

## DAFTAR PUSTAKA

- Aartsen, M. & Hansen, T. 2020. Social Participation in the Second Half of Life. *Encyclopedia of Biomedical Gerontology*, 247-225.
- Abdillah, W. & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelig (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep & Indikator Edisi Pertama*. Yogyakarta: Zanata Publishing.
- Affandi, H.A., Rozi, A., & Sunarsi, D. 2018. *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama.
- Ahmad, Y., Tewa, B., & Taroreh, R.N. 2019. The Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance at PT Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (3).
- Amelia & Zulkarnain. 2005. Konsep Diri dan Tingkat Burnout pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 10 (19).
- Anggono, A. 2021. *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*. Jawa Barat: Penerbit ADAB.
- Anshori, R.F. & Afriani, Y. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pemberian Reward Achievement Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Journal on Education*, 5 (3).
- Ardiyanti, I. 2019. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9 (2): 191–200.
- Arikunto, S. 2006. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asbari, M., Purwanto, A., Fahmi, K., & Sudargini, Y. 2021. The Effect of Work-

Family Conflict and Social Support on Job Satisfaction: A Case Study of Female Employees in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (3): 6724-6748.

Barlian, E. & Danhas, Y. 2022. *Konsep & Aplikasi Ekologi Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an Experiental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Brewer, E.W. & Shapard, L. 2004. Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2): 102–123.

Danish, R.Q. & Usman, A. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5 (2): 159.

Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.

Fadhilah, U. 2020. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *Journal Of Business And Innovation Management*, 2 (3).

Fernaldi, K. 2015. The Impact of Burnout towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Premier Surabaya Hospital. *International Journal Business Management*. 3 (2): 285-294.

Getzels, J. W., & Guba, E. G. 1954. Role, Role Conflict, and Effectiveness: An Empirical Study. *American Sociological Review*, 19 (2), 164.

Ghozali, I. & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS: Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. & Latan, H. 2020. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2<sup>nd</sup> edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy Of Management*, 10 (1), 76–88.
- Gunawan, B. & Hermawan, Y.C. 2020. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akunatnsi, *Reward*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 6 (2).
- Handayani, S.N. 9 Agustus 2022. Tren Angkatan Kerja Perempuan Meningkat, Tapi Pria Menurun, Mengapa? *SWA Online*, <https://swa.co.id>.
- Hardani, Auliya, N.H., Andriani, H., Fardani, R.A., Ustiawaty, J., Utami, E.F., Sukmana, D.J., & Istiqomah, R.R. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hardianti, S., Fauziah, F., Widiarto, J., & Sabtohadji, J. 2022. Pengaruh Motivasi dan Pemberian *Reward* sebagai Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali. *Open Journal Systems*, 17 (4).
- Harras, H. 2019. The Effect of Work Loads and Compensation on Work Motivation in Sasmita Jaya Foundation. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 2(1): 21-30.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Taylor & Francis.
- Hera, R. & Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1 (1).
- Hermawan, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22 (2): 173-180.
- Hunter, A. 2001. Data Collection: Interviewing. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 3230-3236.
- Imaniah, R. & Soeling, P.D. 2021. Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita Sekretariat Presiden dengan Stres Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9 (2).

- Insani, D.A., Nasution, S.L.R., Erawati, S., & Ginting, R. 2018. Pengaruh Tingkat Kejenuhan terhadap Kinerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Tahun 2018. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, 3 (1): 71-79.
- Isa, M. & Indrayati, N. 2023. The Role of Work Life Balance as Mediation of the Effect of Work Family Conflict on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21 (10).
- Jaja Jahari. 2019. Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society (IJSOC)*, Vol 1 no. 2
- Janib, J., Rasdi, M., Roziah, Omar, Z. Alias, S., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. 2021. Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. 1964. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *John Wiley & Sons, Inc.*
- Khan, F., Faizi, W.U.N., & Din, M.N.U. Work Family Conflict and Its Impact on Job Performance of Female Teachers of Frontier Education Foundation Girls Colleges of Khyber Pakhtunkhwa. *Global Social Sciences Review*.
- Lestari, D.A. & Budiono. 2021. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui *Organizational Commitment* pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (1).
- Linton, R. 1936. *The Study of Man*. New York: Appleton-Century.
- Lubbadeh, Tareq. 2020. Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7-15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Maslach, C. & Jackson, S.E. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Organizational Behavior*, 2 (2): 99-153.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. 1984. Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*,

7 (2): 189-212.

