ke Y2 lewat Y1. Adapun rumus untuk menghitung signifikansi variabel mediasi menggunakan uji sobel yaitu:

$$Z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{(SEa)^2 + (SEb)^2} + \sqrt{a^2 + b^2}}$$

Keterangan :

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel mediasi (Y1)

b = Jalur variabel mediasi (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

SEa = Standar error koefisien a

SEb = Standar error koefisien b

Z = nilai t dari total pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Kriteria Sobel Test :

1. Perhitungan terhadap nilai Z atau nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu apabila t hitung > nilai t tabel maka adanya pengaruh pada variabel mediasi.
2. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel > 0,05 atau signifikan dan t tabel ≥ 1,64 untuk menunjukkan signifikansi 10%.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 105 orang yaitu karyawan puskesmas di Kota Semarang. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner (*google form*) kepada karyawan puskesmas di Kota Semarang.

Tabel 4.1.
Demografi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	48	46%
	Perempuan	57	54%
	Jumlah	105	100%
2	Usia		
	18 - 28 tahun	53	50%
	29 - 39 tahun	39	37.1%
	>40 tahun	13	12.9%
	Jumlah	105	100%
3	Jabatan		
	Dokter	16	15.2%
	Perawat	70	66.7%
	Staff Admin	19	18.1%
	Jumlah	104	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	D3	23	22.0%
	S1	70	66.6%
	S2	12	11.4%
	Jumlah	105	100%

Berdasarkan pada tabel 4.1. dapat dilihat bahwa responden dengan ketentuan jenis kelamin, karyawan puskesmas di Kota Semarang lebih banyak berjenis kelamin

perempuan yaitu sebanyak 57 orang. Hal ini dikarenakan pekerja nakes lebih banyak dari kalangan perempuan dibandingkan dengan laki-laki, karena sifat perempuan yang lebih sabar dan telaten dalam merawat para pasien.

Selanjutnya pada ketentuan berdasarkan usia, karyawan puskesmas di Kota Semarang lebih banyak berusia 18-28 tahun yaitu sebanyak 53 orang. Hal ini dikarenakan petugas vaksin dan swab diutamakan yang masih berusia muda agar tidak mudah terjangkit virus *covid-19* saat menangani pasien vaksin dan swab.

Pada kriteria berdasarkan Jabatan, karyawan puskesmas di Kota Semarang lebih banyak berprofesi sebagai perawat yaitu sebanyak 70 orang. Hal ini dikarenakan pada saat ini pasien yang terinfeksi virus covid19 semakin meningkat, sehingga diperlukan lebih banyak tenaga perawat yang dapat merawat mereka hingga pulih.

Pada kriteria berdasarkan pendidikan responden didominasi lulusan S1 yaitu sebesar 70 orang. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan rata rata karyawan puskesmas rata – rata adalah sarjana.

4.2 Statistik Deskripsi Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing masing pertanyaan yang menjadi instrumen dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan menggunakan skala Likert.

Kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 7. Maka dari itu angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 26,66. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$73,34 - 100,00 = \text{Tinggi}$$

$$46,67 - 73,33 = \text{Sedang}$$

$$20,00 - 46,66 = \text{Rendah}$$

4.2.1. Statistik Deskriptif Variabel *Psychological Capital*

Variabel *psychological capital* pada kuesioner ini dibentuk oleh 4 indikator pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap *psychological capital* dapat dijelaskan sebagai berikut:



Tabel 4.2.
Statistik Deskriptif Variabel *Psychological Capital*

Indikator		<i>Psychological Capital</i>							Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	ST	ATS	N	AS	S	SS			
		1	2	3	4	5	6	7			
Kepercayaan Diri (Self-efficacy)	F	0	0	0	1	25	54	25	105		
	%(FxS)	0	0	0	3.81	119	309	167	598.1	85.4	Tinggi
Harapan (Hope)	F	0	0	0	0	27	49	29	105		
	%(FxS)	0	0	0	0	129	280	193	601.9	86.0	Tinggi
Optimisme (Optimism)	F	0	0	0	2	33	41	29	105		
	%(FxS)	0	0	0	7.619	157	234	193	592.38	84.6	Tinggi
Ketahanan (Resilience)	F	0	0	0	2	23	56	24	105		
	%(FxS)	0	0	0	7.619	110	320	160	597.14	85.3	Tinggi
Jumlah									341.36		
Rata - rata									85.3	Tinggi	

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan tabel 4.2. nilai rata rata skor jawaban responden pada variabel *psychological capital* (X_1) adalah 85.3, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran dan kemauan yang tinggi dari responden untuk mengungkapkan rasa kepercayaan diri terhadap pekerjaannya serta selalu optimis dalam mewujudkan harapan dan tujuan bekerja.

Dilihat dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator Harapan (*Hope*) yaitu sebanyak 86.0, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Optimisme (*Optimism*) yaitu sebesar 84.6.

Indikator Harapan (*Hope*) memiliki nilai rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa responden mempersepsikan dirinya memiliki harapan masalah kerja yang dapat menemukan jalan keluar dari masalah yang sedang dialaminya.

Sedangkan jawaban responden terendah terdapat pada indikator Optimisme (*Optimism*) karena masih terdapat masalah yang tidak mampu diatasi dikarenakan ada

rasa optimis dalam diri bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mengatasi wabah virus covid 19 yang sedang terjadi saat ini.

4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel *Work Family Conflict*

Variabel *work family conflict* pada kuesioner ini dibentuk oleh 6 indikator pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap *work family conflict* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Statistik Deskriptif Variabel *Work Family Conflict*

Indikator		<i>Work Family Conflict</i>							Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	ST	ATS	N	AS	S	SS			
		1	2	3	4	5	6	7			
Tekanan waktu pekerjaan	F	38	58	9	0	0	0	0	105		
	%(FxS)	36.2	110.5	25.7	0.0	0	0	0	172.4	24.6	Rendah
Tekanan waktu keluarga	F	36	61	8	0	0	0	0	105		
	%(FxS)	34.286	116	22.857	0	0	0	0	139.05	19.9	Rendah
Tuntutan pekerjaan	F	39	53	12	1	0	0	0	105		
	%(FxS)	37.1	101	34.286	3.81	0	0	0	176.19	25.2	Rendah
Tuntutan keluarga	F	38	57	10	0	0	0	0	105		
	%(FxS)	36.2	108.6	28.6	0.0	0	0	0	173.33	24.8	Rendah
Tanggung jawab pekerjaan	F	32	53	18	2	0	0	0	105		
	%(FxS)	30.5	101.0	51.4	7.6	0	0	0	190.48	27.2	Rendah
Tanggung jawab keluarga	F	17	57	26	5	0	0	0	105		
	%(FxS)	16.2	108.6	74.3	19.0	0	0	0	218.1	31.2	Rendah
Jumlah									152.79		
Rata - rata									25.5	Rendah	

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan tabel 4.3. nilai rata rata skor jawaban responden pada variabel *work family conflict* (X_2) adalah 25.5, masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keluarga tidak menjadi suatu hambatan dalam mereka bekerja

karena mereka mampu membagi waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga.

Dilihat dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator tanggung jawab keluarga yaitu sebesar 31.2, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Tekanan waktu keluarga yaitu sebanyak 19.9.

Indikator tanggung jawab keluarga memiliki nilai rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa mereka tidak meninggalkan tanggung jawab mereka terhadap keluarga ketika bekerja, dapat membagi tanggung jawab secara adil.

Sedangkan jawaban responden terendah terdapat pada indikator Tekanan waktu keluarga karena pada saat angka orang yang terinfeksi *covid-19* sedang tinggi-tingginya membuat mereka harus rela menghabiskan waktu untuk bekerja dibanding dengan keluarganya.

4.2.3. Statistik Deskriptif Variabel *Bournot*

Variabel *Burnout* pada kuesioner ini dibentuk oleh 3 indikator pertanyaan.

