

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Pangku Negara, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Ahmad, A. 2008. Job Family and Individual Factors as Predictors of Work Family Conflict. *The Journal of Human Resources and Adult Learning*, 4(1).
- Ahmad. 2010. Work Family Conflict Among Junior Physicians: its Mediating Role in The Relationship Between Role Overload and Emotional Exhaustion. *Journal of Social Sciences*, 6(2).
- Ahmad Hilmy M., Nuri Herachwati. 2014. Pengaruh work family conflict terhadap kinerja perawat dengan variabel intervening komitmen organisasional RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen*.
- Alfi Rosyad. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap, Intensive Care Dan Igd Rsud Tugurejo Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*.
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. 2013. Working Conditions and Employees' Productivity In Manufacturing Companies In Sub-Sahara African Context: Case Of Somalia, 2(2), 67–78.
- Almasitoh U. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *J Psikol Islam*.
- American Institute of Stress, 2010. Stress, Definition of Stressor, and What is Stress?. *USA: American Institute of Stress*. Available from: <http://www.stress.org/topic-definition-stress.htm>. [Diakses pada tanggal 29 Januari, 2020]

- Aminah, Ahmad. 2008. "Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance". Dalam *The Journal of International Management Studies*, Vol.3. No.2, 176-180.
- Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum, Mochammad Al Musadieg. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta).Jurnal. Universitas Brawijaya.
- Anggriana, T. M., Wardani, S. Y., & Margawati, T. M. (2014). Job Performance Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda, Burnout Dan Dukungan Sosial Keluarga. *Jurnal LPPM*, 2(2).
- Ashill, N. J., Rod, M., & Gibbs, T. 2015. Coping with stress: A study of retail banking service workers in Russia. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 23, 58–69. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser>
- Berry, L.M (1998), *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organisational Psychology*, Singapore: McGraw Hill
- Churiyah, Madziatul. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*:16(2).
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Daeng, L. C., Hartati, S., & Widyastuti, E. (2011). Ketakutan Sukses Pada Wanita Karir Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 1-2.

- Dar, Laiba, Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem, ad Kashif Ud Din Khan. 2011. Impact of Stres on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business*, 11(6):pp:1-4.
- Depkes RI .2004. Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat.
- Esti Diana, Aman Evendi, Ismail. 2019. Hubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada karyawan stasiun pengisian bulk elpiji di Indramayu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Elisabet Siahaan, Erni Maria Simatupang.2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.*Jurnal. Universitas Sumatera Utara*.
- Friend, K. E. 1982. Stress and Performance: Effects of Subjective Work Load and Time Urgency. *Personnel Psychology*, 35(3), 623–633. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02214.x>
- Friska Aprilia. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.*Jurnal. Universitas Riau*.
- Frone et al. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface.
- Frone, M. R. 2000. Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Comorbidity Survey, 85(6), 888–895.
- Gelsema. 2005. Job Stress In The Nursing Profesion:The Influence Of Organizational And Enviromental Condition. *Int J Stress Manag.*:222–40.

- Ghislieri. 2017. Work Family Conflict And Enrichment In Nurse:Between Job Demands, Perceived Organisational Support And Work-Family Backlash. *J Nurs Manag.*:65–75.
- Ghozali, N. 2016. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 10, 1(1), 39–46.
- Greenhaus, & Beutell. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Hall, Garry, B., dkk. 2010. “Job demands, work–family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories”. Dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83,237–250.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Jurnal. Universitas Pandanaran Semarang* 2),3), 02(02).
- Hera, Rasyidin, Hasmin.2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsud I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.*Jurnal. Vol.1 No.1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Makassar.*
- Indonesia KKR. Profil Kesehatan Indonesia 2015 [Internet]. [cited 2020 Jan 25]. Available from: <https://data.go.id/dataset/data-tenaga->

keperawatan/resource/7aece8e2-6b03-4100-83a2-6095900d355a  
pada 25 Januari 2020

Irwady, 2007. Beban kerja Perawat//[http://www.scribd.com/doc/36043707/Penilaian beban kerja](http://www.scribd.com/doc/36043707/Penilaian_beban_kerja) di akses tanggal 22 Januari 2020.