Maslach, C. & Leiter, M.P. 2016. Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2):103-11.

Maslach, C.S. & Schaufeli, W. 2001. Job Burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52: 397-422.

Mead, G.H. 1934. *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.

Miner, John B. 1988. *Organization Behavior: Performance and Productivity*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.

Muis, M., Nai'em, M.F., Arsin, A.A., Darwis, A.M., Thamrin, Y., & Hans, N.A.P. 2021. The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees. *Gaceta Sanitaria*, 35.

Nabila, A. 2019. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Servis pada PT Bank BRI Syariah Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73 (2): 57–67.

Nadavia, F.P. & Cahyadi, N. 2022. Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4 (4).

Nasir & Lilianti. 2017. Persamaan Hak: Partisipasi Wanita dalam Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*. 17 (1): 36-46.

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.

Nigusie, G. T. & Getachew, H. 2019. The Effect of Reward System on Employee Creativity in Oromia Credit and Saving Share Company (Ocscsco) Case of Bale Zone Branch. *Journal of Higher Education Service Science and Management*, 2(1).

Nur, M. 2022. Kajian atas Kepatuhan Wajib Pajak dalam Self Assesment System Dimoderasi oleh Religiusitas. Disertasi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A and Khan MAS. 2020. Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job

Performance Model. *Front. Psychol.* 11:475.doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475

- Pratama, I.W. & Sukarno, G. 2021. Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30 (2).
- Prentice, C., & Thaichon, P. 2019. Revisiting the Job Performance-Burnout Relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28 (7), 807-832.
- Rahayu, E.P., Ratnasari, A.V., Wardani, R.W.K., Pratiwi, A.I., & Ernawati, L. 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Sari, A.Y. & Waryono. 2019. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Wanita di The Sanchaya Bintang. *Jurnal Pendidikan dan Keluarga*, 11 (2).
- Sari, S.S.M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V.F. 2021. Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7 (1), 57-66.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Seng, N.L. & Arumugam, T. 2017. Financial Reward and Motivation Toward Employee Job Performance in the Hospitality Industry in Klang Valley. *Electronic Journal of Business & Management*, 2 (1): 51-60.
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. 2018. Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461-472.
- Sidhu, G.K. & Nizam, I. 2020. Coaching and Employee Performance: The Mediating Effect of Rewards & Recognition in Malaysian Corporate Context. *International Journal of Management, Accounting, and Economics*, 7(1): 41-72.
- Situmorang, O. 2022. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Sofiati, E.. 2021. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai.

*Ekono Insentif*, 15 (1): 34-46.

Spector, P.E. & Jex, S.M. 1998. Development of Four Self-Report Measure of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4): 356-367.

Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Susiarty, A., Lalu Suparman, dan Mukmin Suryatni. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on The Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, Vol 7(6)

Suradi. 2023. *Beban Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, 7 (6).

Suwanto. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tahir, S., Yusoff, R.M., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. 2012. The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in Relation to Costumer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences*, 2 (1): 174-181.

Teguh, M. 2014. *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wang, I.A., Tsai, H.Y., Lee, M.H., & Ko, R.C. 2021. The Effect of Work-Family Conflict on Emotional Exhaustion and Job Performance Among Service Workers: The Cross-Level Moderating Effects of Organizatinal Reward and Caring. *The International Journal of Human Resources Management*, 1-22.

Weli, I.M. & Rahyuda, I.K. 2016. Peran Brand Image dalam Memediasi Country of

Origin terhadap Purchase Intention. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 5 (3): 1690-1716.

Woruntu, A.I.J., Nelwan, O.S., & Lengkong, V.P.K. 2022. The Effect Of Work Motivation, Workload, and Work Family Conflict on the Performance of North Sulawesi Provincial Education Office Employees During the Covid 19 Pandemic. *Jurnal EMBA*, 10 (4).

Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. 2018. Job Burnout, Work-Family Conflict, and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (12): 2869.

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. 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): 2394.



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

*Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Yang terhormat Ibu/Saudari Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Makassar, saya **Zahra Amaliyah Elvira Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar** sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi”**. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan tesis sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program strata dua (II).

Saya memohon kesediaan Ibu/Saudari pegawai untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Ibu/Saudari pegawai lebih leluasa menjawab pertanyaan/ Pernyataan yang saya ajukan sesuai dengan apa yang saudara rasakan, lakukan, dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Atas kesediaan Ibu/Saudari, saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Selamat bekerja dan semoga sukses!

#### **Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Masa Kerja :

### Petunjuk Pengisian

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu dari lima kolom dengan keterangan sebagai berikut.

STS	TS	N	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

#### 1. *Work Family Conflict*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga					
2	Saya tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga					
3	Saya sering melewatkan urusan penting bersama keluarga karena pekerjaan					
4	Saya kurang konsentrasi dalam mengurus rumah tangga					
5	Keluarga saya kurang mendukung pekerjaan saya saat ini					
6	Saya sering kali mengabaikan tanggung jawab di dalam keluarga					
7	Saya tidak bisa menyesuaikan diri di lingkungan kerja					
8	Saya tidak bisa menyesuaikan diri di lingkungan keluarga					

Sumber: Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-410.

#### 2. *Beban Kerja*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang sangat repetitif					

2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak dengan waktu yang terbatas					
3	Pekerjaan saya menuntut upaya fisik yang besar					
4	Pekerjaan saya membutuhkan upaya mental yang kuat (untuk berpikir, mengingat, mencari, dsb.)					
5	Saya sering bekerja di luar waktu kerja normal (di akhir pekan atau di malam hari)					

Sumber: Tahir, S., Yusof, R.B.M., Azam, K., Khan, A., & Kaleem S. (2012). The Effect of Work Overload on the Employees Performance in the Relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Science*, 2(1), Pp. 174-181

### 3. *Burnout*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya					
2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja					
3	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar melelahkan bagi saya					
4	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya					
5	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang sejak saya menerima pekerjaan ini					
6	Saya khawatir pekerjaan ini mempersulit saya secara emosional					
7	Saya merasa saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada pekerjaan saya					
8	Saya merasa tidak dapat mengatasi permasalahan terkait pekerjaan dengan efektif					
9	Saya tidak puas dengan kinerja saya					

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

**4. Kinerja Pegawai**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional sesuai standar dan prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya memiliki kemampuan untuk memenuhi yang telah ditetapkan					
3	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu istirahat dengan benar					
4	Saya memiliki kemampuan untuk hadir tepat waktu					
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber daya dengan optimal					
7	Saya memiliki kemampuan untuk meminimalkan kesalahan saat bekerja					
8	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tanpa bantuan supervisor					
9	Saya memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja					

Sumber: Bernardin, H.J. and Russell, J.E. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.

**5. Reward**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ada pembayaran bonus oleh perusahaan untuk pencapaian tujuan secara teratur					
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja					

3	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan					
4	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan					
5	Bonus yang diberikan pada hari-hari istimewa (tahun baru dan hari raya) sesuai dengan harapan saya					
6	Pemberian bonus dilakukan secara obyektif, sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer					
7	Pemberian bonus telah sesuai dengan peraturan perusahaan					

Sumber: Nigusie, G. T., & Getachew, H. (2019). The Effect of Reward System On Employee Creativity In Oromia Credit And Saving Share Company (Ocscsco) Case of Bale Zone Branch. *Journal of Higher Education Service Science and Management*, 2(1)

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER PENELITIAN

*Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Yang terhormat Ibu/Saudari Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Daya, saya **Zahra Amaliyah Elvira Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar** sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi”**. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan tesis sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program strata dua (II).

Saya memohon kesedian Ibu/Saudari pegawai untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Ibu/Saudari pegawai lebih leluasa menjawab pertanyaan/ Pernyataan yang saya ajukan sesuai dengan apa yang saudara rasakan, lakukan, dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Atas kesediaan Ibu/Saudari, saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Selamat bekerja dan semoga sukses!

