

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap *burnout*, dengan konflik kerja–keluarga dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada 110 Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh KPM, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja–keluarga. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang berat menyebabkan KPM mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran keluarga.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, peningkatan beban kerja yang dirasakan KPM dapat meningkatkan tekanan psikologis dalam menjalankan tugas sehari-hari.
4. Konflik kerja–keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, maka semakin besar kemungkinan KPM mengalami kelelahan emosional dan penurunan kondisi psikologis kerja.

5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang mendorong terjadinya *burnout* pada KPM.
6. Konflik kerja–keluarga memediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang berat dapat meningkatkan *burnout* melalui meningkatnya konflik antara pekerjaan dan keluarga.
7. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap *burnout*, tetapi juga berdampak tidak langsung melalui peningkatan stres kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis yang relevan bagi pengembangan kajian *burnout*, khususnya sebagai landasan konseptual bagi penelitian selanjutnya dalam konteks pekerjaan sosial dan pendampingan masyarakat. Temuan bahwa tingkat *burnout* pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) berada pada kategori tinggi membuka ruang bagi peneliti berikutnya untuk memperluas cakupan studi *burnout* pada kelompok kerja non-formal dan semi-volunter yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam literatur manajemen dan psikologi kerja.

1. Bagi peneliti selanjutnya, temuan ini memperkuat sekaligus memperluas penerapan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*

dengan menunjukkan bahwa beban kerja sebagai *job demands* tetap berpotensi memicu *burnout* meskipun tidak selalu disertai dengan tingkat stres kerja yang tinggi secara deskriptif. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian mendatang perlu mengkaji lebih dalam mekanisme *health impairment* process dalam konteks pekerjaan sosial, termasuk kemungkinan adanya efek laten atau akumulatif dari tuntutan kerja jangka panjang yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam pengukuran stres konvensional.

2. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan *Conservation of Resources (COR) Theory* dengan menunjukkan bahwa kehilangan sumber daya psikologis tidak selalu termanifestasi secara langsung dalam bentuk stres kerja yang tinggi. Bagi peneliti berikutnya, temuan ini membuka peluang untuk mengkaji *burnout* sebagai hasil dari proses pengurasan sumber daya yang bersifat gradual dan tidak disadari, serta mendorong penggunaan desain penelitian *longitudinal* guna menangkap dinamika kehilangan sumber daya secara lebih komprehensif.
3. Peran konflik kerja–keluarga sebagai mekanisme yang menjembatani tuntutan pekerjaan dan *burnout* memberikan implikasi teoritis bahwa model *burnout* di masa depan perlu mempertimbangkan integrasi antara domain kerja dan domain non-kerja. Dengan demikian, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model konseptual yang lebih holistik dengan memasukkan variabel peran keluarga,

dukungan sosial, atau keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari kerangka penjas *burnout*.

4. Temuan mengenai stres kerja sebagai variabel mediasi memberikan implikasi teoritis bahwa stres kerja tidak selalu harus berada pada tingkat tinggi untuk berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang signifikan. Bagi penelitian selanjutnya, hal ini menegaskan pentingnya memposisikan stres kerja sebagai proses transformasional, bukan sekadar kondisi, dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan *burnout*. Implikasi ini mendorong pengembangan model mediasi yang lebih sensitif terhadap dinamika psikologis pekerja dalam konteks pelayanan sosial.

5.2.2 Implikasi Praktis

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat *burnout* Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa KPM menghadapi *burnout* yang cukup serius, baik secara emosional, sikap terhadap masyarakat, maupun perasaan terhadap pencapaian kerja. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan pengendalian *burnout* perlu menjadi perhatian utama bagi instansi terkait agar kinerja dan keberlanjutan peran KPM tetap terjaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, volume tugas, serta tekanan waktu yang dihadapi KPM menjadi faktor utama

penyebab *burnout*. Oleh karena itu, pihak pemerintah daerah terutama Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Padang Pariaman dan pengelola KPM seperti TAPM (Tenaga Ahli Pendamping Masyarakat) perlu melakukan penataan ulang beban kerja, antara lain dengan: (1) menyesuaikan jumlah tugas dengan kapasitas dan kondisi KPM, (2) menetapkan target kerja yang lebih realistis dan terukur, serta (3) melakukan pembagian wilayah dan tanggung jawab kerja secara lebih proporsional.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan berperan sebagai variabel mediasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga dapat memperparah *burnout* KPM. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga, seperti: (1) pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, (2) toleransi terhadap kondisi keluarga tertentu, serta (3) peningkatan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.

Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan berperan sebagai variabel mediasi. Meskipun secara deskriptif tingkat stres kerja tergolong rendah, pengaruhnya terhadap *burnout* tetap signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis, sekecil apa pun, tetap berpotensi memperburuk kondisi *burnout* apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, instansi terkait perlu mengantisipasi stres kerja melalui: (1) penyediaan pelatihan manajemen

stres, (2) peningkatan komunikasi dan pendampingan dari atasan, serta (3) penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan tidak menekan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan, sekaligus memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Padang Pariaman, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh KPM di wilayah lain atau pada program pemberdayaan masyarakat yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model penelitian ini pada KPM di kabupaten/kota lain atau pada konteks kelembagaan yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif.
2. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan instrumen kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Kondisi ini memungkinkan adanya bias persepsi atau kecenderungan responden dalam memberikan jawaban. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terarah, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi psikologis dan pengalaman kerja KPM.

3. Variabel yang diteliti terbatas pada beban kerja, konflik kerja–keluarga, stres kerja, dan *burnout*, sehingga faktor lain yang berpotensi mempengaruhi *burnout* tidak dimasukkan pada penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, atau budaya kerja, agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.
4. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kondisi kerja dan *burnout* secara dinamis maupun hubungan sebab-akibat secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain *longitudinal* atau pendekatan eksperimen untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai perkembangan *burnout* KPM dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akirmak, U., & Ayla, P. (2019). How is time perspective related to *burnout* and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences*, 109667. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109667>
- Allen, T. D., & Eby, L. T. (2016). The Oxford Handbook of Work and Family. In P. E. Nathan (Ed.), *Oxford Library of Psychology*. Oxford University Press. <http://lccn.loc.gov/2015036165>
- Allen, T. D., & French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. *Personnel Psychology*, 76(2), 437. <https://doi.org/10.1111/peps.12573>
- Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., Alnaeem, M. M., Alabdullah, A. A. S., Abdelaliem, S. M. F., & Hendy, A. (2024). Moderating role of relationships between workloads, job *burnout*, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC psychology*, 12(495), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Anjali, J., & Shivani, A. (2022). Relieving *Burnout* through Job Design: A SEM Approach. *Ingeniería Solidaria*, 18(3), 1–19. <https://doi.org/10.16925/2357-6014.2022.03.01>
- Arianto, E. (2023). The Effect of Work Stress on Turnover Intention Through Job *Burnout* at Prof. Dr. R. D. Kandou Manado Hospital. *Journal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 5(3), 1043–1057. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v5i3.2132>
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In *Rineka Cipta*.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Academy of Marketing Science*, 40, 8–34. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0278-x>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Pena Persada*, 1–91.
- Burr, H., Albertsen, K., Rugulies, R., & Hannerz, H. (2010). Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health