Hasil tanggapan responden terhadap *Burnout* dapat dijelaskan sebagai berikut:



Tabel 4.4.
Statistik Deskriptif Variabel Burnout

Indikator		Bournot							Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	ST	ATS	N	AS	S	SS			
		1	2	3	4	5	6	7			
Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)	F	0	9	74	21	1	0	0	105		
	%(FxS)	0.0	17.1	211.4	80.0	5	0	0	313.3	44.8	Rendah
Sinisme (Cynicism)	F	0	9	56	39	1	0	0	105		
	%(FxS)	0	17.1	160	148.6	4.76	0	0	330.48	47.2	Rendah
Ketidakefektifan profesional (professional inefficacy)	F	0	4	58	42	1	0	0	105		
	%(FxS)	0.0	7.62	165.71	160	4.76	0	0	338.1	48.3	sedang
Jumlah									140.27		
Rata - rata									46.8	Rendah	

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan tabel 4.4. nilai rata rata skor jawaban responden pada variabel *Burnout*(Y_1) adalah 46.8, masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak merasa stres dengan kondisi tempat kerja yang sedang mereka jalani sekarang.

Dilihat dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator Ketidakefektifan profesional (*professional inefficacy*) yaitu sebesar 48.3, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*) yaitu sebanyak 44.8.

Indikator Ketidakefektifan profesional (*professional inefficacy*) memiliki nilai rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Sedangkan jawaban responden terendah terdapat pada indikator Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*) karena pada saat angka orang yang terinfeksi

covid-19 sedang tinggi-tingginya mereka merasa capek dan kelelahan menangani pasien yang terinfeksi karena tidak seimbangnya jumlah tenaga medis dan pasien.

4.2.3. Statistik Deskriptif Variabel *Job Performance*

Variabel *job performance* pada kuesioner ini dibentuk oleh 3 indikator pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap *job performance* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Statistik Deskriptif Variabel *Job Performance*

Indikator		<i>Job Performance</i>							Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	ST	ATS	N	AS	S	SS			
		1	2	3	4	5	6	7			
Menyelesaikan tugas (Complete assigned)	F	0	0	0	0	6	60	39	105		
	%(FxS)	0	0	0	0.0	29	343	260	631.4	90.2	Tinggi
Tanggung jawab (Responsibilities)	F	0	0	0	0	15	49	41	105		
	%(FxS)	0	0	0	0.0	71.4	280	273	624.8	89.3	Tinggi
Tugas yang diharapkan (Task expected)	F	0	0	0	1	15	56	33	105		
	%(FxS)	0.0	0	0	3.8	71.4	320	220	615.2	87.9	Tinggi
Jumlah									267.35		
Rata - rata									89.1	Tinggi	

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan tabel 4.4. nilai rata rata skor jawaban responden pada variabel *job performance* (Y_2) adalah 89.1, masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tenggat waktu yang diharapkan.

Dilihat dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator menyelesaikan tugas (*Complete assigned*) yaitu sebesar 90.2, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator tugas yang diharapkan (*Task expected*) yaitu sebanyak 87.9.

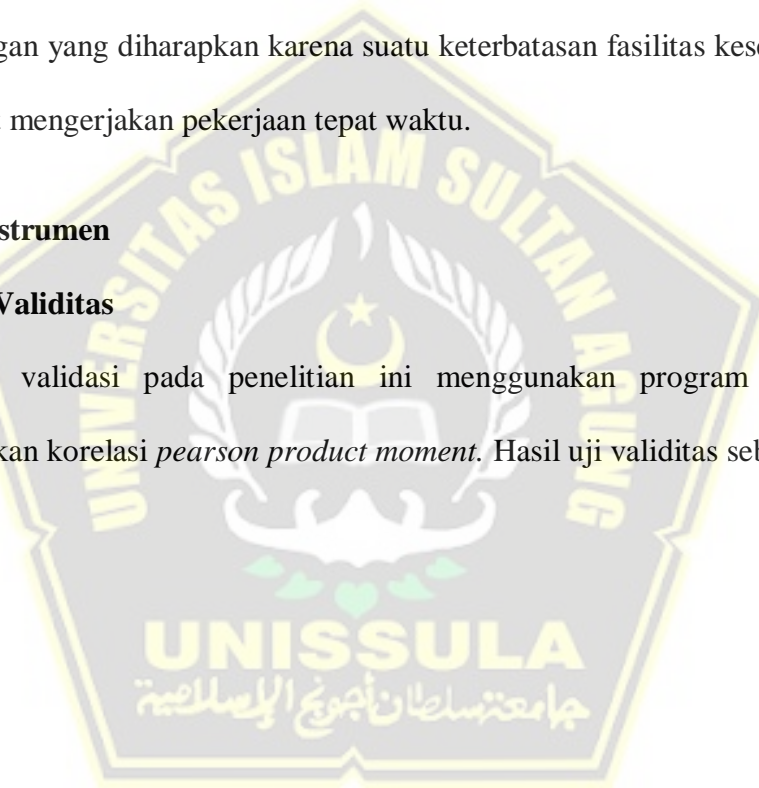
Indikator menyelesaikan tugas (*Complete assigned*) memiliki nilai rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan jawaban responden terendah terdapat pada indikator tugas yang diharapkan (*Task expected*) karena terdapat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan karena suatu keterbatasan fasilitas kesehatan sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Uji validasi pada penelitian ini menggunakan program SPSS dimana menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil uji validitas sebagai berikut :



Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	1. Kepercayaan Diri (Self-efficacy)	0.790	0.1793	Valid
	2. Harapan (Hope)	0.835		
	3. Optimisme (Optimism)	0.811		
	4. Ketahanan (Resilience)	0.621		
<i>Work-family Conflict</i>	1. Tekanan waktu pekerjaan	0.684	0.1793	Valid
	2. Tekanan waktu keluarga	0.610		
	3. Tuntutan pekerjaan	0.778		
	4. Tuntutan keluarga	0.767		
	5. Tanggung jawab pekerjaan	0.714		
	6. Tanggung jawab keluarga	0.622		
<i>Burnout</i>	1. Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	0.690	0.1793	Valid
	2. Sinisme (<i>Cynicism</i>)	0.829		
	3. Ketidakefektifan profesional (<i>professional inefficacy</i>)	0.746		
<i>Job Performance</i>	1. Menyelesaikan tugas (Complete assigned)	0.644	0.1793	Valid
	2. Tanggung jawab (Responsibilities)	0.857		
	3. Tugas yang diharapkan (Task expected)	0.756		

Sumber : hasil analisis data 2021

Berdasarkan tabel 4.3. menunjukkan bahwa nilai R-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai R-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner adalah valid.

4.3.1. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan seberapa besar efek hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, yang nantinya dapat menghasilkan data yang serupa (Sugiyono, 2013). Uji reabilitas akan diukur menggunakan uji statistik *cronbach's*

alpha, jika nilai $\alpha > 0.6$ maka dikatakan reabilitas baik. Hasil uji reabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
<i>Psychological Capital</i>	0.763	Reliabel
<i>Work-family Conflict</i>	0.783	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.627	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0.626	Reliabel

Sumber : hasil analisis data 2021

Berdasarkan tabel 4.4. menunjukkan bahwa reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian, mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak menyimpang dan model memenuhi kriteria. Adapun uji yang digunakan adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat atau memeriksa apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih dari 0.05 maka data terdistribusi dengan normal. Hasil Uji Normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig
1	0.200
2	0.055

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Hasil uji *one sample kolmogrov – smirnov* diatas menunjukkan bahwa residual lebih dari 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adapat dilihat jika angka tolerance diatas (> 0,10) mempunyai nilai VIF di bawah (<) 10 (Ghazali, 2013). Hasil Uji Multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Hasil Uji Multikolinieritas

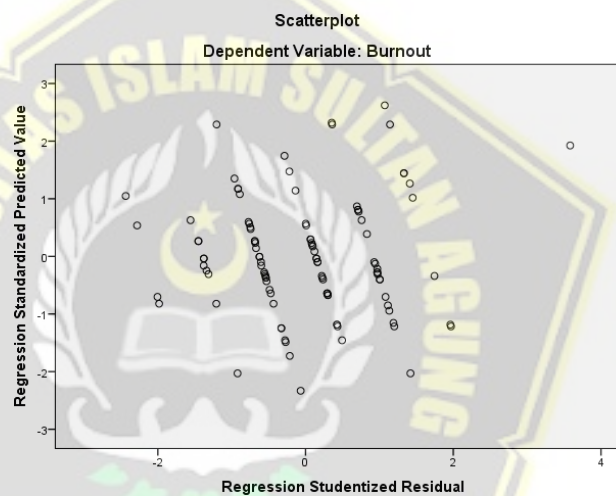
Model	Tolerance	VIF
1	0.991	1.009
	0.991	1.009
2	0.970	1.031
	0.953	1.050
	0.945	1.058

Berdasarkan pada tabel 4.6. menunjukkan bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas.