#### **Identitas Responden**

5. Nama :
6. Jenis Kelamin :
7. Usia :
8. Masa Kerja :

### Petunjuk Pengisian

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu dari lima kolom dengan keterangan sebagai berikut.

STS	TS	N	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

### 6. Work Family Conflict

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga					
2	Saya tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga					
3	Saya sering melewatkan urusan penting bersama keluarga karena pekerjaan					
4	Saya kurang konsentrasi dalam mengurus rumah tangga					
5	Keluarga saya kurang mendukung pekerjaan saya saat ini					
6	Saya sering kali mengabaikan tanggung jawab di dalam keluarga					
7	Saya tidak bisa menyesuaikan diri di lingkungan kerja					
8	Saya tidak bisa menyesuaikan diri di lingkungan keluarga					

Sumber: Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-410.

### 7. Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang sangat repetitif					

2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak dengan waktu yang terbatas					
3	Pekerjaan saya menuntut upaya fisik yang besar					
4	Pekerjaan saya membutuhkan upaya mental yang kuat (untuk berpikir, mengingat, mencari, dsb.)					
5	Saya sering bekerja di luar waktu kerja normal (di akhir pekan atau di malam hari)					

Sumber: Tahir, S., Yusof, R.B.M., Azam, K., Khan, A., & Kaleem S. (2012). The Effect of Work Overload on the Employees Performance in the Relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Science*, 2(1), Pp. 174-181

## 8. *Burnout*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya					
2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja					
3	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar melelahkan bagi saya					
4	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya					
5	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang sejak saya menerima pekerjaan ini					
6	Saya khawatir pekerjaan ini mempersulit saya secara emosional					
7	Saya merasa saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada pekerjaan saya					
8	Saya merasa tidak dapat mengatasi permasalahan terkait pekerjaan dengan efektif					
9	Saya tidak puas dengan kinerja saya					

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



**9. Kinerja Pegawai**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara profesional sesuai standar dan prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya memiliki kemampuan untuk memenuhi yang telah ditetapkan					
3	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan waktu istirahat dengan benar					
4	Saya memiliki kemampuan untuk hadir tepat waktu					
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber daya dengan optimal					
7	Saya memiliki kemampuan untuk meminimalkan kesalahan saat bekerja					
8	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tanpa bantuan supervisor					
9	Saya memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja					

Sumber: Bernardin, H.J. and Russell, J.E. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.

**10. Reward**

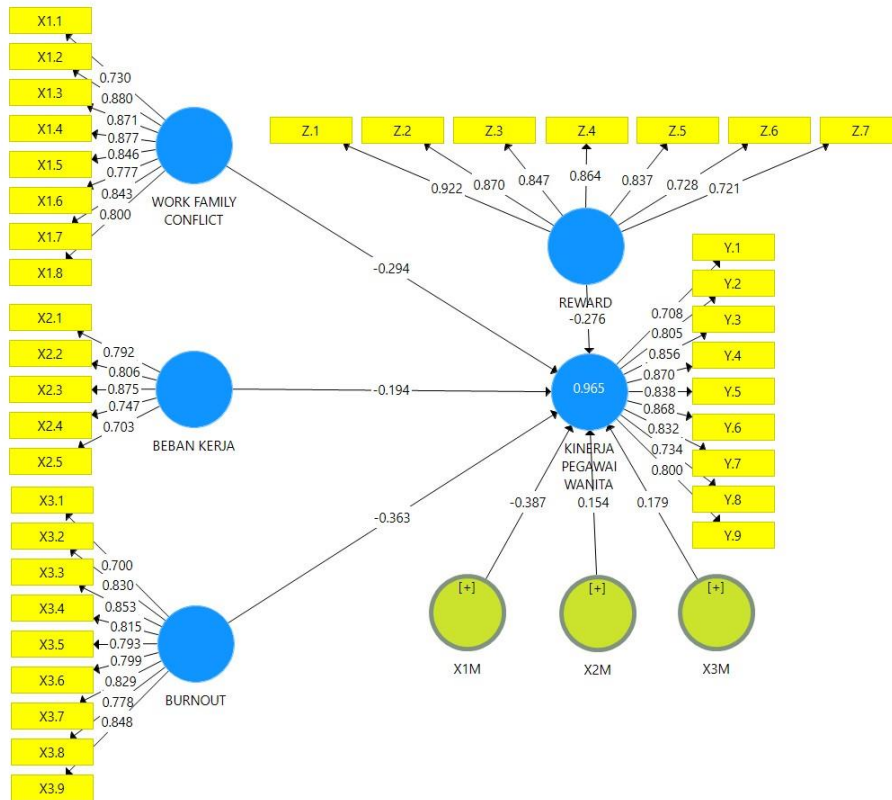
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ada pembayaran bonus oleh perusahaan untuk pencapaian tujuan secara teratur					
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja					