Jannah, G. R. 2014. Pengaruh Karakteristik Responden, Beban Kerja Fisik, dan Iklim Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perajin Kayu (Studi di Industri Mebel Kayu Kelurahan Bukir Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan)', *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*.

Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal. Universitas Negeri Makassar*

Joeharno, Natsir Erlin, 2008. Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal*.

Judge, TA. and JA. Colquitt. 2004. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), pp: 394-404.

Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The Effects Of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, And Intrinsic Motivation On Job Outcomes Of Front-Line Employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173–193.

Karatepe, O. M., & Aga, M. 2013. The Effect Of Job Resourcefulness On Role Stress , Emotional Exhaustion And Overall Performance : A Study Of Frontline Bank Employees, 18(2), 91–105. <https://doi.org/10.1057/Fsm.2013.6>

- Kasmarani Murni Kurnia. 2012. Pengaruh Beban kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal kesehatan Masyarakat* Volume 1 No. 2 Tahun 2012. Halaman 767-776.
- Kurniadi. A. 2013. *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi.* Badan Penerbit FKUI. Jakarta.
- Kurniasih. 2014. *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di ICU RSUP Dr.Sardjito Yogyakarta.* Stikes Aisyah Yogyakarta.
- Kowey, W. O. 2016. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Ambon.
- Kharis Septina Liftyawan, dkk. 2020. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks.UNAIR*
- Khoiroh. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan Puskesmas Guluk-Guluk Sumenep Madura. Universitas Islam Negeri Malang.
- Kristin Juwita, Devy Arintika. 2018. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers. *Jurnal Manajemen.Stie Pgri Dewantara.*
- Li, Chaoping., dkk. 2013. "Cross-Domain Effect of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance". Dalam *Sosial Behavior and Personality*, 41(10). 1641-1654.
- Lumintang MF, Kawatu P, Warouw F. 2017. Pengaruh Antara Umur dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Montir Perbengkelan Di Desa Kiawa Kecamatan Kawangkoan Utara kabupaten Minahasa. *Ejournal Health, online, Vol.9, No.3*

(<http://www.ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/335>  
diakses 10 Agustus 2020)

Luthans F. *Organizational Behavior*. Ninth. USA: McGraw-Hill; 2001.

LM Saleh, AT Cahyadi, S Suriah. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kelelahan, Kecelakaan dan Produktivitas Karyawan Di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*.

Macky, K., & Boxall, P. 2008. *Asia Pasific Journal of Human*.  
<https://doi.org/10.1177/1038411107086542>.

Margaritha J. Tulangow, David P.E Saerang.2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Berlebihan Terhadap Keinginan Pergantian Karyawan. *Jurnal. Universitas Sam Ratulangi*.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. *Job Burnout*, 397–422.

Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981. *The Measurement Of Experienced Burnout\**, 2, 99–113.

Mathis, & Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*.  
Yogyakarta: Erlangga.

Mete, M., Faruk, Ö., & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264–270.

Mudayana, A. A. 2012. Pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit nur hidayah bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6, 35–40.

- Munandar, 2005. Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit : Universitas Indonesia Press: Jakarta
- Munandar, A. S. 2011. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mompang Tua Parlagutan, Muchti Yuda Pratama.2016.Pengaruh *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan.Jurnal.Vol.1, No.1 Juni 2016.Yayasan Akper Kesdam I.
- Nasir A& M. 2011. Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa. Jakarta: Salemba Medika.
- Nailil Muna.2016.Pengaruh Work Conflict, Stres Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating.Jurnal.Magister Manajemen Unissula.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the Work–Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130–143.
- 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>
- Nurcahyawati. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat IGD RSUD A Wahav Sjahrane. Ejournal Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas 17 Agustus Samarinda.