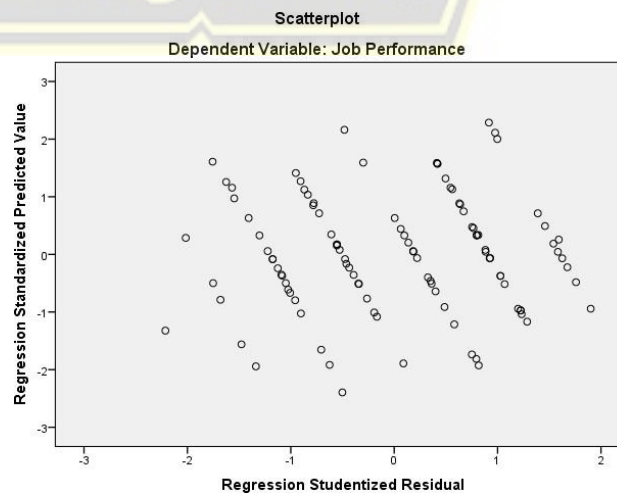
4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, apabila tidak ada pola tertentu serta tidak menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.1.
Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1



Gambar 4.2.
Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2



Berdasarkan pada gambar 4.2. menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu serta tidak menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel *psychological capital* (X_1), *work family conflict* (X_2), *Burnout* (Y_1), dan *job performance* (Y_2).

Tabel 4.7.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Model Regresi	Standardized Coefficients Beta	Standard Error	t	sig	Sig F	F	R2	Keterangan
1	<i>Burnout</i> (Y_1)								
	<i>Psychological Capital</i> (X_1)	-0.146	0.057	-1.511	0.134	0.056	2.967	0.036	Ha Ditolak
<i>Work Family Conflict</i> (X_2)	0.197	0.047	2.042	0.044	Ha Diterima				
2	<i>Job Performance</i> (Y_2)	0.283	0.062	2.937	0.004	0.024	3.283	0.062	Ha Diterima
	<i>Psychological Capital</i> (X_1)	-0.118	0.052	-1.214	0.227				Ha Ditolak
	<i>Work Family Conflict</i> (X_2)	-0.007	0.108	-0.069	0.945				Ha Ditolak
	<i>Burnout</i> (Y_1)								

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.7., persamaan regresi linier berganda model 1 sebagai berikut :

$$Y_1 = -0.146 X_1 + 0.197 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa

1. Koefisien variabel *psychological capital* (X_1) memiliki tanda negatif yang artinya *psychological capital* (X_1) tidak berpengaruh terhadap *Burnout*(Y_1).
2. Koefisien variabel *work family conflict* (X_2) memiliki tanda positif yang artinya semakin tinggi *work family conflict* (X_2) akan berpotensi meningkatkan *Burnout*(Y_1).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.7., persamaan regresi linier berganda model 1 sebagai berikut :

$$Y_2 = 0.283 X_1 - 0.118 X_2 - 0.007 Y_1 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa

1. Koefisien variabel *psychological capital* (X_1) memiliki tanda positif yang artinya semakin tinggi *psychological capital* (X_1) akan berpotensi meningkatkan *job performance* (Y_2).
2. Koefisien variabel *work family conflict* (X_2) memiliki tanda negatif yang artinya *work family conflict* (X_2) tidak berpengaruh terhadap *job performance* (Y_2).
3. Koefisien variabel *Burnout*(Y_1) memiliki tanda negatif yang artinya *Burnout*(Y_1) tidak berpengaruh terhadap *job performance* (Y_2).

4.6. Pengujian Hipotesis

4.6.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh *psychological capital* (X_1) dan *work family conflict* (X_2) terhadap *Burnout*(Y_1) dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R*²).

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan nilai *Adjusted R*² sebesar 0.036, berarti variabel

dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 3.6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya besarnya pengaruh *psychological capital* (X_1), *work family conflict* (X_2) dan *Burnout*(Y_1) terhadap *job performance* (Y_2) dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.062, berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 6.2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2. Uji F

Berdasarkan Pada Tabel 4.7. menunjukkan nilai F hitung sebesar 2.967 dengan probabilitas signifikansi 0.056. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara *psychological capital* (X_1) dan *work family conflict* (X_2) terhadap *Burnout*(Y_1).

Selanjutnya Berdasarkan Pada Tabel 4.7. menunjukkan nilai F hitung sebesar 3.283 dengan probabilitas signifikansi 0.024. Hal ini menunjukkan ada pengaruh simultan antara *psychological capital* (X_1), *work family conflict* (X_2) dan *Burnout*(Y_1) terhadap *job performance* (Y_2).

4.6.3. Uji t

Derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 105 - 3 - 1 = 101$, serta pengujian dua sisi diperoleh nilai sebesar 1.983 Hasil Uji t sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Pada tabel 4.7. dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel *psychological capital* (X_1) sebesar -1.511. Hasil perbandingan t-hitung dan t tabel sebesar -1.511 lebih kecil dari 1.983 Dan nilai signifikansi *psychological capital* (X_1) sebesar 0.134 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, maka variabel *psychological capital* (X_1) secara statistik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*(Y_1).

2. Hipotesis 2

Pada tabel 4.7. dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel *work family conflict* (X_2) sebesar 2.042 . Hasil perbandingan t-hitung dan t tabel sebesar 2.042 lebih besar dari 1.983 dan nilai signifikansi *work family conflict* (X_2) sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, maka variabel *work family conflict* (X_2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*(Y_1).

3. Hipotesis 3

Pada tabel 4.7. dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel *psychological capital* (X_1) sebesar 2.937. Hasil perbandingan t-hitung dan t tabel sebesar 2.937 lebih besar dari 1.983 dan nilai signifikansi *psychological capital*(X_1) sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3

diterima, maka variabel *psychological capital* (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* (Y_2).

4. Hipotesis 4

Pada tabel 4.7. dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel *work family conflict* (X_2) sebesar -1.214. Hasil perbandingan t-hitung dan t tabel sebesar -1.214 lebih kecil dari 1.983 dan nilai signifikansi *work family conflict* (X_2) sebesar 0.227 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak, maka variabel *work family conflict* (X_2) secara statistik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance* (Y_2).