3	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan					
4	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan					
5	Bonus yang diberikan pada hari-hari istimewa (tahun baru dan hari raya) sesuai dengan harapan saya					
6	Pemberian bonus dilakukan secara obyektif, sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer					
7	Pemberian bonus telah sesuai dengan peraturan perusahaan					

Sumber: Nigusie, G. T., & Getachew, H. (2019). The Effect of Reward System On Employee Creativity In Oromia Credit And Saving Share Company (Ocscsco) Case of Bale Zone Branch. Journal of Higher Education Service Science and Management, 2(1)

### LAMPIRAN 3

#### Hasil Evaluasi Outer Model



### LAMPIRAN 4

#### Nilai Loading Factor

Variabel	Item	Loading Factor	Tanda	Batas	Hasil Uji
Work Family Conflict	WFC1	0,730	>	0,70	Valid
	WFC2	0,880	>	0,70	Valid
	WFC3	0,871	>	0,70	Valid
	WFC4	0,877	>	0,70	Valid
	WFC5	0,846	>	0,70	Valid
	WFC6	0,777	>	0,70	Valid
	WFC7	0,843	>	0,70	Valid
	WFC8	0,800	>	0,70	Valid
Beban Kerja	BK1	0,792	>	0,70	Valid

	BK2	0,806	>	0,70	Valid
	BK3	0,875	>	0,70	Valid
	BK4	0,747	>	0,70	Valid
	BK5	0,703	>	0,70	Valid
<i>Burnout</i>	B1	0,700	>	0,70	Valid
	B2	0,830	>	0,70	Valid
	B3	0,853	>	0,70	Valid
	B4	0,815	>	0,70	Valid
	B5	0,793	>	0,70	Valid
	B6	0,799	>	0,70	Valid
	B7	0,829	>	0,70	Valid
	B8	0,778	>	0,70	Valid
	B9	0,848	>	0,70	Valid
Kinerja Pegawai Wanita	KPW1	0,708	>	0,70	Valid
	KPW2	0,805	>	0,70	Valid
	KPW3	0,856	>	0,70	Valid
	KPW4	0,870	>	0,70	Valid
	KPW5	0,838	>	0,70	Valid
	KPW6	0,868	>	0,70	Valid
	KPW7	0,832	>	0,70	Valid
	KPW8	0,734	>	0,70	Valid
	KPW9	0,800	>	0,70	Valid
<i>Reward</i>	R1	0,922	>	0,70	Valid
	R2	0,870	>	0,70	Valid
	R3	0,847	>	0,70	Valid
	R4	0,864	>	0,70	Valid
	R5	0,837	>	0,70	Valid
	R6	0,728	>	0,70	Valid
	R7	0,721	>	0,70	Valid

## LAMPIRAN 5

### Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Tanda	Batas	Hasil Uji
<i>Work Family Conflict</i>	0,688	>	0,50	Valid
<i>Beban Kerja</i>	0,619	>	0,50	Valid
<i>Burnout</i>	0,650	>	0,50	Valid
<i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	0,663	>	0,50	Valid
<i>Reward</i>	0,689	>	0,50	Valid