- over and above the job strain and effort – reward imbalance models? *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 59–68. <https://doi.org/10.1177/1403494809353436>
- Buruck, G., Pfarr, A. L., Penz, M., Wekenborg, M., Rothe, N., & Walther, A. (2020). The Influence of Workload and Work Flexibility on Work-Life Conflict and the Role of Emotional Exhaustion. *Behavioral Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/bs10110174>
- Cavanaugh, K. J., Lee, H. Y., Daum, D., Chang, S., Izzo, J. G., Kowalski, A., & Holladay, C. L. (2020). An examination of *burnout* predictors: Understanding the influence of job attitudes and environment. *Healthcare (Switzerland)*, 8(4), 1–13. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040502>
- Chen, C., Ping, L.-Y., & Lan, Y.-L. (2024). The Correlation Between Work Stress , Occupational *Burnout* and Health Outcomes in Psychiatric Healthcare Professionals : The Protective Role of Social Support. *Research Square*, 1–16. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5002854/v1>
- Chong, M. Y. F., Lin, S. H. X., Lim, W. Y., Ong, J., Kam, P. C. A., & Ong, S. G. K. (2022). *Burnout* in anaesthesiology residents: A systematic review of its prevalence and stressors. *European Journal of Anaesthesiology*, 39(4), 368–377. <https://doi.org/10.1097/EJA.0000000000001585>
- Christensen-Salem, A., Mesquita, L. F., Hashimoto, M., Hom, P. W., & Gomez-Mejia, L. R. (2021). Family firms are indeed better places to work than non-family firms! Socioemotional wealth and employees' perceived organizational caring. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1). <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100412>
- Cohen, H. K., & Stanton, S. J. (2025). When working from home leads to *burnout*: the role of work–family conflict, job stress and partner work practices. *International Journal of Manpower*, 46(7), 1321–1336. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2024-0773>
- Comăniț, Oana-Maria, Rus, C.-L., & Fodor, O. C. (2022). Linking multiple team membership to work-family conflict through work-related well-being and *burnout*. *Cognition, Brain, Behavior*, 26(3). <https://doi.org/10.24193/cbb.2022.26.10>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises : New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewe, P., & Cooper, C. L. (2020). Work and Stress A Research Overview. In *Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group* (Geoffrey W). Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780429331015>

- Dewi, I. G. P., Ayu, & Sanica, I. G. (2023). The Effect of Work-Family Conflict, Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction on High and Low Employee Performance at the Faculty of Medicine, Udayana University. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 11(2), 120–127. <https://doi.org/10.32832/moneter.v11i2.183>
- Diwyarthi, N. D. M. S., & Prawira, K. D. (2024). The Impact of Workload and Job Insecurity toward Employee Work Stress Due to Covid-19 Pandemic. *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i1.170>
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Dung, V., Trang, V. T., & Lan, N. T. M. (2024). Workload doesn't mean exhaustion: Antecedents of teacher *burnout*. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(2), 404–412. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v11i2.5641>
- Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., & Fernández, I. A. (2022). Work–family and family–work conflict and stress in times of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Etesam, F., Akhlaghi, M., Vahabi, Z., & Akbarpour, S. (2021). Comparative Study of Occupational *Burnout* and Job Stress of Frontline and Non-Frontline Healthcare Workers in Hospital Wards during COVID-19 Pandemic. *Iran J Public Health*, 50(7), 1428–1435. <https://doi.org/10.18502/ijph.v50i7.6633>
- Fasyni, A., Armida, S., & Rini, S. (2020). *The Effect of Workload and Work-Family Conflict on Emotional Exhaustion*. 124, 644–652. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.130>
- Fauza, & Yusran, R. (2024). Efektivitas Kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) dalam Percepatan Penurunan Stunting di Kelurahan Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 9(3), 245–251. <https://doi.org/10.36982/jpg.v9i3.4309>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment . Job work engagement and *burnout* : A systematic literature review. *Frontiers in psychology*, January. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Ganewatta, G. K. ., & Hiroshima, N. L. D. . (2023). Impact of work overload as a job stressor on employees intention to leave: The mediating effect of work-family conflict in a Sri Lankan apparel sector organisation. *Pressacademia*, 12, 110–117. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2023.1822>
- Greenhaus, J. H., & Beutel, N. J. (2008). The Nature of the Work-Family Interface: Work-Family Conflict Models. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Ed.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (hal. 195). Academic Press. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2009.00021.x>

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2016). Making Work and Family Work From hard choices to smart choices. In *Routledge* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315780511>
- Habibie, M. R., Absah, Y., & Gultom, P. (2020). The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)*, 7(5), 5.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hanifah, H., Sumardiyono, S., & Murti, B. (2023). Meta-Analysis: The Effects of Workload and Social Support on *Burnout* in Health Workers. *Journal of Health Policy and Management*, 8(3), 241–254. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.08>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1109/NETWKS.2008.4763690>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context : The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Job*, 5, 103–130. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E., Neveu, J., & Westman, M. (2024). Conservation of resources theory. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. Taris (Ed.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (second, hal. 216–222). John Wiley and Sons Ltd.
- Hokianto, H. F., Ginting, S., & Octora, S. E. S. (2023). Effects of Work Stress Towards Turnover Intention Mediated by *Burnout*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 266–278. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.415>
- Hollebeek, L. D., & Sprott, D. E. (2023). Consumer engagement , stress , and conservation of resources theory : A review , conceptual development , and future research agenda. *Wiley*, 926–937. <https://doi.org/10.1002/mar.21807>
- Holmes, M. R., Rentrop, C. R., Korsch-Williams, A., & King, J. A. (2021). Impact of COVID-19 Pandemic on Posttraumatic Stress, Grief, *Burnout*, and Secondary Trauma of Social Workers in the United States. *Clinical Social Work Journal*, 49(4), 495–504. <https://doi.org/10.1007/s10615-021-00795-y>
- Human Development Worker. (2018). Buku Saku Kader Pembangunan Manusia (KPM). In *Kementiran Desa, Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi*.
- Immanuella, Y., Reza Hilmy, M., & Yudhya Mulyani, E. (2022). Analysis of the Effect of Perceived Risk and Work Stress on *Burnout* with Work Motivation as Intervening Variables on Health Workers during Covid-19 Pandemic. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 292–298.

<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1557>

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). Organizational Behavior and Management (11th ed.). In *McGraw-Hill Education*.
- Jäppinen, K., Roos, M., Slater, P., & Suominen, T. (2022). Connection between nurse managers' stress from workload and overall job stress, job satisfaction and practice environment in central hospitals: A cross-sectional study. *Nordic Journal of Nursing Research*, 42(2), 109–116. <https://doi.org/10.1177/20571585211018607>
- Jati, B. A., & Iriani, R. (2023). the Influence of the Human Development Index Indicator on Economic Growth in in Kediri Regency. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 24–31. <https://doi.org/10.31846/jae.v11i1.524>
- Jaya, A. (2022). Pembangunan Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Untuk Mencapai Falah. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 4(1), 33–38. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v4i1.3744>
- Ji, D., & Yue, Y. (2020). Relationship Between Kindergarten Organizational Climate and Teacher *Burnout*: Work–Family Conflict as a Mediator. *Frontiers in Psychiatry*, 11(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00408>
- Kalinienė, G., Lukšienė, D., Ustinavičienė, R., Škėmienė, L., & Januškevičius, V. (2021). The *burnout* syndrome among women working in the retail network in associations with psychosocial work environment factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115603>
- Kelloway, E. K., & Cooper, C. L. (2021). The Routledge Companion to Wellbeing at Work. In *Elgar Research Agendas*. Routledge. <https://www.routledge.com/>
- Kementerian Desa, P. D. T. dan T. (2023). *Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat*.
- Kementerian Kesehatan. (2019). Panduan Perilaku Interaksi Pelayanan Publik di Lingkungan Kementrian Kesehatan. *Berita Negara Republik Indonesia*. www.peraturan.go.id
- Khobibah, K., Nurhidayati, T., Ruspita, M., Sapartinah, T., Hidayat, W., & Fathoni, A. (2022). Pelatihan Aplikasi e-Hdw Bagi Kader dalam Program Konvergensi Percepatan dan Pencegahan Stunting. *Link*, 18(2), 119–125. <https://doi.org/10.31983/link.v18i2.9051>
- Kim, T. G. (2021). A study on work intensity, work-life balance, and *burnout* among korean neurosurgeons after the enactment of the special act on korean medical residents. *Journal of Korean Neurosurgical Society*, 64(4), 644–664. <https://doi.org/10.3340/jkns.2020.0233>
- Kinter, O., & Katı, Y. (2022). The Mediation Effect of Job Stress and *Burnout* on