5. Hipotesis 5

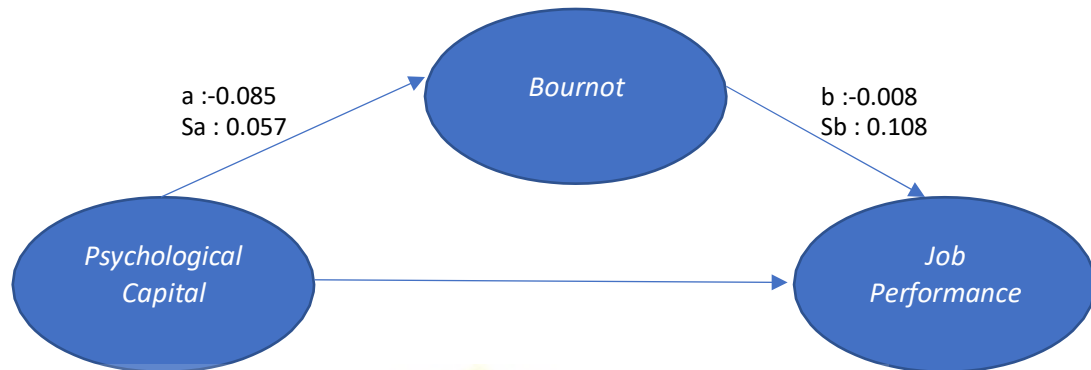
Pada tabel 4.7. dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel *Burnout* (Y_1) sebesar -0.069. Hasil perbandingan t-hitung dan t tabel sebesar -0.069 lebih kecil dari 1.983 dan nilai signifikansi *Burnout* (Y_1) sebesar 0.945 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 ditolak, maka variabel *Burnout* (Y_1) secara statistik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance* (Y_2).

4.7. Uji Sobel

Sobel test dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X_1 dan X_2 ke Y_2 lewat Y_1 . Adapun rumus untuk menghitung signifikansi variabel mediasi menggunakan uji sobel yaitu:

1. Uji Sobel Model 1

Gambar 4.3.
Uji Sobel Model 1



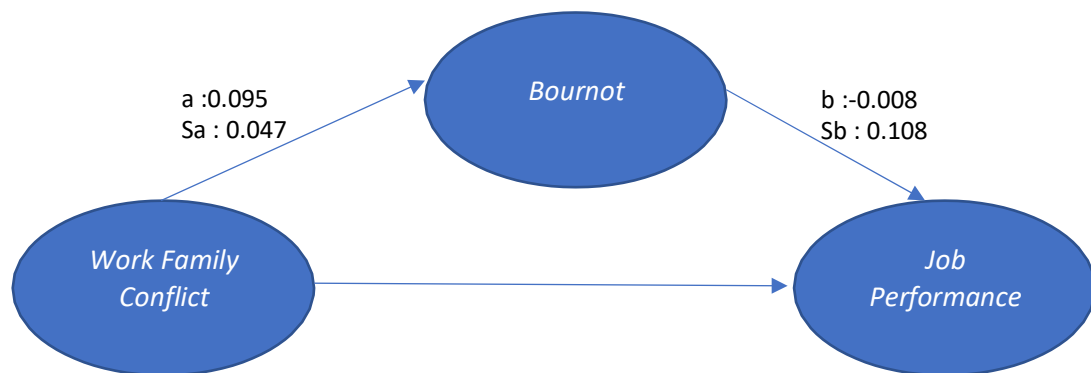
$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2) + \sqrt{a^2 + SE_b^2}}}$$

$$Z = \frac{-0.085 \times -0.008}{\sqrt{(-0.108^2 + 0.057^2) + \sqrt{-0.057^2 + 0.108^2}}}$$

$$Z = 0.0739$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai $z = 0.0739$ yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan 1.98, maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout*(Y1) tidak dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* (X1) terhadap *job performance* (Y2)

Gambar 4.4.
Uji Sobel Model 2



$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2) + \sqrt{a^2 + SE_b^2}}}$$

$$Z = \frac{0.095 \times -0.008}{\sqrt{(-0.008^2 + 0.047^2) + \sqrt{0.095^2 + 0.108^2}}}$$

$$Z = -0.740$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai $z = -0.0740$ yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan 1.98, maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout* (Y₁) tidak dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* (X₂) terhadap *job performance* (Y₂)

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh *psychological capital* (X_1) terhadap *Burnout* (Y_1)

Hasil penguian hipotesis 1 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* (X_1) **tidak signifikan** terhadap *Burnout* (Y_1). *Psychological capital* yang diartikan sebagai presepsi positif dari individu terhadap organisasi, dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap penurunan burnout. Hal ini bisa diartikan, bahwa kekuatan dan pengaruh covid-19 terhadap kerja bagi responden peneitian ini sangat kuat, dan uncontrollable. Bagi responden, yang notabene mereka adalah abdi negara yang bertugas sebagai tenaga kesehatan di masa covid, yang tentunya memiliki pengetahuan terkait covid-19 lebih lengkap, masih tidak bisa menghindarkan rasa cemas dan burnout. Hal ini menggambarkan kekuatan situasi eksternal pada saat ini, yaitu wabah covid-19 sangat mengguncang siapa aja, tanpa memandang status pekerjaan termasuk para tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan sebenarnya sudah memiliki pengetahuan terkait resiko dan antisipasi pencegahan virus covid 19 ini, namun karena kuatnya kasus yang ditandai dengan peningkatan jumlah penderita dan yang meninggal dunia, tak pelak hal ini turut mempengaruhi perasaan khawatir mereka. terlebih, korbannya tidak hanya mereka, tetapi juga bisa berdampak pada keluarganya. Dengan demikian, perasaan positif apapun yang dimiliki responden pada saat ini, mereka tidak akan memberikan pengaruh terhadap burnout.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Dinibutun (2020) menyatakan bahwa para petugas kesehatan yang berhubungan langsung dalam penanganan Covid 19 memiliki tingkat burnout yang rendah. Mereka dapat mengatasi pekerjaan mereka dan memiliki

kecemasan yang lebih rendah (Wu et al, 2020). Beberapa tingkat stress dapat membantu seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam situasi kerja yang menantang (IDI, 2020). Dalam mengatasi masalah pekerjaan yang sedang dihadapi dengan penuh tanggung jawab dan mampu menemukan solusi dalam penyelesaiannya sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.

4.8.2. Pengaruh *work family conflict* (X_2) terhadap *Burnout*(Y_1)

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* (X_2) berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap *Burnout*(Y_1). *work family conflict* adalah karyawan yang mempunyai ketidakcocokan peran antara pekerjaan dan keluarga. Intensitas kerja yang tinggi akan menimbulkan *burnout* pada karyawan. Pasien covid 19 yang semakin meningkat membuat para tenaga medis rela meninggalkan keluarganya sementara waktu untuk mengemban tugasnya dalam menangani virus ini. Bertemu dengan keluarga menjadi jarang karena mereka takut akan menularkan virus ini kepada keluarganya. Hal ini mengakibatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga semakin tinggi mengakibatkan tenaga medis mengalami stress yang cukup tinggi (*burnout*). Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kondisi stress lebih banyak dialami oleh tenaga medis yang berusia muda. Hal ini diebabkan karena kematangan emosional dan pengelolaan atau manajemen keluarga yang masih rendah, sehingga akan berakibat pada tingkat stress yang lebih tinggi. Dengan demikian *work family conflict* yang positif dapat mempengaruhi tingkat burnout yang lebih baik.

Penelitian ini didukung oleh Muhdiyanto dan Muji (2018) work family conflict berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Ketika seorang individu kurang memahami hak dan kewajiban dalam pekerjaan maupun keluarga, maka akan mendorong tekanan psikologi dalam organisasi sehingga akan menimbulkan burnout. Sehingga perlu adanya kejelasan keseimbangan dalam peran pekerjaan dan keluarga agar tidak terjadi kebingungan dalam pekerjaan atay *burnout* dalam kerja. Tentunya tingginya ketidakjelasan ini akan berpengaruh pada tingkat stres pada individu, sehingga diperlukan kejelasan peran organisasi.