LAMPIRAN 6

Hasil *Forner Lacker*

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Kinerja Pegawai Wanita	<i>Reward</i>	<i>Work Family Conflict</i>	X1M	X2M	X3M
Beban Kerja	<b>0,787</b>							
<i>Burnout</i>	0,890	<b>0,806</b>						
Kinerja Pegawai Wanita	0,917	0,950	<b>0,814</b>					
<i>Reward</i>	0,837	0,879	0,903	<b>0,830</b>				
<i>Work Family Conflict</i>	0,868	0,920	0,924	0,857	<b>0,830</b>			
X1M	-0,531	-0,651	-0,549	-0,599	-0,666	<b>1,000</b>		
X2M	-0,466	-0,612	-0,522	-0,531	-0,606	0,957	<b>1,000</b>	
X3M	-0,537	-0,646	-0,556	-0,571	-0,652	0,983	0,964	<b>1,000</b>

LAMPIRAN 7

Nilai *Cross Loading*

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Kinerja Pegawai Wanita	<i>Reward</i>	<i>Work Family Conflict</i>	X1M	X2M	X3M
Beban Kerja * <i>Reward</i>	-0,466	-0,612	-0,522	-0,531	-0,606	0,957	<b>1,000</b>	0,964
<i>Burnout</i> * <i>Reward</i>	-0,537	-0,646	-0,556	-0,571	-0,652	0,983	0,964	<b>1,000</b>
<i>Work Family Conflict</i> * <i>Reward</i>	-0,531	-0,651	-0,549	-0,599	-0,666	<b>1,000</b>	0,957	0,983
X1.1	0,635	0,648	0,641	0,578	<b>0,730</b>	-0,464	-0,414	-0,434
X1.2	0,762	0,779	0,817	0,760	<b>0,880</b>	-0,600	-0,551	-0,597
X1.3	0,754	0,800	0,819	0,724	<b>0,871</b>	-0,536	-0,507	-0,535
X1.4	0,763	0,794	0,807	0,705	<b>0,877</b>	-0,564	-0,523	-0,548
X1.5	0,712	0,794	0,778	0,671	<b>0,846</b>	-0,518	-0,498	-0,517
X1.6	0,699	0,745	0,722	0,733	<b>0,777</b>	-0,520	-0,453	-0,496