- the Relationship between Workload and Turnover Intention: An Application in the Healthcare Sector. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(4), 852–863. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1090558>
- Klint, A. M., McPherson, J., Tella, A., Vang, W., Raju, S., Windschitl, R., & Ishani, A. (2021). Impacts of research staff *burnout* for a national large scale pragmatic clinical trial. *Open Access Journal of Clinical Trials*, 13, 31–35. <https://doi.org/10.2147/OAJCT.S312365>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kominfo. (2024). *Buka Rakor TPPS Tahun 2024, Bupati Suhatri Bur : Padang Pariaman Konsisten Alami Penurunan Kasus Stunting Selama 3 Tahun Terakhir* (Vol. 1, Nomor 1, hal. 154–161). <https://padangpariamankab.go.id/>.
- Kresida, L. S., Hudayah, S., & Heksarini, A. (2024). Workload on *Burnout* with Work Stress as a Mediating Variable in Employees of The Assistant Economy and Development Administration. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 08(12), 24–31. www.ajhssr.com
- Kristinsson, K., Gudjonsson, S., & Kristjansdottir, B. (2023). Tough Times Require Tough People: The Benefits of Grit for Reducing Employee *Burnout*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph20116024>
- Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., & Zou, H. (2024). The relationship between work–family conflict and job *burnout* among primary and secondary school teachers: the role of depression and cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology*, 15(September), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438933>
- Magrone, M., Montani, F., Emili, S., Bakker, A. B., & Sommovigo, V. (2024). A New Look at Job Demands, Resources, and Volunteers' Intentions to Leave: The Role of Work – Home Interference and *Burnout* framework first conceived for the paid work context that. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(6), 1118–1130. <https://doi.org/10.1007/s11266-024-00679-y>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth About *Burnout*: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it. In *Jossey-Bass*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). How to measure *burnout* accurately and ethically. In *Harvard Business Review*. [diocesi.torino.it. https://www.diocesi.torino.it/salute/wp-content/uploads/sites/9/2022/02/Maslach-Leiter-How-to-Measure-Burnout-Accurately-and-Ethically.pdf](https://www.diocesi.torino.it/salute/wp-content/uploads/sites/9/2022/02/Maslach-Leiter-How-to-Measure-Burnout-Accurately-and-Ethically.pdf)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). The *burnout* challenge: Managing people's

- relationships with their jobs. In *The Belknap Press of Harvard University Press* (1st ed.). <https://lcn.loc.gov/2022001811>
- Medina, B. H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on *burnout* during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Meier, S. T., & Kim, S. (2021). Meta-Regression Analyses of Relationships Between *Burnout* and Depression With Sampling and Measurement Methodological Moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 195–206. <https://doi.org/10.1037/ocp0000273>
- Meier, S. T., & Kim, S. (2022). Meta-regression analyses of relationships between *burnout* and depression with sampling and measurement methodological moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000273>
- Meliani, A., Rosnani, T., & Saputra, P. (2024). Workload on SOEs employee performance : Mediating effects of work stress and *burnout*. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 697–712.
- Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., Crivellaro, S., Moreira, D., Abern, M., Eklund, M., Vigneswaran, H. T., & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional *burnout* during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLoS ONE*, 15(9 September), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>
- Morikawa, M., Martela, F., & Hakanen, J. J. (2024). Are employee self-management and organizational self-management related to work engagement or *burnout*? Evidence from two studies. *BRQ Business Research Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/23409444241307734>
- Morin, A. J. S., Gillet, N., Blais, A., Comeau, C., & A, S. A. H. (2023). A multilevel perspective on the role of job demands , job resources , and need satisfaction for employees ’ outcomes To cite this version : HAL Id : hal-03957027. *Hal Open Science*, 141, 03957027. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103846>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Özgül, B., & Koşarsoy, T. (2024). A Study on the Mediating Role of Work-Family Conflict in the Effect of Workload Perception on Professional *Burnout* of Employees in the Energy Sector. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 11(3), 1052–1073. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1434987>
- Pan, Y., Aisihaer, N., Li, Q., Jiao, Y., & Ren, S. (2022). Work-Family Conflict, Happiness and Organizational Citizenship Behavior Among Professional

- Women: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923288>
- Parker, D. E., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160–177.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting. *Lembaran Negara Republik Indonesia*, 172.
- PermenPAN-RB. (2020). Peraturan Menteri Pemdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. *Republik Indonesia*, 1. <https://doi.org/10.30743/jdikan.v2i2.9600>
- Phillips, C. (2020). Relationships between workload perception, *burnout*, and intent to leave among medical-surgical nurses. *International journal of evidence-based healthcare*, 18(2), 265–273. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000220>
- Prasetyaningtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects During the Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.14>
- Purwanti, I., Suyanto, U. Y., Dzikri Abadi, M., Darianto, D., & Liliana, D. (2022). The Role of *Burnout* between Workload, Work Stress, and Employee Performance: Mediation Model. *KnE Social Sciences*, 2022, 70–85. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11210>
- Puspaningtyas, A. (2021). Jurnal Tata Sejuta STIA MATARAM Increasing Human Resources Capacity Through Inclusive Development in Supporting Cultural Tourism in Plunturan Village. *Jurnal Tata SejutaSTIA MATARAM*, 7(2). <https://ejurnalstiamataram.ac.id/index.php/tatasejuta/article/view/216/132>
- Rao, L. (2023). A Study on The Mechanism of Workload on Job Performance of Young Teachers in Jiangxi Province: The Mediating Role of Work- Family Conflict. *International Journal of Education Humanities and Social Science*, 6(04), 83–92. <https://doi.org/10.54922/IJEHSS.2023.0545>
- Redaelli, M., van Engen, M. L., & André, S. (2022). Perceived Covid-19-crisis intensity and family supportive organizational perceptions as antecedents of parental *burnout*: A study conducted in Italy in March/April 2021 and 2022. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1001076>
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). *Burnout* among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(August), 109–121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Pearson Education Limited* (19th Globa).

- Rodríguez, I. M., Knox, E. C. L., Oliver-Hernández, C., & Daponte-Codina, A. (2021). Mediatonal occupational risk factors pertaining to work ability according to age, gender and professional job type. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030877>
- Sadiq, M. (2022). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Journal of Public Affairs*, 22(2). <https://doi.org/10.1002/pa.2486>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job *Burnout* on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sankar, J. P. (2024). Discover Sustainability Exploring the mediating role of psychological distress in the relationship between psychosocial workload and work - family conflict. *Discover Sustainability*, 5(350), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00568-w>
- Saragih, L., & Hermanto, D. (2023). Impact Of Work Family Conflict, Workload And Transformational Leadership On Student *Burnout*, University Of Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(1), 100. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i1.17519>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand – Resource Model of Satisfaction With Work – Family Balance Among Academic Faculty : Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open April-June*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). *Burnout* assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (2020). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=yowEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP15&dq=burnout&ots=xNnF4IG_fK&sig=x0zF7yGFCNHhJZ0HJCp8sO4afVc
- Schaufeli, W. B., Witte, H. De, Hakanen, J. J., Janne Kaltiainen, & Kok, R. (2023). How to assess severe *burnout*? Cutoff points for the *Burnout* Assessment Tool (BAT) based on three European samples. *Scand J Work Environ Health*, 49(4), 293–302. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4093>
- Seo, J. H., & Bae, H. O. (2024). Job stress and *burnout* affecting the mental health of Korean medical faculty members: constructing causality among latent variables. *Korean Journal of Medical Education*, 36(1), 27–39. <https://doi.org/10.3946/kjme.2024.282>
- Setiyawan, N. L., & Rimadias, S. (2022). Work-Family Conflict and Family-Work