4.8.3. Pengaruh *psychological capital* (X_1) terhadap *job performance* (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* (X_1) berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap *job performance* (Y_1). *Psychological capital* yang diartikan sebagai persepsi positif dari individu terhadap organisasi, sehingga para tenaga medis yang memiliki *psychological capital* yang positif akan mempengaruhi *job performance* yang positif. Dalam penanganan covid 19 ini mengharuskan tenaga medis untuk tetap siap siaga dalam menjalankan tugasnya sehingga dibutuhkan perfoma yang baik agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Walaupun kondisi saat ini tingkat penyebaran virus covid 19 semakin meluas dan tinggi mereka tetap merasa percaya diri dan tidak patah semangat untuk membantu menurunkan penyebaran virus ini. Mereka bahu membahu merawat pasien yang terjangkit virus agar segera pulih, karena menurut mereka membuat pasien

menjadi pulih kembali adalah satu pencapaian dalam pekerjaan mereka. Motivasi positif dari diri tenaga medis inilah yang membuat performa kinerja semakin meningkat.

Hal ini didukung penelitian Iwan dan Albert (2015) menunjukkan bahwa *psychological capital* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh semangat dan harapan individu dalam bekerja. Diperlukan rasa percaya diri dalam menghadapi tekanan eksternal yang terjadi namun dengan sikap positif dan optimis yang ditanam dalam diri individu dapat membantu.

4.8.4. Pengaruh *work family conflict* (X_2) terhadap *job performance* (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* (X_2) berpengaruh negatif dan **tidak signifikan** terhadap *job performance* (Y_2). *Work family conflict* tidak memiliki dampak terhadap *job performance*. Hal ini diduga karena konflik peran yang diindikasikan dengan pengaturan waktu dan tanggung jawab kerja dan keluarga, pada masa covid-19, semua diatur dengan kerja Work from Home (WFH), meskipun ini mungkin tidak berlaku untuk tenaga kesehatan. Namun demikian pengaturan waktu kerja mengikuti aturan WFH dari pemerintah setidaknya, tidak memberikan dampak terhadap kinerja tenaga medis, mereka tetap bekerja secara profesional. Peningkatan jumlah pasien covid 19 membuat mereka harus siap sedia bekerja dilapangan untuk menangani para pasien, karena mereka merupakan garda terdepan dalam penanganan virus ini. Meskipun ada hal yang membuat tuntutan pekerjaan dan keluarga menjadi tidak seimbang, misal nya

waktu mereka habis untuk menangani pekerjaan dan mengabaikan keluarga. Namun profesionalisme kerja tenaga kesehatan menjadikan tidak terjadi penurunan kinerja.

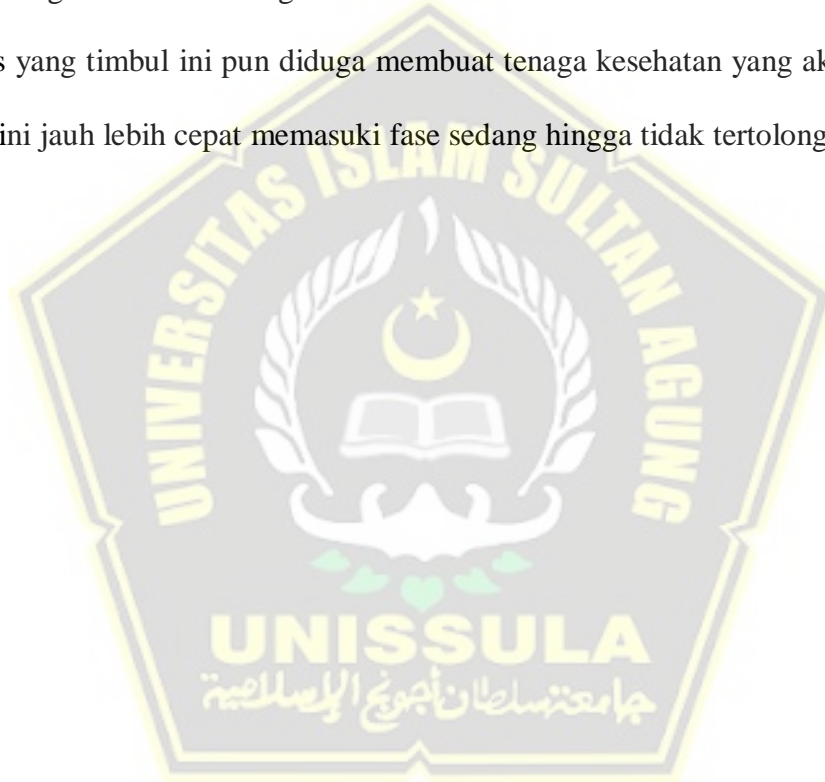
Hal ini didukung oleh penelitian Jonathan dan Ronald (2006) adanya dukungan sosial yang positif dari keluarga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dukungan dari keluarga sangat mempengaruhi kinerja individu karena dorongan dan semangat keluarga membuat mereka lebih semangat dalam bekerja sehingga tekanan kerja tidak begitu terasa berat.

4.8.5. Pengaruh *Burnout*(Y_1) terhadap *job performance* (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis 5 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout*(Y_1) berpengaruh negatif dan **tidak signifikan** terhadap *job performance* (Y_2). *Burnout* dapat menurunkan *job performance* hal ini dikarenakan kinerja individu akan menurun seiring dengan meningkatnya emosional, depersionalisasi dan sebaliknya. Seseorang yang sudah lelah secara fisik atau mental dalam bekerja akan menurunkan kinerja. Kelelahan yang dialami oleh tenaga kesehatan dalam penanganan covid 19 sangat terlihat, dimana mereka sebagai garda terdepan berjuang menangani khusus ini guna menurunkan angka penyebaran covid 19. Kelelahan fisik maupun mental sangat dirasakan mereka dalam menangani virus ini, *burnout* ini membuat kinerja mereka semakin menurun. Karena semakin banyaknya pasien dan tidak memadainya fasilitas kesehatan membuat mereka kelelahan dan stres. Karena stress inilah yang membuat beberapa dari tenaga medis terangkut virus covid 19 yang membuat mereka harus

diisolasi, sehingga berdampak pada berkurangnya tenaga medis. Kondisi ini membuat kinerja tenaga medis menjadi menurun karena kurangnya sumber daya manusia.

Setelah hampir setahun menghadapi pandemi Covid-19 tenaga kesehatan banyak mengalami kelelahan, *burnout*, hingga tekanan psikologis (cnnindonesia.com). Beban berat terutama dialami oleh tenaga medis yang harus melayani di IGD, dan mengambil keputusan prioritas pasien. Bidang Perlindungan Tenaga Kesehatan Satgas Penanganan COVID-19 dr. Mariya Mubarika mengatakan berdasarkan hasil laporan secara global, 95% tenaga kesehatan mengalami kecemasan takut tertular Covid-19. Rasa stres dan cemas yang timbul ini pun diduga membuat tenaga kesehatan yang akhirnya terpapar virus ini jauh lebih cepat memasuki fase sedang hingga tidak tertolong.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukakn pada bab bab sebelumnya pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Psychological Capital* tidak berpengaruh terhadap *bournot*. *Psychological capital* tidak dapat meningkatkan *Burnout* hal ini dikarenakan mereka dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dalam kondisi kerja yang sedang dijalani tidak menjadi suatu beban, sehingga tidak merasa stres dalam melakukan pekerjaan apapun.
2. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *bournot*. *work family conflict* dapat meningkatkan *Burnout* hal ini dikarenakan mereka mampu membagi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, sehingga tidak mengganggu waktu antara pekerjaan dan keluarga. Jika pekerjaan dan keluarga dapat dibagi secara adil maka tingkat stress akan berkurang.
3. *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. *Psychological capital* dapat meningkatkan *job performance* hal ini dikarenakan *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis yang dapat mendorong pertumbuhan dan kinerja pada tingkat individu. Individu yang memiliki *psychological capital* yang baik kinerjanya akan semakin baik.
4. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. *work family conflict* dapat menurunkan *job performance* hal ini dikarenakan jam

kerja yang panjang yang membutuhkan tingkat energi yang tinggi untuk memenuhinya. Hal ini terkait dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan manusia, dimana karyawan harus mengerjakan banyak tugas dengan waktu yang sangat terbatas sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan tidak maksimal yang akan berakibat pada penurunan kinerja.

5. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. *Burnout* dapat menurunkan *job performance* hal ini dikarenakan kinerja individu akan menurun seiring dengan meningkatnya emosional, depersonalisasi dan sebaliknya. Seseorang yang sudah lelah secara fisik atau mental dalam bekerja akan menurunkan kinerja.
6. *Burnout* tidak mampu menjadi variabel intervening antara *psychological capital* dengan *job performance* artinya *Burnout* tidak mampu meningkatkan *psychological capital* terhadap *job performance*.
7. *Burnout* tidak mampu menjadi variabel intervening antara *work family conflict* dengan *job performance* artinya *Burnout* tidak mampu meningkatkan *work family conflict* terhadap *job performance*.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini dapat diajukan saran untuk mengatasi permasalahan dan saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan *psychological capital* indikator Optimisme (*Optimism*). Oleh karena itu diperlukan membangun jiwa kepercayaan diri pada diri dengan cara

memberikan jaminan asuransi kesehatan maupun ketenagakerjaan kepada tenaga medis sehingga mereka merasa aman dalam bekerja.

2. Berkaitan dengan *work family conflict* indikator tekanan waktu keluarga. Oleh karena itu seharusnya pemimpin memberikan waktu kepada tenaga medis untuk *quality time* dengan keluarga, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
3. Berkaitan dengan *Burnout* indikator ketidakefektifan profesional (*professional inefficacy*). Oleh karena diperlukan pembagian waktu yang adil kepada seluruh karyawan sehingga mereka dapat bekerja dan beristirahat dengan cukup, agar kinerjanya maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan pembagian jam kerja/shift yang adil kepada seluruh tenaga kesehatan.
4. Berkaitan dengan *job performance* indikator tugas yang diharapkan (*Task expected*). Oleh karena itu puskesmas di Kota Semarang memberikan fasilitas kerja yang memadai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan tepat waktu.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam studi berikutnya. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job performance*, karena dari model *R square* masih rendah yaitu 6.2%, artinya variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel *job performance* cukup rendah yaitu 6.2%. Sebaiknya peneliti selanjutnya lebih mempertimbangkan dalam menambahkan variabel

independen selain *psychological Capital*, *Work Family Conflict*, dan *Burnout* untuk mengembangkan faktor yang mempengaruhi kualitas laba perusahaan.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk membantu melengkapi kekurangan dalam penelitian ini diharapkan para peneliti dimasa mendatang melakukan beberapa pengembangan penelitian yaitu dengan menambahkan beberapa variabel multitasking, *work life balance*, kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan *R Square*.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. 2008. "Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance." *The Journal of International Management Studies* 3 (2): 176–80.
- Alfredo, Indra. 2010. "Bab 1 Pendahuluan." *Pelayanan Kesehatan*, no. 2014: 1–6. http://library.uom.edu.my/repository/725/2/Chapter_1.pdf.
- Ali-Hassan, Hossam, Dorit Nevo, and Michael Wade. 2015. "Linking Dimensions of Social Media Use to Job Performance: The Role of Social Capital." *Journal of Strategic Information Systems* 24 (2): 65–89. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Ashar, Arlinda, and Intaglia Harsanti. 2016. "Hubungan Work Family Conflict Dengan Quality of Work Life Pada Karyawan Work Family Conflict With Quality of Work Life in Women Employees Of." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 9 (2): 120–31. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1550>.
- Ashfaq, S., Mahmood, Z. and Ahmad, M. (2013), 'Impact of Work-Life Conflict and Work Overload on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan,' *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14 (5), 688-695
- BATUR, Ozgur, and Senem NART. 2014. "The Relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers." *European Journal of Research on Education* 2 (2): 72–72. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>.
- Beek, Ilona Van, Qiao Hu, Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris, and Bert H.J. Schreurs. 2012. "For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?" *Applied Psychology* 61 (1): 30–55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>.
- Boyar, SL., Maertz, CP, Jr. and Pearson, AW. (2005), 'The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Non-Attendance Behaviors,' *Journal of Business Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface*. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. *European Journal of Education and Psychology*, 3(2), 299-316
- Bramadewardhana, Prajnadhyma, and Endang Parahyanti. 2018. "The Moderating Role of Family Supportive Supervisor Behavior in Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Working Mother" 139 (Uipsur 2017): 95–102. <https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.44>.
- Bresó, Edgar, Marisa Salanova, and Wilmar B. Schaufeli. 2007. "In Search of the 'Third

- Dimension' of Burnout: Efficacy or Inefficacy?" *Applied Psychology* 56 (3): 460–78.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00290.x>.
- Darmawan, Achmad Amrullah Yoga Priyo, Ika Adita Silviandari, and Ika Rahma Susilawati. 2015. "Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita." *Mediapsi* 01 (01): 28–39. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>.
- Dousin, Oscar, Ngan Collins, and Balvinder Kaur Kler. 2019. "Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia." *International Journal of Human Resource Studies* 9 (4): 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>.
- Farzianpour, F., Fouroshani, A. R., Mohamadi, A., and Hosseini, S. S. (2013). Evaluation of the Relationship between Social Capital and Manpower's Burnout in Teaching Hospitals of Iran, *African Journal of Business Management*, 7(29). pp. 2872-2881.
- Freudenberger HJ (1974) Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family
- Gong, Zhun, Yuqi Chen, and Yayu Wang. 2019. "The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital." *Frontiers in Psychology* 10 (December): 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>.
- Gorji, M. (2011). The effect of job burnout dimension on employees' performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243-26. *International Journal of Nursing Studies*. 49: 282–291
- Grover, Steven L., Stephen T.T. Teo, David Pick, Maree Roche, and Cameron J. Newton. 2018. "Psychological Capital as a Personal Resource in the JD-R Model." *Personnel Review* 47 (4): 968–84. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>.
- Haider, Sajid, Shaista Jabeen, and Jamil Ahmad. 2018. "Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers." *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones* 34 (1): 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>.
- Hair, J., Black W.C., Babin B.J., & Anderson R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A Global Perspective*. Prentice-Hall, New Jersey
- Hakanen, Jari J., Wilmar B. Schaufeli, and Kirsi Ahola. 2008. "The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement." *Work and Stress* 22 (3): 224–41. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>.
- Innanen, Hely, Asko Tolvanen, and Katariina Salmela-Aro. 2014. "Burnout, Work Engagement and Workaholism among Highly Educated Employees: Profiles, Antecedents and Outcomes." *Burnout Research* 1 (1): 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001>.
- Johari, Johanim, Fee Yean Tan, and Zati Iwani Tjik Zukarnain. 2016. "Autonomy, Workload, Worklife Balance and Job Performance Teachers." *International Journal for Researcher Development* 7 (1): 63–83.

- Jose, M., Lopez, M.O., Santiago, J., Castro, C., & Villardefranco, E. (2010). Stressors Rendering
- Kan, Dan, and Xiaosong Yu. 2016. "Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13 (1). <https://doi.org/10.3390/ijerph13010134>.
- Karatepe, Osman M., and Georgiana Karadas. 2014. "The Effect of Psychological Capital on Conflicts in the Work-Family Interface, Turnover and Absence Intentions." *International Journal of Hospitality Management* 43: 132–43. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>.
- Kelly, Melissa, Ryan Soles, Edna Garcia, and Iman Kundu. 2020. "Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows." *American Journal of Clinical Pathology* 153 (4): 449–69. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>.
- Kossek, Ellen Ernst, and Kyung-hee Lee. 2017. "Work-Family Conflict and Work-Life Conflict The Growing Societal Importance of Work-." *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, no. January: 1–25.
- Lambert EG, Hogan NL. (2010). Work-family conflict and job burnout among correctional staff. *Psychol Reports*. 106(1):19–26.
- Laschinger HKS, Grau AL. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef-Morgan. 2017. "Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4: 339–66. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>.
- Luo H, Hao ZH (2010) The relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses. *Chinese Journal of Nurse*, 45: 933-935.
- Luthans F, Youssef C (2004) Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management:: Investing in People for Competitive. Advantage - *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
- Maloni, Michael J., David M. Gligor, Robin A. Cheramie, and Elizabeth M. Boyd. 2019. "Supervisor and Mentoring Effects on Work-Family Conflict in Logistics." *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management* 49 (6): 644–61. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-12-2017-0389>.
- Maslach, Christina, Wilmar B Schaufeli, and Michael P Leiter. 2001. "Ob Urnout," 397–422.
- Mothers, Working. 2017. "Hubungan Antara Work-Family Conflict Dan Keterikatan Kerja Pada Ibu Bekerja [Relationship between Work-Family Conflict and Work Engagement," no. July.
- Motowidlo, Stephan J., and Harrison J. Kell. 2012. "Job Performance." *Handbook of Psychology, Second Edition*, 82–103. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>.