- Ni Nyoman Yani Sri Lestari, Ni Wayan Mujati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana.
- Ni Wayan Mega Sari, I Gde Adnyana, Agoes Gamesha. 2016. Pengaruh Work Family Conflict dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana
- Pasolong, H. 2011 .Teori Administrasi publik, in *Bandung: Alfabeta*
- Pines, A. Aronson. E., & Elliot. (1989), *Career Burnout: Causes and Cures*, New York: Free Press
- Poernomo, U. D., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Konflik pekerjaan keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 190–199.
- Posig, Margaret dan Fill, Kickul. 2004. “Work-role expectations and work-family conflict: gender differences in emotional exhaustion”. Dalam *Women in Management Review*, Vol.19. No.7, 373-386.
- Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Priharjo, R. 2008. *Tehnik Dasar Pemberian Obat Bagi Perawat*. Penerbit : EGC. Jakarta.
- Priyono A. 2009. *Ilmu Pengetahuan Alam*. Jakarta.
- PPNI. 2014. *Stres Kerja Perawat di Indonesia* [Internet]. [cited 2020 Jan 1]. Available from: [ppnimks.files.wordpress.com](http://ppnimks.files.wordpress.com)

- Qadoos Zafar, Ayesha Ali, Tayyab Hamed , Toqeer Ilyas, Hafiz Imran Younas. 2015. *The Influence Of Job Stress On Employees Performance In Pakistan*, Vol 1, No 4., Pp 221-225.
- Ratna Malawat, Rasyidin Abdullah, Andi Nurlinda.2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.Jurnal. Vol 14 No.3 Tahun 2019. Universitas Muslim Indonesia.
- Reni Septyaningsih.2017. Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi.Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Rehman, O. 2012. The Mediating Role Of Organizational Commitment Between Emotional Exhaustion And Turnover Intention Among Customer Service Representatives In Pakistan. *African Journal Of Business Management*, 6(34), 9607–9616. <https://doi.org/10.5897/Ajbm11.2411>
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman.
- Rina, A., & Zulkarnain. 2005. Konsep Diri Dan Burnout.
- Rivai, Vethzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rukhviyanti, N. 2011. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Overload Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains, Manajemen & Akuntansi*, III(1).
- Russeng, S.S., Usman, M & Saleh, L.S. 2007. Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3 (1), 20-24. ISSN 0216-2482. Retrieved from <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/6105>
- Russeng, S.S., Saleh, L.M, Diah TAT, Achmad H. 2020. The Effect of Workload on Emotional Exhaustion and It's Impact on the Performance of Female Nurses at Hospital Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Journal of Pharmaceutical Research International*.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sastroasmoro, S. & Ismael, S. 2010. *Dasar-dasar metodologi penelitian klinis*. Edisi ke-3. Jakarta: Sagung Seto.
- Saragih, H. 2008. Pengaruh Karakteristik Organisasional Dan Individual Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sihotang, Bona Boy Pandapotan. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Pelayanan Kegawatdaruratan di RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Kesehatan Makassar*
- Sitti Nurjanah, Ambo Sakka, Paridah.2017. Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Kendari Tahun 2016.*Jurnal Ilmiah*. Universitas Halu Oleo.

- Siwi, Tri. 2005. Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, Dan *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran Studi Empiris Pada Wanita Karir Di Yogyakarta. *Simposium Riset Ekonomi li*, November 2005, Isei, P. 1-12.
- Siagian P Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Cetakan ke-8. Bandung: Alfabeta.
- Suminar, Bagus dan Emma, Yulianti. 2013. "The Effect of Emotional Exhaustion on Job Satisfaction and its Impact on Performance". Dalam *International Peer Reviewed Journal*, Vol.5, 162-173.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No. 1
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya, 377–391.
- Soeroso. 2008. *Sosiologi 2*. Jakarta: Penerbit Quadra
- Sholikhan. (2009). Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, 238–253. *Jurnal*. Universitas Malang
- Sholikhan.2017.Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Kanjuruhan Malang
- Tarwaka (2004) *Ergonomi untuk Keselamatan dan Produktivitas*. Jakarta: UNIBA.