- Conflict as Mediating Variables in Workload and Social Support for Work Stress (The Case of Female Workers in Creative Industries). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 14(1), 17. <https://doi.org/10.35384/jime.v14i1.289>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Silva-Costa, A., Toivanen, S., Rotenberg, L., Viana, M. C., Fonseca, M. de J. M. d., & Griep, R. H. (2021). Impact of Work-Family Conflict on Sleep Complaints: Results From the Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *Frontiers in Public Health*, 9(April), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.649974>
- Simões, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A. M., Faria, S., & Gomes, A. R. (2021). Work-family conflicts, cognitive appraisal, and *burnout*: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology*, 91, 6. <https://doi.org/10.1111/bjep.12420>
- Soeharto, T. N. E. D., Kuncoro, M. W., & Prahara, S. A. (2021). Family Support on Working Mother's Work-Family Conflict: Role of Communal Sharing Social Relations. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530(Icpsyche 2020), 161–166. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.023>
- Sousa, C., & Ferro, A. S. (2025). From Passion to *Burnout*: The Role of Work-Family Conflict and Job Satisfaction in the Workplace. *Social Sciences*, 114(104), 1–18. <https://doi.org/10.3390/socsci14020104>
- Sucipto, G. N., Noviekayati, I., Ningdyah, & Mustikawati, A. E. (2025). The Relationship Between Work Family Conflict and Internal Locus of Control With Retail Employee *Burnout*. *Enrichment Journal of Multidisciplinary Research and Development*. <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i11.294>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.
- Talaei, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour dizaji, M., Sadr, M., Hassani, S., Farzanegan, B., Monjazebe, F., & Seyedmehdi, S. M. (2022). Stress and *burnout* in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Journal of Public Health (Germany)*, 30(3), 531–536. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01313-z>
- Tan, P. Z., Szücs, A., Tan, Y. Y., & Goh, L. H. (2025). *Burnout* in Singapore ' s public primary healthcare workers : a cross-sectional study. *BMC Primary Care*, 26(404), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12875-025-03093-5>
- Tutar, H., Mutlu, H. T., Nam, S., & Bilan, S. (2024). Relationship between work-family conflict and emotional exhaustion in health care workers: Mediating role of self-efficacy and stress perception. *Journal of International Studies*, 17(4), 163–178. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2024/17-4/10>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). behavioral sciences

- The Effects of Job Stress on *Burnout* and Turnover Intention : The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(322), 1–21. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Wang, J., Zhao, S., Tong, X., Wang, M., & Wang, Y. (2024). Work-family conflict among primary health workers during the COVID-19 pandemic: Its mediating role in the relationship between workload and job *burnout*. *Journal of Clinical Nursing*, 33(10), 3933–3942. <https://doi.org/10.1111/jocn.17035>
- Wang, R., & Shi, H. (2022). *A Review of Work Family Conflict Research*. 2975–2979. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-31-2_350
- Wen, Z., Wu, S., Bai, L., Jintao, X., Zhao, Y., Fang, J., & Abdirizak Jama, H. (2024). Effects of work-family conflict, social support and *burnout* on job satisfaction among primary care physicians in Huaihai economic zone. *Frontiers in Psychiatry*, 15(August), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1439636>
- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with *Burnout* as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>
- Widhianingtanti, L. T., & Luijtelaar, G. van. (2022). The Maslach-Trisni *Burnout* Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of *burnout* symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123, 9–20. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job *burnout*: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health and Medicine*, 26(2), 204–211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Yousefi, V. (2025). Prevalence of *burnout* and impact of workload on physician wellness: A cross-sectional survey of hospitalists in British Columbia, Canada. *Journal of Hospital Medicine*, May. <https://doi.org/10.1002/jhm.13577>
- Yuan, L., Li, Y., Yan, H., Xiao, C., Liu, D., Liu, X., Guan, Y., & Yu, B. (2023). Effects of work-family conflict and anxiety in the relationship between work-related stress and job *burnout* in Chinese female nurses: A chained mediation modeling analysis. *Journal Affect Disord*, 1(324), 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.12.112>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic.

International Journal of Productivity and Performance Management, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>

- Zhang, W., Zheng, Z., Pylypchuk, R., Zhao, J., Sznajder, K. K., Cui, C., & Yang, X. (2021). Effects of Optimism on Work Satisfaction Among Nurses: A Mediation Model Through Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychiatry*, 12(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.779396>
- Zhang, Y., & Liu, B. (2024). Examining the Double-Edged Nature of PSM on *Burnout*: The Mediating Role of Challenge Stress and Hindrance Stress. *Public Personnel Management*, 53(2), 203–225. <https://doi.org/10.1177/00910260231196569>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zivin, K., Chang, M. U. M., Van, T., Osatuke, K., Boden, M., Sripada, R. K., Abraham, K. M., Pfeiffer, P. N., & Kim, H. M. (2022). Relationships between work–environment characteristics and behavioral health provider *burnout* in the Veterans Health Administration. *Health Services Research*, 57(S1), 83–94. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13964>

LAMPIRAN

DESAIN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Ibu Kader Pembangunan Manusia (KPM)

di Kabupaten Padang Pariaman

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Rafidah Elyanis, mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bung Hatta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (tesis) dengan judul:

"Peran Mediasi Konflik Kerja-keluarga dan Stres Kerja dalam Hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Kader Pembangunan Manusia di Kabupaten Padang Pariaman."

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada kader. Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang telah saya siapkan. Partisipasi Ibu sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam menjalankan tugas.

Salam hormat,

Rafidah Elyanis

KUISONER PENELITIAN:

Data Responden (Lingkari kode angka sesuai kondisi responden)		Diisi oleh Peneliti
Nomor Responden		
Jenis kelamin	1. Laki-laki 2. Perempuan	
Umur	1. <20 tahun 4. 41-50 tahun 2. 21-30 tahun 5. >50 tahun 3. 31-40 tahun	
Pendidikan terakhir	1. SMP/Sederajat 4. S1 2. SMA/Sederajat 5. S2 3. D3	
Status Perkawinan	1. Menikah 3. Duda/Janda 2. Belum Menikah	
Lama Bekerja sebagai KPM	1. <1 Tahun 3. 3-4 Tahun 2. 1-2 Tahun 4. >4 Tahun	

1. *Burnout*

Silakan pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

(STS: sangat tidak setuju, TS: tidak setuju, N: netral, S: setuju, SS: sangat setuju)

No.	<i>Burnout</i>	STS	TS	N	S	SS
Dimensi Kelelahan Emosional						
1.	Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan saya sebagai KPM.					
2.	Berhadapan langsung dengan warga membuat saya merasa stres.					
3.	Saya merasa secara emosional tidak lagi memiliki energi untuk berkembang dalam peran saya sebagai KPM.					
4.	Tugas sebagai KPM sering membuat saya merasa frustrasi.					
5.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam menjalankan tugas-tugas saya sebagai KPM.					
6.	Menghabiskan waktu sehari-hari untuk mendampingi warga membuat saya merasa tertekan.					
7.	Saya merasa jenuh dan mengalami “ <i>burnout</i> ” karena tugas saya sebagai KPM.					
8.	Saya merasa lesu setiap kali bangun pagi karena harus menghadapi tugas-tugas sebagai KPM.					

No.	<i>Burnout</i>	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya merasakan kelelahan yang menyeluruh, baik secara fisik maupun emosional, setelah menyelesaikan tugas sebagai KPM.					
Dimensi Depersonalisasi						
10.	Saya merasa warga hanya sebagai “tugas” dan bukan sebagai individu yang perlu diperhatikan.					
11.	Saya merasa warga menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami.					
12.	Saya merasa tidak peduli dengan apa yang terjadi Saya merasa semakin sulit untuk terlibat secara emosional dengan masalah warga yang saya dampingi.					
13.	Saya merasa menjadi lebih kaku dan kurang empatik terhadap warga sejak menjadi KPM.					
14.	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi pribadi yang dingin secara emosional.					
Dimensi Penurunan Rasa Pencapaian Pribadi (Skor Dibalik)						
15.	Saya merasa telah mendapatkan banyak pengalaman berharga dari tugas saya sebagai KPM.					
16.	Saya merasa pekerjaan saya sebagai KPM memberikan kepuasan dan semangat dalam jangka panjang.					
17.	Saya mudah memahami kebutuhan dan perasaan warga yang saya dampingi.					
18.	Saya merasa mampu memberikan pelayanan yang efektif kepada warga.					
19.	Saya mampu menghadapi masalah-masalah emosional yang muncul dalam tugas saya dengan tenang.					
20.	Saya merasa pekerjaan saya sebagai KPM memberikan dampak positif bagi kehidupan warga.					
21.	Saya dengan mudah dapat menciptakan suasana yang santai dan nyaman saat berinteraksi dengan warga.					
22.	Saya merasa pencapaian kerja saya sebagai KPM bernilai dan bermakna.					