- Moyer, Fiona, Shahnaz Aziz, and Karl Wuensch. 2017. "From Workaholism to Burnout: Psychological Capital as a Mediator." *International Journal of Workplace Health Management* 10 (3): 213–27. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European journal of research on Education*, 2(2), 72-81.
- Netemeyer, RG., Boles, JS. and McMurrian, R. (1996), 'Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales,' *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410 on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study.
- Patel, CJ., Govender, V., Paruk, Z. and Ramgoon, S. (2006), 'Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance and Family/Work Variables,' *Journal of Industrial Psychology*, 32 (2), 39-45
- Research, 58 (7), 919-925.
- Peng, Jiayi, Xihua Jiang, Jiayi Zhang, Runxuan Xiao, Yunyun Song, Xi Feng, Yan Zhang, and Danmin Miao. 2013. "The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment." *PLoS ONE* 8 (12): 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193>.
- Polatc, Sema, and Asuman Akdoğan b. 2014. "Psychological Capital and Performance : The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being" 5 (1): 1–15.
- Pratidana, Dony. 2017. "Hak Cipta Dan Penggunaan Kembali : Lisensi Ini Mengizinkan Setiap Orang Untuk Menggubah , Memperbaiki , Dan Membuat Ciptaan Turunan Bukan Untuk Kepentingan Komersial , Selama Anda Mencantumkan Nama Penulis Dan Melisensikan Ciptaan Turunan Dengan Syarat Ya." *Journal of Experimental Psychology: General* 136 (1): 23–42. <http://kc.umn.ac.id/5548/1/BAB II.pdf>.
- Pulungan, Annisa Vanya. 2014. "Peranan Work Family Conflict Terhadap Burnout Dikalangan Dosen Wanita."
- Rahmanita, Fika. 2020. "Analisis Pengaruh Peran Ganda Pada Perawat Wanita Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora* 4 (1): 1–6.
- Ramos-Villagrana, Pedro J., Juan R. Barrada, Elena Fernandez-del-Rio, and Linda Koopmans. 2019. "Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales : The Case of The." *Journal of Work and Organizational Psychology* 35 (3): 195–205.
- Reni Agustina, I Gde Adnyana Sudibya. 2018. "PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Siregar Dan Amelia , (2003) Menyatakan " r Umah Sakit Adalah Suatu Organisasi Yang Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Pasien." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3 (7): 775–808.
- Rubbab, Um. (2017). Impact Of Work Family Conflict On Burnout And Workplace Deviant Behavior: Mediating Role Of Stress. 5. 1-10. School Coexistence Difficult, Personal Variables and Burnout: Towards An Explanatory Model.

- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, Frank M.M.A. van der Heijden, and Jelle T. Prins. 2009. "Workaholism, Burnout and Well-Being among Junior Doctors: The Mediating Role of Role Conflict." *Work & Stress* 23 (2): 155–72. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>.
- Schaufeli, Wilmar B., Michael P. Leiter, and Christina Maslach. 2009. "Burnout: 35 Years of Research and Practice." *Career Development International* 14 (3): 204–20. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>.
- Stuart, Heather. 2020. "Professional Inefficacy Is the Exact Opposite of the Passionate Social Worker': Discursive Analysis of Neoliberalism within the Writing on Self-Care in Social Work." *Journal of Progressive Human Services* 00 (00): 1–16. <https://doi.org/10.1080/10428232.2020.1790715>.
- Thompson, Cynthia A., Laura L. Beauvais, and Karen S. Lyness. 1999. "When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict." *Journal of Vocational Behavior* 54 (3): 392–415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>.
- Viswesvaran, Chockalingam, and Deniz S. Ones. 2008. "Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection." *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*, 354–75. <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>.
- Wang, Yang, Ying Chang, Jialiang Fu, and Lie Wang. 2012. "Work-Family Conflict and Burnout among Chinese Female Nurses: The Mediating Effect of Psychological Capital." *BMC Public Health* 12 (1): 1. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-915>.
- Wang, Yang, Li Liu, Jiana Wang, and Lie Wang. 2012. "Negative Effect of Work-Family Conflict on Burnout of Doctors, Especially Female Doctors, in China." *J Occup Health J Occup Health* 54 (54): 232–40.
- Warokka, Ari & Febrilia, Ika. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*. 5. 1-14. [10.5171/2015.420802](https://doi.org/10.5171/2015.420802).
- Westrupp, Elizabeth M., Lyndall Strazdins, Angela Martin, Amanda Cooklin, Stephen R. Zubrick, and Jan M. Nicholson. 2016. "Maternal Work-Family Conflict and Psychological Distress: Reciprocal Relationships Over 8 Years." *Journal of Marriage and Family* 78 (1): 107–26. <https://doi.org/10.1111/jomf.12262>.
- Wu, Guangdong, Zhibin Hu, and Junwei Zheng. 2019. "Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>.
- Yavas U, Babakus E, Karatepe OM. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. Does gender matter? *Int J Serv Ind Manag*. 19(1):7–31.
- Yirik, S., Oren, D., and Ekici, R. (2015). Determination of Organizational Stress and Organizational Burnout Levels of Mid Level Managers Working in Four and Five Star Hotel Businesses. *Inter-national Review of Management and Marketing*, 5(2). pp.52-60.

Yozgat, Uğur, Serra Yurtkoru, and Elif Bilginoğlu. 2013. "Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75: 518–24. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



KUISIONER PENELITIAN
 MODEL PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK-FAMILY
 CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH
 BURNOUT DI PUSKESMAS KOTA SEMARANG

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Triarum Sekarsari Paramitra selaku mahasiswa S-1 Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi berjudul “Model *Psychological Capital* dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Performance* Dimediasi oleh *Burnout* di Puskesmas Kota Semarang”.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti memohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya dan jawaban tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang bersedia menjadi responden maupun yang turut membantu menyebarkan kuesioner ini.

Hormat saya,

Triarum Sekarsari Paramitra

NIM 30401700245

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : ... thn
3. Pendidikan terakhir : D3 S1 S2
 Lainnya (sebutkan)
4. Lama bekerja : ... thn
5. Jabatan :
6. Status perkawinan : Menikah Single

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Skala penilaian menggunakan Skala Likert yaitu 1-7, dimulai dari STS (Sangat Tidak Setuju) hingga SS (Sangat Setuju).