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Burnout</b>	<b>Kinerja Pegawai Wanita</b>	<b>Reward</b>	<b>Work Family Conflict</b>	<b>X1M</b>	<b>X2M</b>	<b>X3M</b>
<b>X1.7</b>	0,708	0,752	0,777	0,748	<b>0,843</b>	-0,578	-0,503	-0,564
<b>X1.8</b>	0,723	0,782	0,750	0,759	<b>0,800</b>	-0,634	-0,563	-0,624
<b>X2.1</b>	<b>0,792</b>	0,770	0,737	0,643	0,709	-0,475	-0,424	-0,474
<b>X2.2</b>	<b>0,806</b>	0,709	0,755	0,729	0,689	-0,422	-0,389	-0,427
<b>X2.3</b>	<b>0,875</b>	0,792	0,822	0,740	0,774	-0,451	-0,406	-0,485
<b>X2.4</b>	<b>0,747</b>	0,647	0,673	0,603	0,627	-0,394	-0,338	-0,393
<b>X2.5</b>	<b>0,703</b>	0,558	0,601	0,558	0,602	-0,334	-0,256	-0,316
<b>X3.1</b>	0,637	<b>0,700</b>	0,651	0,563	0,645	-0,507	-0,481	-0,485
<b>X3.2</b>	0,729	<b>0,830</b>	0,807	0,701	0,798	-0,549	-0,527	-0,543
<b>X3.3</b>	0,804	<b>0,853</b>	0,847	0,735	0,807	-0,518	-0,483	-0,541
<b>X3.4</b>	0,664	<b>0,815</b>	0,772	0,712	0,678	-0,496	-0,485	-0,479
<b>X3.5</b>	0,644	<b>0,793</b>	0,740	0,713	0,735	-0,614	-0,619	-0,621
<b>X3.6</b>	0,685	<b>0,799</b>	0,711	0,763	0,689	-0,614	-0,568	-0,607
<b>X3.7</b>	0,793	<b>0,829</b>	0,809	0,754	0,801	-0,496	-0,444	-0,494
<b>X3.8</b>	0,704	<b>0,778</b>	0,714	0,714	0,682	-0,470	-0,397	-0,446
<b>X3.9</b>	0,778	<b>0,848</b>	0,816	0,719	0,816	-0,477	-0,457	-0,486
<b>Y.1</b>	0,672	0,704	<b>0,708</b>	0,556	0,666	-0,364	-0,357	-0,364
<b>Y.2</b>	0,741	0,748	<b>0,805</b>	0,705	0,804	-0,419	-0,390	-0,410
<b>Y.3</b>	0,801	0,777	<b>0,856</b>	0,698	0,768	-0,404	-0,392	-0,422
<b>Y.4</b>	0,785	0,846	<b>0,870</b>	0,749	0,804	-0,478	-0,483	-0,505
<b>Y.5</b>	0,748	0,788	<b>0,838</b>	0,698	0,704	-0,378	-0,389	-0,389
<b>Y.6</b>	0,846	0,830	<b>0,868</b>	0,812	0,782	-0,518	-0,495	-0,545
<b>Y.7</b>	0,735	0,808	<b>0,832</b>	0,780	0,805	-0,469	-0,422	-0,479
<b>Y.8</b>	0,683	0,717	<b>0,734</b>	0,792	0,727	-0,465	-0,393	-0,432
<b>Y.9</b>	0,695	0,729	<b>0,800</b>	0,806	0,695	-0,514	-0,490	-0,515
<b>Z.1</b>	0,760	0,794	0,824	<b>0,922</b>	0,762	-0,504	-0,445	-0,490
<b>Z.2</b>	0,748	0,808	0,789	<b>0,870</b>	0,800	-0,541	-0,481	-0,527
<b>Z.3</b>	0,768	0,776	0,816	<b>0,847</b>	0,744	-0,510	-0,494	-0,499
<b>Z.4</b>	0,777	0,828	0,835	<b>0,864</b>	0,765	-0,534	-0,495	-0,540
<b>Z.5</b>	0,663	0,725	0,776	<b>0,837</b>	0,742	-0,517	-0,455	-0,482
<b>Z.6</b>	0,619	0,570	0,597	<b>0,728</b>	0,585	-0,418	-0,322	-0,368
<b>Z.7</b>	0,457	0,532	0,527	<b>0,721</b>	0,520	-0,441	-0,359	-0,373

**LAMPIRAN 8*****Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	0,946	Reliabel
Beban Kerja	0,890	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,943	Reliabel
Kinerja Pegawai Wanita	0,946	Reliabel
<i>Reward</i>	0,939	Reliabel

**LAMPIRAN 9*****Nilai Cronbach Alpha***

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	0,935	Reliabel
<i>Beban Kerja</i>	0,845	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,932	Reliabel
<i>Kinerja Pegawai Wanita</i>	0,936	Reliabel
<i>Reward</i>	0,924	Reliabel

**LAMPIRAN 10*****Nilai R Square dan R Square Adjust R***

<b>Variabel</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>R Square Adjust R</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Pegawai Wanita	0,965	0,911	Sedang

## LAMPIRAN 11

### Hasil Pengujian F Square

	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Kinerja Pegawai Wanita	<i>Reward</i>	<i>Work Family Conflict</i>	X1M	X2M	X3M
Beban Kerja			0,167					
<i>Burnout</i>			0,362					
Kinerja Pegawai Wanita								
<i>Reward</i>			0,410					
<i>Work Family Conflict</i>			0,312					
X1M			0,411					
X2M			0,109					
X3M			0,074					

## LAMPIRAN 12

### Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>
H1	<i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Pegawai Wanita	-0,294	2,719	0,007
H2	Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita	-0,194	2,639	0,009
H3	<i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai Wanita	-0,363	3,782	0,000
H4	<i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Pegawai Wanita yang dimoderasi oleh <i>Reward</i>	-0,387	4,392	0,000
H5	Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita yang dimoderasi oleh <i>Reward</i>	0,154	2,399	0,017



---

H6	<i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai Wanita yang dimoderasi oleh <i>Reward</i>	0,179	2,166	0,031
----	---	-------	-------	-------

---