Sumber: Maslach *Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach (1981)

2. Beban Kerja

Silakan pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

(STS: sangat tidak setuju, TS: tidak setuju, N: netral, S: setuju, SS: sangat setuju)

No.	Beban Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya harus menyelesaikan banyak tugas sebagai KPM dalam waktu yang terbatas.					
2.	Volume pekerjaan yang saya tangani sebagai KPM terasa terlalu besar.					
3.	Pekerjaan saya sebagai KPM menuntut usaha dan energi yang tinggi secara terus-menerus.					
4.	Saya sering merasa dikejar target atau tenggat waktu dalam menjalankan tugas sebagai KPM.					
5.	Beban pekerjaan yang saya hadapi sebagai KPM cukup berat untuk diselesaikan secara optimal.					
6.	Tugas-tugas saya sebagai KPM menguras tenaga dan pikiran dalam aktivitas kerja sehari-hari.					

Sumber: *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III)* yang dikembangkan oleh Burr et al. (2010)

3. Konflik Kerja-keluarga

Silakan pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia

(STS: sangat tidak setuju, TS: tidak setuju, N: netral, S: setuju, SS: sangat setuju)

No.	Konflik Kerja-keluarga	STS	TS	N	S	SS
1.	Tuntutan pekerjaan saya sebagai KPM mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga saya.					
2.	Pekerjaan saya sebagai KPM membuat saya kekurangan waktu untuk keluarga.					
3.	Kegiatan yang ingin saya lakukan di rumah sering tertunda karena kewajiban saya sebagai KPM.					
4.	Permasalahan dalam pekerjaan membuat saya kurang mampu menjalankan peran saya di rumah.					
5.	Karena tanggung jawab saya sebagai KPM, saya sering harus mengubah rencana kegiatan keluarga.					

Sumber: Netemeyer et al. (1996)

4. Stres Kerja

Silakan pilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia

(STS: sangat tidak setuju, TS: tidak setuju, N: netral, S: setuju, SS: sangat setuju)

No.	Stres Kerja	STS	TS	N	S	SS
Dimensi Time Stress (Tekanan Waktu)						
1.	Saya sering merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
2.	Pekerjaan saya menuntut kecepatan kerja yang sangat tinggi.					
3.	Saya merasa tertekan oleh tenggat waktu dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat agar semua tugas dapat selesai tepat waktu.					
5.	Beban pekerjaan saya membuat saya merasa dikejar-kejar waktu.					
6.	Saya sering merasa bahwa waktu kerja tidak pernah cukup untuk menyelesaikan semua tuntutan pekerjaan.					
Dimensi Anxiety (Kecemasan Kerja)						
7.	Saya sering merasa tegang secara emosional karena pekerjaan saya.					
8.	Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas.					
9.	Saya merasa terbebani secara mental oleh pekerjaan saya.					
10.	Saya sering merasa khawatir berlebihan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
11.	Saya merasa sulit untuk merasa rileks karena memikirkan pekerjaan.					
12.	Pekerjaan saya membuat saya mudah merasa gelisah atau tidak tenang.					
13.	Saya sering merasa tertekan secara psikologis dalam menjalankan pekerjaan saya.					
14.	Saya merasa pekerjaan saya menimbulkan ketegangan emosional yang tinggi.					
15.	Saya merasa stres secara mental akibat pekerjaan saya.					

Sumber: Parker dan DeCotiis (1983)

Padang, 1 Desember 2025

Rafidah Elyanis
NPM. 2410018212002

LAMPIRAN 2
HASIL SURVEI AWAL *BURNOUT* PADA KPM DI KABUPATEN
PADANG PARIAMAN

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
Dimensi Kelelahan Emosional (9 Instrumen Pernyataan)								
1	Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan saya sebagai KPM.	1	1	5	13	10	4,00	80,00
2	Berhadapan langsung dengan warga membuat saya merasa stres.	1	2	3	15	9	3,97	79,33
3	Saya merasa hidup dan karier saya tidak akan berubah meskipun terus menjadi KPM.	0	3	4	12	11	4,03	80,67
4	Tugas sebagai KPM sering membuat saya merasa frustrasi.	0	0	5	16	9	4,13	82,67
5	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam menjalankan tugas-tugas saya sebagai KPM.	0	0	5	18	7	4,07	81,33
6	Menghabiskan waktu sehari untuk mendampingi warga membuat saya merasa tertekan.	0	0	2	7	21	4,63	92,67
7	Saya merasa jenuh dan mengalami “burnout” karena tugas saya sebagai KPM.	0	1	5	13	11	4,14	82,67
8	Saya merasa lesu setiap kali bangun pagi karena harus menghadapi tugas-tugas sebagai KPM.	0	0	7	18	5	3,93	78,67
9	Saya merasakan kelelahan fisik yang sangat setelah menyelesaikan tugas sebagai KPM sehari penuh.	0	1	3	16	10	4,17	83,33
Dimensi Depersonalisasi (5 Instrumen Pernyataan)								
10	Saya merasa warga hanya sebagai “tugas” dan bukan sebagai individu yang perlu diperhatikan.	0	1	6	18	5	3,90	78,00
11	Saya merasa warga menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami.	2	3	7	12	6	3,57	71,33
12	Saya merasa tidak peduli dengan apa yang terjadi pada warga yang saya dampingi.	0	0	6	15	9	4,10	82,00
13	Saya merasa menjadi lebih kaku dan kurang empatik terhadap warga sejak menjadi KPM.	0	1	5	12	12	4,17	83,33
14	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya menjadi pribadi yang dingin secara emosional.	0	0	3	15	12	4,30	86,00
Dimensi Penurunan Rasa Pencapaian Pribadi (8 Pernyataan-skor dibalik)								
15	Saya merasa telah mendapatkan banyak pengalaman berharga dari tugas saya sebagai KPM.	0	1	4	12	13	4,23	84,67
16	Saya merasa bersemangat saat menjalankan tugas dan membantu warga di lapangan.	1	3	3	14	9	3,90	78,00
17	Saya mudah memahami kebutuhan dan perasaan warga yang saya dampingi.	0	1	8	15	6	3,87	77,33
18	Saya merasa mampu memberikan pelayanan yang efektif kepada warga.	0	0	7	18	5	3,93	78,67
19	Saya mampu menghadapi masalah-masalah emosional yang muncul dalam tugas saya dengan tenang.	0	1	8	14	7	3,90	78,00
20	Saya merasa pekerjaan saya sebagai KPM memberikan dampak positif bagi kehidupan warga.	0	0	5	19	6	4,03	80,67
21	Saya dengan mudah dapat menciptakan suasana yang santai dan nyaman saat berinteraksi dengan warga.	0	1	7	19	3	3,80	76,00
22	Saya merasa senang setelah menyelesaikan tugas-tugas saya di lapangan bersama warga.	4	0	7	11	8	3,63	72,67
Total							4,01	80,3

Sumber: Data Primer (2025)

**TABULASI SURVEI AWAL VARIABEL *BURNOUT* PADA KADER
PEMBANGUNAN MANUSIA DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5
6	3	1	5	3	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5
7	4	4	2	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	2	3
8	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	2	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	1
9	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3
10	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
11	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4
12	2	3	3	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	2	5	4	3	3	3	3
13	1	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1
14	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	3
15	4	5	2	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	5	2	5	4	2	2	3	2	4	4	3
17	3	2	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3
18	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3
19	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4
20	3	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
22	4	4	5	4	5	5	2	3	2	2	3	4	3	4	5	1	3	4	4	4	3	4
23	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
24	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
26	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
27	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5
28	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4
29	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
30	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4

Sumber: Olah data Prasurvey (2025)