- Tarwaka. 2010. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Harapan Press Surakarta.
- Takeuchi T. 2010. Relationship Between Work-Family Conflict And A Sense Of Coherence Among Japanese Registered Nurse. Japan J Nurs Sci. 158–68.
- Turfa Mirrotun Nujjiya. 2015. Pengaruh Tekanan Waktu, Kelelahan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Faktor Demografis Terhadap Work Life Balance Pada Pekerja Teknologi Informasi. Skripsi. Universitas Islam Negeri.
- Trisianawati, Diani Dwi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan Di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- UU RI No 44 Tentang Rumah Sakit. 2009. Jakarta.
- Urip E. 2015. Pengaruh Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Interna RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo. Jurnal Keperawatan.
- Umi Dwi Poernomo. 2015. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Veliana Sutanto, Jesslyn Angelia Mogi. 2017. Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. Jurnal. Universitas Kristen Petra.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Penerbit : Raja Grafindo Parsada. Jakarta

- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo Arifin. 2012. Dampak Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RSUD Prof Dr. Soekandar Mojokerto. Tesis. Surabaya. Fakultas Kesehatan Masyarakat Airlangga.
- Widyasari, J.K. 2010. Pengaruh Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. Skripsi. Fakultas Kedokteran, Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.
- Widyastuti. 2004. Manajemen stres:National Safety Council. Jakarta: EGC
- Wright, T. A, & Cropanzano, R. 1998. Emotional Exhaustion As A Predictor Of Job Performance And Voluntary Turnover. *The Journal Of Applied Psychology*, 83(3), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>
- Yusuf, H. 2011. Pengaruh kondisi organisasi terhadap kejenuhan kerja pekerja sosial yang bekerja di panti sosial penyandang cacat di Indonesia. 177–187.
- Zaglady, Abdul Latif. 2004. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasi. <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/1Apr05124.pdf> di unduh tanggal 15 Agustus 2020

## LAMPIRAN

## Lampiran 1

### **INFORMED CONSENT**

#### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh**

Mohon maaf saya menyita waktu Bapak/Ibu beberapa menit. Saya **Tenri Diah T.A**, Mahasiswa Program Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Konsentrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja bermaksud untuk meminta data/informasi kepada Bapak/Ibu terkait dengan penelitian tesis saya dengan judul "**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar**"

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja perawat wanita dengan stres kerja dan kelelahan emosional sebagai variabel intervening pada perawat wanita di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Penelitian ini bersifat sukarela. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan informasi yang akan diberikan oleh Bapak/Ibu jika bersedia menjadi responden, sehingga saya sangat berharap Bapak/Ibu menjawab pernyataan dengan jujur tanpa keraguan. Jika Bapak/Ibu ingin jawaban yang diberikan tidak diketahui orang lain, maka wawancara singkat bisa dilakukan secara tertutup.

Bila selama penelitian ini berlangsung atau saat wawancara singkat responden ingin mengundurkan diri karena sesuatu hal (misalnya: sakit atau ada keperluan lain yang mendesak) maka responden dapat mengungkapkan langsung kepada peneliti. Hal-hal yang tidak jelas dapat menghubungi saya (**Tenri Diah T.A, SKM / 085245659874**).