NO	PERNYATAAN	STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
<i>Burnout</i>								
1	Pekerjaan membuat saya merasa lelah secara fisik dan mental.							
	Jelaskan :							
2	Saya merasakan tidak antusias dan sinis dengan pekerjaan sesama profesi.							
	Jelaskan :							
3	Secara psikis saya merasa sulit sekali menyelesaikan pekerjaan saya.							
	Jelaskan :							
<i>Work-family Conflict</i>								
<i>Work Interfering Family</i>								
1	Aktifitas kerja saya padat, sehingga saya kesulitan membagi waktu untuk keluarga.							
	Jelaskan :							
2	Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga saya.							
	Jelaskan :							
3	Karena tanggung jawab pekerjaan, maka saya beberapa kali melewatkan acara keluarga yang ingin saya ikuti.							
	Jelaskan :							
<i>Family Interfering Work</i>								
4	Aktifitas keluarga saya banyak, sehingga saya sulit membaginya dengan waktu kerja.							
	Jelaskan :							

5	Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan saya.								
	Jelaskan :								
6	Karena tanggung jawab keluarga, maka saya sering mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja (misal berangkat kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari, dan bekerja lembur).								
	Jelaskan :								
<i>Psychological Capital</i>									
1	Jika saya mengalami masalah kerja, saya selalu yakin mampu mengatasi masalah tersebut dan menemukan solusinya.								
	Jelaskan :								
2	Jika saya mengalami masalah kerja, saya selalu berpikir ada banyak cara untuk keluar dari situasi itu.								
	Jelaskan :								
3	Jika saya mengalami masalah kerja, saya selalu merasa optimis berhasil mengatasi masalah itu.								
	Jelaskan :								
4	Jika saya mengalami masalah kerja, saya selalu gigih dan ulet menemukan berbagai solusi.								
	Jelaskan :								
<i>Job Performance</i>									
1	Saya merasa bisa menyelesaikan tugas yang diberikan secara memadai.								
	Jelaskan :								

2	Saya bisa memenuhi tanggung jawab yang telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan saya.							
	Jelaskan :							
3	Saya sudah melakukan tugas yang diharapkan sehingga kinerja saya maksimal.							
	Jelaskan :							



Lampiran

Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 ^a	.055	.036	1.318

a. Predictors: (Constant), Work-family Conflict, Psychological Capital

b. Dependent Variable: Burnout

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.311	2	5.156	2.967	.056 ^b
	Residual	177.251	102	1.738		
	Total	187.562	104			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Work-family Conflict, Psychological Capital

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.812	1.407		7.685	.000		
	Psychological Capital	-.085	.057	-.146	-1.511	.134	.991	1.009
	Work-family Conflict	.095	.047	.197	2.042	.044	.991	1.009

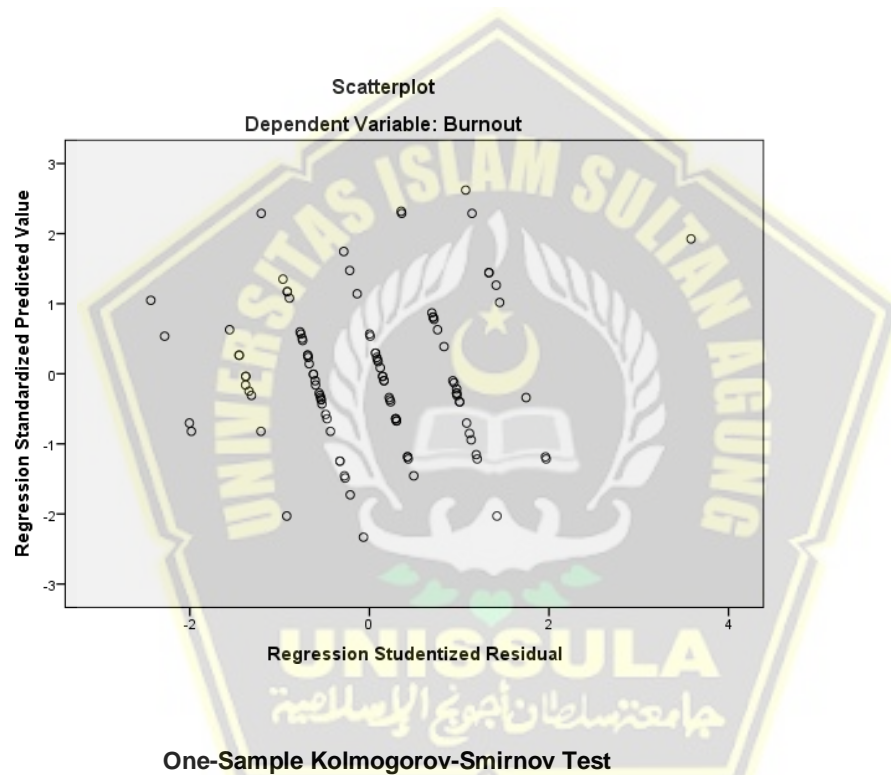
a. Dependent Variable: Burnout

Coefficient Correlations^a

Model			Work-family Conflict	Psychological Capital
1	Correlations	Work-family Conflict	1.000	-.092
		Psychological Capital	-.092	1.000
	Covariances	Work-family Conflict	.002	.000
		Psychological Capital	.000	.003

a. Dependent Variable: Burnout

Charts



		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30550102
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.052

Test Statistic	.053
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 ^a	.055	.036	1.318

- Predictors: (Constant), Work-family Conflict, Psychological Capital
- Dependent Variable: Burnout

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.311	2	5.156	2.967	.056 ^b
	Residual	177.251	102	1.738		
	Total	187.562	104			

- Dependent Variable: Burnout
- Predictors: (Constant), Work-family Conflict, Psychological Capital

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298 ^a	.089	.062	1.439

- Predictors: (Constant), Burnout, Psychological Capital, Work-family Conflict
- Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	20.383	3	6.794	3.283	.024 ^b
	Residual	209.046	101	2.070		
	Total	229.429	104			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Burnout, Psychological Capital, Work-family Conflict

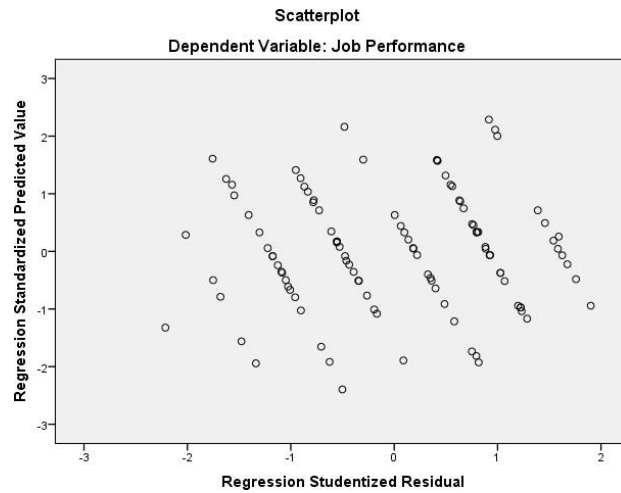
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.103	1.929		7.828	.000		
	Psychological Capital	.183	.062	.283	2.937	.004	.970	1.031
	Work-family Conflict	-.063	.052	-.118	-1.214	.227	.953	1.050
	Burnout	-.008	.108	-.007	-.069	.945	.945	1.058

a. Dependent Variable: Job Performance

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41776432
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.067
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Reliabilitas dan Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Psychological Capital
X1.1	Pearson Correlation	1	.692**	.471**	.275**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000
	N	105	105	105	105	105
X1.2	Pearson Correlation	.692**	1	.596**	.272**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000

X2.5	Pearson Correlation	.198*	.095	.333**	.652**	1	.580**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.043	.335	.001	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
X2.6	Pearson Correlation	.157	.066	.250*	.388**	.580**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.109	.505	.010	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Work-family Conflict	Pearson Correlation	.684**	.610**	.778**	.767**	.714**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Bournot
Y1.1	Pearson Correlation	1	.373**	.229*	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000
	N	105	105	105	105
Y1.2	Pearson Correlation	.373**	1	.465**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
Y1.3	Pearson Correlation	.229*	.465**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000
	N	105	105	105	105
Bournot	Pearson Correlation	.690**	.829**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	3

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Job Performance
Y2.1	Pearson Correlation	1	.406**	.144	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.142	.000
	N	105	105	105	105
Y2.2	Pearson Correlation	.406**	1	.505**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
Y2.3	Pearson Correlation	.144	.505**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000		.000
	N	105	105	105	105
Job Performance	Pearson Correlation	.644**	.857**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	3