**SURVEY AWAL VARIABEL *BURNOUT* PADA KADER PEMBANGUNAN
MANUSIA DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

<i>Burnout</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	30	1	5	4,00	0,983
B2	30	1	5	3,97	0,999
B3	30	2	5	4,03	0,964
B4	30	3	5	4,13	0,681
B5	30	3	5	4,07	0,640
B6	30	3	5	4,63	0,615
B7	30	2	5	4,13	0,819
B8	30	3	5	3,93	0,640
B9	30	2	5	4,17	0,747
B10	30	2	5	3,90	0,712
B11	30	1	5	3,57	1,135
B12	30	3	5	4,30	0,651
B13	30	2	5	4,17	0,834
B14	30	3	5	4,10	0,712
B15	30	2	5	4,23	0,817
B16	30	1	5	3,90	1,062
B17	30	2	5	3,87	0,776
B18	30	3	5	3,93	0,640
B19	30	2	5	3,90	0,803
B20	30	3	5	4,03	0,615
B21	30	2	5	3,80	0,664
B22	30	1	5	3,63	1,273
Valid N (listwise)	30				

LAMPIRAN 3
TABULASI DATA RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Status Perkawinan	Lama Bekerja sebagai KPM
1	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
2	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
3	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
4	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
5	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
6	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
7	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
8	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
9	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
10	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
11	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
12	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
13	Perempuan	>50	SMA/Sedrajad	Menikah	>4
14	Perempuan	41-50	D3	Duda/Janda	>4
15	Perempuan	>50	SMA/Sedrajad	Menikah	>4
16	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
17	Perempuan	>50	D3	Duda/Janda	>4
18	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
19	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
20	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
21	Perempuan	>50	S1	Menikah	>4
22	Perempuan	21-30	S1	Menikah	<1
23	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
24	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
25	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
26	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
27	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
28	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
29	Perempuan	21-30	S1	Belum Menikah	<1
30	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
31	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
32	Perempuan	<20	SMA/Sedrajad	Belum Menikah	<1
33	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
34	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
35	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
36	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
37	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	<1
38	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
39	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
40	Perempuan	31-40	D3	Menikah	1-2
41	Perempuan	31-40	S1	Menikah	3-4
42	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
43	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
44	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
45	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
46	Perempuan	31-40	S1	Menikah	3-4
47	Laki-laki	41-50	D3	Menikah	3-4
48	Perempuan	<20	SMA/Sedrajad	Belum Menikah	<1
49	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
50	Perempuan	31-40	D3	Menikah	1-2
51	Perempuan	41-50	D3	Menikah	3-4

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Status Perkawinan	Lama Bekerja sebagai KPM
52	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
53	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
54	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
55	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
56	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
57	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
58	Perempuan	31-40	S1	Menikah	3-4
59	Perempuan	21-30	S1	Menikah	<1
60	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
61	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
62	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
63	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
64	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
65	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
66	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
67	Perempuan	31-40	S1	Menikah	3-4
68	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
69	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
70	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
71	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
72	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
73	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
74	Perempuan	21-30	D3	Belum Menikah	<1
75	Perempuan	31-40	S1	Menikah	1-2
76	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
77	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
78	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
79	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
80	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
81	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
82	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
83	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
84	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
85	Perempuan	41-50	D3	Menikah	3-4
86	Perempuan	41-50	D3	Menikah	3-4
87	Perempuan	31-40	D3	Menikah	3-4
88	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
89	Perempuan	41-50	D3	Menikah	3-4
90	Perempuan	31-40	S1	Menikah	3-4
91	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
92	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
93	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
94	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
95	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
96	Perempuan	41-50	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
97	Perempuan	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
98	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
99	Perempuan	21-30	S1	Menikah	1-2
100	Perempuan	>50	SMA/Sedrajad	Menikah	>4
101	Perempuan	<20	SMA/Sedrajad	Belum Menikah	<1
102	Perempuan	21-30	D3	Menikah	1-2
103	Laki-laki	31-40	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
104	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2

No.	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Status Perkawinan	Lama Bekerja sebagai KPM
105	Perempuan	21-30	SMA/Sedrajad	Menikah	1-2
106	Perempuan	41-50	S1	Menikah	3-4
107	Perempuan	31-41	SMA/Sedrajad	Menikah	3-4
108	Perempuan	41-51	D3	Menikah	3-4
109	Perempuan	31-41	S1	Menikah	1-2
110	Perempuan	21-31	D3	Menikah	1-2

VARIABEL *BURNOUT*

B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20	B 21	B 22
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5
5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	3	5	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	4	2	4	4	4	2	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5

B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 10	B 11	B 12	B 13	B 14	B 15	B 16	B 17	B 18	B 19	B 20	B 21	B 22
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5

VARIABEL BEBAN KERJA

BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5
3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4
5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3
4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4
4	3	4	3	4	4
4	5	4	5	4	5

BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	3	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4
4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5

BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4
5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	3	5
5	4	5	5	4	4
5	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	3	5	4
5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	3
4	5	4	4	5	5
4	4	3	3	4	3
4	3	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5

VARIABEL KONFLIK KERJA-KELUARGA

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
5	5	4	4	4
4	4	4	4	5
5	5	5	5	4
4	4	4	3	3
4	4	4	3	3
5	5	5	4	4
5	5	5	5	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	3
5	5	4	5	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	3
5	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	3	3
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
5	4	4	4	4

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
4	4	4	3	3
4	4	4	4	4
4	3	3	3	3
5	5	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
4	4	3	3	3
5	5	4	4	4
5	5	5	4	5
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	3	3	3
5	5	5	4	4
4	4	4	4	3
5	5	5	4	4
4	4	4	3	3
4	4	4	4	4
5	5	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	3	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	3
5	5	5	5	4
4	4	4	3	3
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	3	3
5	5	5	4	4
5	4	4	4	4
5	5	4	4	4
5	5	5	4	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	3
5	4	4	4	4
5	5	4	4	5
4	3	3	3	3
4	4	4	3	3
3	3	3	2	2
5	5	4	4	4
4	4	4	4	3
5	4	4	4	4
4	4	3	3	3
5	5	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	4	4	4
5	4	4	5	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	4	3	3
3	3	3	2	2
5	5	5	5	4
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
5	5	4	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	3
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	4	4	4	4

VARIABEL SETRES KERJA

SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	SK 8	SK 9	SK1 0	SK1 1	SK1 2	SK1 3	SK1 4	SK1 5
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2
2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	SK 8	SK 9	SK1 0	SK1 1	SK1 2	SK1 3	SK1 4	SK1 5
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
1	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	2
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2
3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2
1	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3

SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	SK 8	SK 9	SK1 0	SK1 1	SK1 2	SK1 3	SK1 4	SK1 5
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
3	2	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3
2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2
3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3
3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3
3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3

LAMPIRAN 4
PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,8	1,8	1,8
	2	108	98,2	98,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2,7	2,7	2,7
	2	43	39,1	39,1	41,8
	3	34	30,9	30,9	72,7
	4	25	22,7	22,7	95,5
	5	5	4,5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	50	45,5	45,5	45,5
	3	20	18,2	18,2	63,6
	4	40	36,4	36,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Setatus Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	90	81,8	81,8	81,8
	2	18	16,4	16,4	98,2
	3	2	1,8	1,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Lama Bekerja sebagai KPM