Makassar, Mei 2020  
Peneliti,

**Tenri Diah T.A, SKM**  
**(No. Hp 085245659874)**



## FORMULIR PERSETUJUAN INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :  
 Tanggal lahir/umur :  
 Alamat :  
 No. Hp :

Setelah mendengar/membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan mengenai apa yang dilakukan pada penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar”**, maka saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini ada beberapa pertanyaan-pertanyaan yang harus saya jawab, dan sebagai responden maka saya akan menjawab pertanyaan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi informan bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, tetapi karena keinginan saya sendiri dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data yang diperoleh dari saya sebagai informan akan terjamin dan saya dengan ini menyetujui semua informasi dari saya yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan tidak mencantumkan nama. Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari, kami akan menyelesaikannya secara kekeluargaan.

Makassar, Mei 2020  
 Informan

( \_\_\_\_\_ )

**Penanggung Jawab Penelitian :**

Nama : Tenri Diah T.A, SKM  
 Alamat : Citraland Celebes Cluster Tosca Tree C2/11  
 Tlp/HP : 085245659874  
 Email : tenridiah@gmail.com

## KUESIONER

### PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN STRES KERJA DAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT WANITA DI RS.Dr.TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

#### Data Responden

Isilah pernyataan dibawah ini dan lingkari pada pilihan jawaban yang paling sesuai

- b. Usia :
- c. Status Pendidikan :
- d. Masa kerja :
- e. Jumlah Anak :
- f. Memiliki ART :
- g. Shift Kerja :
1. Dalam sebulan ..... kali shift pagi  
(Apabila bekerja pada pukul 08.00-14.00 WITA)
  2. Dalam sebulan ..... kali shift siang  
(Apabila bekerja pada pukul 14.00-20.00 WITA)
  3. Dalam sebulan ..... kali shift malam  
(Apabila bekerja pada pukul 20.00-08.00 WITA)

#### Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda. Berilah tanda checklist (v) pada pernyataan yang paling sesuai dengan anda pada salah satu kolom.

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Kurang Setuju (KS) = 3

Sangat Setuju (SS) = 4

1	2	3	4
		√	

### **WORK FAMILY CONFLICT**

*Work family conflict* adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Dimana seorang perawat wanita dituntut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai perawat dan juga sebagai ibu rumah tangga.

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>SS</b>
<b>A.</b>	<b>Tekanan Pekerjaan (<i>work demand</i>)</b>				
1.	Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.				
2.	Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya.				
3.	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada.				
4.	Pekerjaan saya menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga.				
5.	Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.				
<b>B.</b>	<b>Tekanan Keluarga (<i>family demand</i>)</b>				
6.	Tuntutan suami saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan				

7.	Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah				
8.	Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami.				
9.	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur.				
10.	Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait.				

### **BEBAN KERJA**

**SS = Sangat Setuju**

**KS = Kurang Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>A.</b>	<b>Beban Kerja Aspek Fisik</b>				
1.	Selain melakukan tugas keperawatan saya juga sering melaksanakan tugas diluar keperawatan				

2.	Jumlah perawat yang bertugas pada tiap shift sudah cukup untuk melakukan tugas merawat pasien				
3.	Tugas-tugas yang saya laksanakan banyak menghabiskan energi saya				
4.	Pasien-pasien yang saya rawat sangat banyak sehingga saya sering merasa lelah				
5.	Jenis pekerjaan saya di ruangan sangat kompleks sehingga sangat menyulitkan				
6.	Saya sering kelabakan karena volume pekerjaan saya banyak				
<b>B.</b>	<b>Aspek Psikologis</b>				
1.	Saya merasa bekerja dibawah tekanan				
2.	Atasan saya kurang memberikan arahan terkait pelaksanaan tugas sehingga membuat saya kurang nyaman				
3.	Setiap dinas dan masuk ruangan saya merasa jenuh				
4.	Saya merasa saatnya untuk mengambil libur karena bosan dengan rutinitas ruangan				
5.	Saya sering mengalami konflik dengan teman kerja				
6.	Atasan saya hanya akrab dengan perawat tertentu saja				
<b>C.</b>	<b>Waktu Kerja</b>				