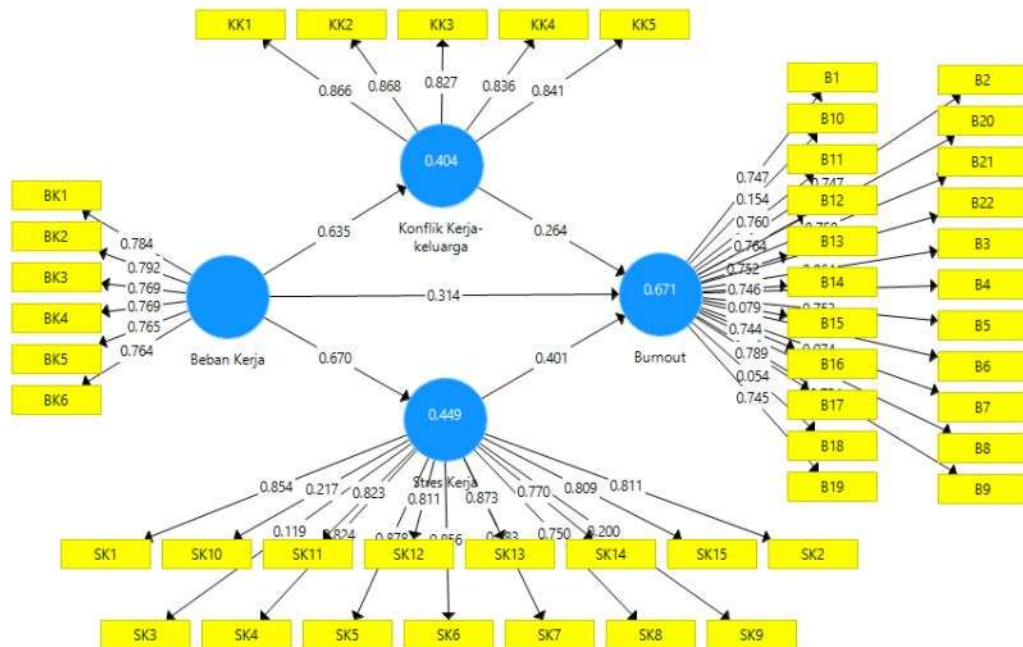
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	7,3	7,3	7,3
	2	60	54,5	54,5	61,8
	3	36	32,7	32,7	94,5
	4	6	5,5	5,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT

Convergent Validity

Tahap 1



Outer Loadings

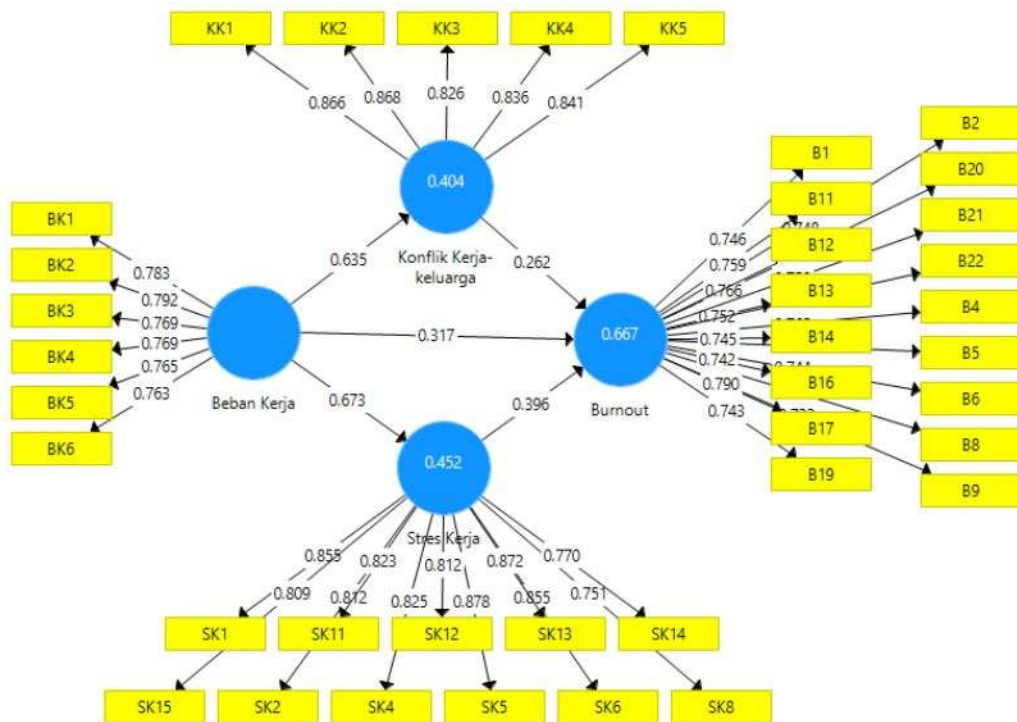
Tahap 1

	Beban Kerja	Burnout	Konflik Kerja-keluarga	Stres Kerja
B1		0,747		
B10		0,154		
B11		0,760		
B12		0,764		
B13		0,752		
B14		0,746		
B15		0,079		
B16		0,744		
B17		0,789		
B18		0,054		
B19		0,745		
B2		0,747		
B20		0,746		
B21		0,758		
B22		0,756		

B3		0,064		
B4		0,764		
B5		0,753		
B6		0,741		
B7		0,074		
B8		0,780		
B9		0,731		
BK1	0,784			
BK2	0,792			
BK3	0,769			
BK4	0,769			
BK5	0,765			
BK6	0,764			
KK1			0,866	
KK2			0,868	
KK3			0,827	
KK4			0,836	
KK5			0,841	
SK1				0,854
SK10				0,217
SK11				0,823
SK12				0,811
SK13				0,873
SK14				0,770
SK15				0,809
SK2				0,811
SK3				0,119
SK4				0,824
SK5				0,878
SK6				0,856
SK7				0,183
SK8				0,750
SK9				0,200

Convergent Validity

Tahap 2



Outer Loadings

Tahap 2

	Beban Kerja	Burnout	Konflik Kerja-keluarga	Stres Kerja
B1		0,746		
B11		0,759		
B12		0,766		
B13		0,752		
B14		0,745		
B16		0,742		
B17		0,790		
B19		0,743		
B2		0,748		
B20		0,750		
B21		0,758		
B22		0,756		
B4		0,765		
B5		0,756		
B6		0,744		
B8		0,780		
B9		0,732		

BK1	0,783			
BK2	0,792			
BK3	0,769			
BK4	0,769			
BK5	0,765			
BK6	0,763			
KK1			0,866	
KK2			0,868	
KK3			0,826	
KK4			0,836	
KK5			0,841	
SK1				0,855
SK11				0,823
SK12				0,812
SK13				0,872
SK14				0,770
SK15				0,809
SK2				0,812
SK4				0,825
SK5				0,878
SK6				0,855
SK8				0,751

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,866	0,867	0,899	0,599
<i>Burnout</i>	0,953	0,953	0,957	0,570
Konflik Kerja-keluarga	0,902	0,906	0,927	0,719
Stres Kerja	0,953	0,954	0,959	0,680

Discriminant Validity

Fornell-Larcker
Criterion

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Konflik Kerja-keluarga	Stres Kerja
Beban Kerja	0,774			
<i>Burnout</i>	0,749	0,755		
Konflik Kerja-keluarga	0,635	0,592	0,848	
Stres Kerja	0,673	0,695	0,326	0,825

Cross Loadings

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Konflik Kerja-keluarga	Stres Kerja
B1	0,541	0,746	0,418	0,513
B11	0,561	0,759	0,473	0,526
B12	0,701	0,766	0,516	0,531
B13	0,595	0,752	0,435	0,482
B14	0,576	0,745	0,477	0,459
B16	0,614	0,742	0,460	0,521
B17	0,521	0,790	0,443	0,603
B19	0,508	0,743	0,425	0,506
B2	0,496	0,748	0,473	0,583
B20	0,539	0,750	0,417	0,545
B21	0,536	0,758	0,374	0,462
B22	0,580	0,756	0,436	0,509
B4	0,636	0,765	0,498	0,539
B5	0,617	0,756	0,428	0,509
B6	0,584	0,744	0,419	0,525
B8	0,508	0,780	0,452	0,572
B9	0,474	0,732	0,435	0,514
BK1	0,783	0,573	0,494	0,518
BK2	0,792	0,622	0,516	0,555
BK3	0,769	0,556	0,494	0,514
BK4	0,769	0,539	0,454	0,514
BK5	0,765	0,583	0,500	0,579
BK6	0,763	0,603	0,488	0,434
KK1	0,591	0,550	0,866	0,276
KK2	0,554	0,508	0,868	0,309
KK3	0,539	0,553	0,826	0,312
KK4	0,493	0,405	0,836	0,197
KK5	0,503	0,475	0,841	0,277
SK1	0,546	0,563	0,309	0,855
SK11	0,578	0,553	0,260	0,823
SK12	0,512	0,575	0,173	0,812
SK13	0,533	0,616	0,308	0,872
SK14	0,532	0,543	0,326	0,770
SK15	0,534	0,541	0,317	0,809
SK2	0,587	0,583	0,310	0,812
SK4	0,562	0,601	0,191	0,825
SK5	0,576	0,606	0,284	0,878
SK6	0,581	0,615	0,219	0,855
SK8	0,554	0,489	0,271	0,751

Heterotrait-Monotrait Ratio
(HTMT)

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Konflik Kerja-keluarga	Stres Kerja
Beban Kerja				
<i>Burnout</i>	0,821			
Konflik Kerja-keluarga	0,714	0,632		
Stres Kerja	0,739	0,727	0,350	

LAMPIRAN 6
DESKRIPSI VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
BK	110	18.00	30.00	25.7818	.29377	3.08111
B	110	54.00	81.00	70.1818	.54523	5.71844
KK	110	13.00	25.00	20.4909	.22620	2.37242
SK	110	13.00	33.00	26.1091	.43881	4.60224
Valid N (listwise)	110					

Burnout

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	110	3	5	4,32	0,541
B2	110	3	5	3,95	0,342
B4	110	3	4	3,78	0,415
B5	110	3	4	3,83	0,380
B6	110	3	4	3,85	0,354
B8	110	3	5	4,01	0,395
B9	110	3	5	4,06	0,390
B11	110	3	5	4,17	0,466
B12	110	3	4	3,73	0,447
B13	110	3	5	4,58	0,531
B14	110	3	5	4,43	0,550
B16	110	3	5	4,53	0,537
B17	110	3	5	3,99	0,395
B19	110	3	5	4,14	0,438
B20	110	3	5	3,91	0,347
B21	110	3	5	4,65	0,515
B22	110	3	5	4,25	0,510
Valid N (listwise)	110			4,13	

Beban Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1	110	3	5	4,35	0,644
BK2	110	3	5	4,25	0,680
BK3	110	3	5	4,23	0,712
BK4	110	3	5	4,34	0,667
BK5	110	3	5	4,31	0,646
BK6	110	3	5	4,31	0,632
Valid N (listwise)	110				

Konflik Kerja-keluarga

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	110	3	5	4,48	0,537
KK2	110	3	5	4,33	0,560
KK3	110	3	5	4,09	0,517
KK4	110	2	5	3,88	0,586
KK5	110	2	5	3,71	0,596
Valid N (listwise)	110				

Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	110	1	3	2,53	0,554
SK2	110	1	3	2,00	0,488
SK4	110	1	3	2,20	0,503
SK5	110	1	3	2,38	0,574
SK6	110	1	3	2,28	0,544
SK8	110	2	3	2,81	0,395
SK11	110	1	3	1,95	0,504
SK12	110	1	3	2,13	0,490
SK13	110	1	3	2,45	0,569
SK14	110	2	3	2,75	0,432
SK15	110	1	3	2,63	0,504
Valid N (listwise)	110				

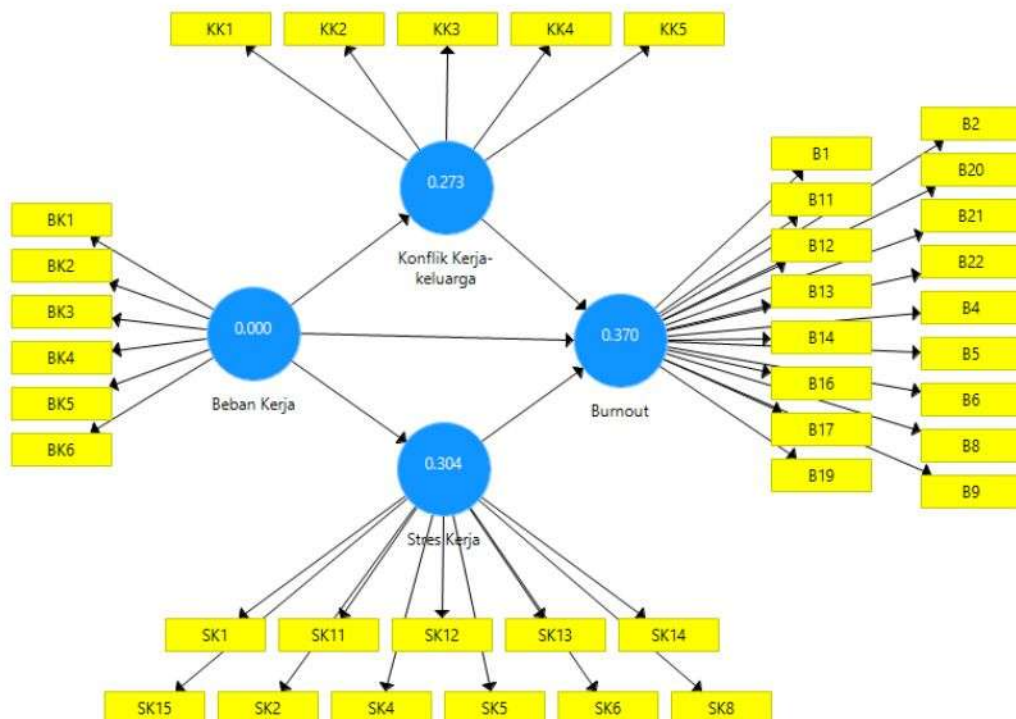
LAMPIRAN 7

R SQUARE DAN Q SQUARE

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Burnout	0,667	0,658
Konflik Kerja-keluarga	0,404	0,398
Stres Kerja	0,452	0,447

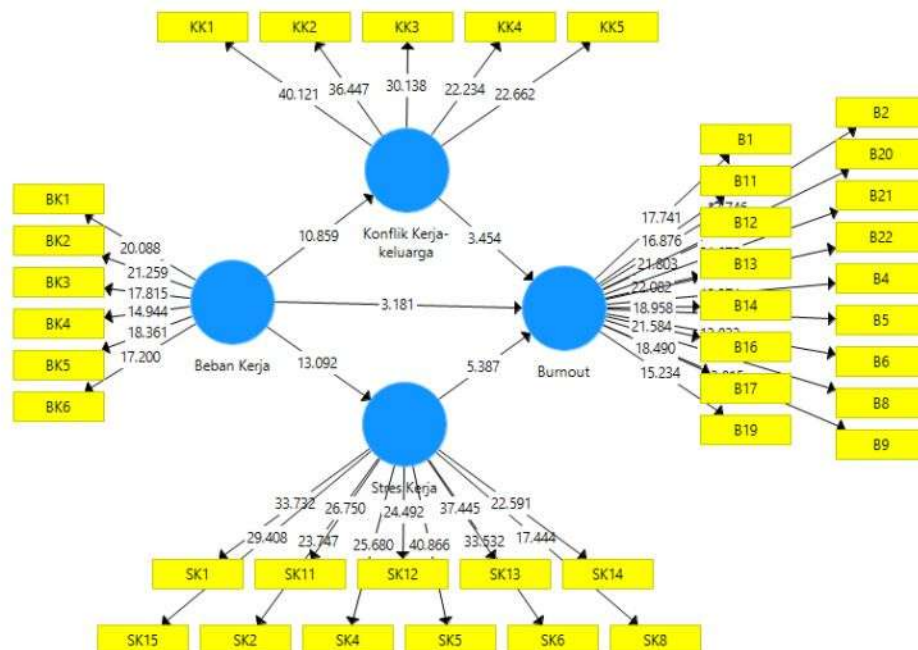
Q Square



	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	660,000	660,000	
Burnout	1870,000	1177,429	0,370
Konflik Kerja-keluarga	550,000	399,749	0,273
Stres Kerja	1210,000	841,575	0,304

LAMPIRAN 8

STRUCTURAL MODEL ASSESSMENT



Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Burnout	0,317	0,313	0,100	3,181	0,002
Beban Kerja -> Konflik Kerja-keluarga	0,635	0,636	0,059	10,859	0,000
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,673	0,674	0,051	13,092	0,000
Konflik Kerja-keluarga -> Burnout	0,262	0,267	0,076	3,454	0,001
Stres Kerja -> Burnout	0,396	0,399	0,073	5,387	0,000

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Konflik Kerja-keluarga -> Burnout	0,166	0,170	0,052	3,174	0,002
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Burnout	0,266	0,269	0,057	4,666	0,000

LAMPIRAN 9

DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER