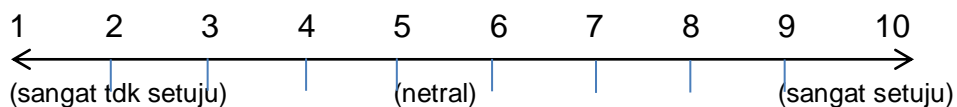
1.	Jadwal dinas perawat sudah sesuai dengan harapan saya				
2.	Saya sering harus ekstra waktu diruangan untuk menyelesaikan tugas keperawatan				
3.	Saya tidak kesulitan untuk mengatur jadwal dinas bila ada keperluan				
4.	Seringkali saya disuruh masuk kerja diluar jadwal dinas				
5.	Saya sering kurang memperoleh waktu untuk istirahat				
6.	Ketika saya butuh libur sangat sulit bagi saya untuk memperolehnya				

## STRES KERJA

Stres kerja yaitu suatu keadaan yang bersifat internal yang menyimpang dari fungsi normal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik, lingkungan kerja dan situasi social.

### Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan isilah titik-titik dibawah ini menggunakan skala 1 sampai 10, dimana nilai 1 artinya jika saudara sangat tidak setuju (STS) dengan pernyataan ini dan nilai 10 artinya jika saudara sangat setuju (SS) dengan pernyataan ini. Contoh:



Contoh:

7	No.3	Saya jarang menerima penghargaan jika hasil kerja saya sangat baik
---	------	--

Artinya jawaban 7 mengartikan bahwa saudara merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

<b>JAWAB</b>	<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>
...	1	Pekerjaan saya menuntut tanggung jawab, tetapi kewenangan dan peran serta saya terbatas
...	2	Saya biasanya dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik jika saya memiliki waktu yang lebih banyak
...	3	Saya jarang menerima penghargaan jika hasil kerja saya sangat baik
...	4	Saya tidak dapat mengekspresikan ide dan beban kerja yang saya miliki
...	5	Saya berulang kali merasa terganggu saat sedang bekerja
...	6	Lingkungan kerja saya tidak terlalu menyenangkan atau aman
...	7	Saya cenderung sering berbantah/bertengkar dengan atasan, rekan kerja atau pasien
...	8	Saya sering kali merasa kurang mampu mengontrol diri saya sendiri
		<b>Total</b>

### **KELELAHAN EMOSIONAL**

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**KS** : Kurang Setuju

**SS** : Sangat Setuju

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jawaban</b>			
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>SS</b>
1.	Saya merasa terkuras secara emosional ketika sedang bekerja				
2.	Saya merasa lelah pada akhir hari				

	kerja				
3.	Saya merasa lelah ketika bangun dipagi hari dan harus menghadapi jadwal kerja dihari lain				
4.	Menghadapi pasien dan rekan kerja sepanjang hari benar-benar menjadi tekanan bagi saya				
5.	Saya merasa sangat lelah terhadap jadwal kerja saya				
6.	Saya merasa frustrasi ketika saya sedang bekerja				
7	Saya merasa saya telah bekerja terlalu keras				
8	Saya merasa seperti sudah pada batasnya . Ex: Jadwal kerja yang terlampau padat, melakukan banyak pekerjaan lain, dll.				

### KINERJA PERAWAT

- 1 = Sangat Tidak Setuju  
 2 = Tidak Setuju  
 3 = Kurang Setuju  
 4 = Sangat Setuju

No.	PERNYATAAN	TANGGAPAN RESPONDEN			
		STS	TS	KS	SS
<b>A.</b>	<b>Kuantitas</b>				
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan rumah sakit selama 8 jam.				
2.	Dalam keadaan tertentu saya bersedia				



	bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan rumah sakit tetap berjalan normal.				
<b>B.</b>	<b>Kualitas</b>				
3.	Dalm rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap pasien dan keluarga pasien, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)				
4.	Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan prioritas masalah dan kebutuhan pasien				
<b>C.</b>	<b>Ketepatan waktu dari hasil</b>				
5.	Saya berfikir cepat, cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan				
6.	Saya membantu memberikan pelatihan terhadap perawat baru walaupun tidak diminta				
<b>D.</b>	<b>Efektivitas</b>				
7.	Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang di berikan rumah sakit untuk menyelesaikan pekerjaan				
8.	Saya mencari bantuan kepada teman-teman saya ketika saya tidak yakin dengan tugas-tugas saya				
<b>E.</b>	<b>Kehadiran</b>				
9.	Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai (setengah jam sebelum shift dimulai)				

10.	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan, setelah 8 jam kerja sesuai ketentuan rumah sakit.				
-----	--	--	--	--	--

**Lampiran 2****Analisis Univariat****Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	7	7.3	7.3	7.3
	28	10	10.4	10.4	17.7
	29	12	12.5	12.5	30.2
	30	9	9.4	9.4	39.6
	31	5	5.2	5.2	44.8
	32	6	6.3	6.3	51.0
	33	5	5.2	5.2	56.3
	34	1	1.0	1.0	57.3
	35	4	4.2	4.2	61.5
	36	4	4.2	4.2	65.6
	37	4	4.2	4.2	69.8
	38	3	3.1	3.1	72.9
	39	3	3.1	3.1	76.0
	40	5	5.2	5.2	81.3
	41	4	4.2	4.2	85.4
	42	3	3.1	3.1	88.5
	43	2	2.1	2.1	90.6
	44	4	4.2	4.2	94.8
	45	4	4.2	4.2	99.0
	48	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	42	43.8	43.8	43.8
	S1	54	56.3	56.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

## Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	10.4	10.4	10.4
	2	14	14.6	14.6	25.0
	3	10	10.4	10.4	35.4
	4	9	9.4	9.4	44.8
	5	7	7.3	7.3	52.1
	6	2	2.1	2.1	54.2
	7	4	4.2	4.2	58.3
	8	3	3.1	3.1	61.5
	9	3	3.1	3.1	64.6
	10	8	8.3	8.3	72.9
	11	4	4.2	4.2	77.1
	12	2	2.1	2.1	79.2
	13	2	2.1	2.1	81.3
	14	1	1.0	1.0	82.3
	15	5	5.2	5.2	87.5
	16	1	1.0	1.0	88.5
	17	5	5.2	5.2	93.8
	18	1	1.0	1.0	94.8
	19	2	2.1	2.1	96.9
	20	1	1.0	1.0	97.9
	21	1	1.0	1.0	99.0
	23	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Jumlah anak**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	6.3	6.3	6.3
	1	22	22.9	22.9	29.2
	2	28	29.2	29.2	58.3
	3	20	20.8	20.8	79.2
	4	19	19.8	19.8	99.0
	5	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**ART**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	96	100.0	100.0	100.0

**Shift pagi dalam sebulan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	67	69.8	69.8	69.8
	22	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Shift siang dalam sebulan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	29	30.2	30.2	30.2
	8	67	69.8	69.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Shift malam dalam sebulan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	29	30.2	30.2	30.2
	8	67	69.8	69.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Variabel yang Diteliti****WFCtotal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	36.5	36.5	36.5
	Tinggi	61	63.5	63.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**BKtotal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BK Ringan	41	42.7	42.7	42.7
	BK berat	55	57.3	57.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**Strestotal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	19.8	19.8	19.8
	Tinggi	77	80.2	80.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**KEtotal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak lelah	27	28.1	28.1	28.1
	Lelah	69	71.9	71.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

**KINERJAtotal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	26	27.1	27.1	27.1
	Buruk	70	72.9	72.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	



**Lampiran 3****Analisis Bivariat****WFC\* KINERJA****Crosstab**

			KAT_Kinerja		Total
			1	2	
KAT_WFC	1	Count	54	7	61
		% within KAT_WFC	88.5%	11.5%	100.0%
		% of Total	56.3%	7.3%	63.6%
	2	Count	17	18	35
		% within KAT_WFC	48.5%	51.4%	100.0%
		% of Total	17.7%	18.8%	36.5%
Total	Count	71	25	96	
	% within KAT_WFC	74.0%	26.0%	100.0%	
	% of Total	74.0%	26.0%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	18.432 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	16.416	1	.000		
Likelihood Ratio	18.145	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.240	1	.000		
N of Valid Cases	96				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.11.

b. Computed only for a 2x2 table

**BK\* KINERJA****Crosstab**

			KAT_Kinerja		Total
			1	2	
KAT_BK	1	Count	51	4	55
		% within KAT_BK	92.7%	7.3%	100.0%
		% of Total	53.1%	4.2%	57.3%
	2	Count	20	21	41
		% within KAT_BK	48.8%	51.2%	100.0%
		% of Total	20.8%	21.9%	42.7%
Total	Count	71	25	96	
	% within KAT_BK	74.0%	26.0%	100.0%	
	% of Total	74.0%	26.0%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	23.554 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	21.328	1	.000		
Likelihood Ratio	24.627	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.309	1	.000		
N of Valid Cases	96				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.68.

b. Computed only for a 2x2 table

**STRES\* KINERJA****Crosstab**

			KAT_Kinerja		Total
			1	2	
KAT_Stres	1	Count	63	14	77
		% within KAT_Stres	81.8%	18.2%	100.0%
		% of Total	65.6%	14.6%	80.2%
	2	Count	8	11	19
		% within KAT_Stres	42.1%	57.9%	100.0%
		% of Total	8.3%	11.5%	19.8%
Total	Count	71	25	96	
	% within KAT_Stres	74.0%	26.0%	100.0%	
	% of Total	74.0%	26.0%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	12.479 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	10.502	1	.001		
Likelihood Ratio	11.229	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	12.349	1	.000		
N of Valid Cases	96				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.95.

b. Computed only for a 2x2 table

**KELELAHAN EMOSIONAL\* KINERJA****Crosstab**

		KAT_Kinerja		Total	
		1	2		
KAT_kelelahan	1	Count	58	8	66
		% within KAT_kelelahan	87.9%	12.1%	100.0%
		% of Total	60.4%	8.3%	68.8%
	2	Count	13	17	30
		% within KAT_kelelahan	43.3%	56.7%	100.0%
		% of Total	13.5%	17.7%	31.2%
Total	Count	71	25	96	
	% within KAT_kelelahan	74.0%	26.0%	100.0%	
	% of Total	74.0%	26.0%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	21.249 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	18.999	1	.000		
Likelihood Ratio	20.305	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	21.028	1	.000		
N of Valid Cases	96				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.81.

b. Computed only for a 2x2 table

**WFC\* STRES****Crosstab**

			KAT_Stres		Total
			1	2	
KAT_WFC	1	Count	58	3	61
		% within KAT_WFC	95.1%	4.9%	100.0%
		% of Total	60.4%	3.1%	63.5%
	2	Count	19	16	35
		% within KAT_WFC	54.3%	45.7%	100.0%
		% of Total	19.8%	16.7%	36.5%
Total	Count	77	19	96	
	% within KAT_WFC	80.2%	19.8%	100.0%	
	% of Total	80.2%	19.8%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	23.317 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	20.818	1	.000		
Likelihood Ratio	23.334	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.074	1	.000		
N of Valid Cases	96				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.93.

b. Computed only for a 2x2 table

**BK \* STRES****Crosstab**

			KAT_Stres		Total
			1	2	
KAT_BK	1	Count	49	6	55
		% within KAT_BK	89.1%	10.9%	100.0%
		% of Total	51.0%	6.3%	57.3%
	2	Count	28	13	41
		% within KAT_BK	68.3%	31.7%	100.0%
		% of Total	29.2%	13.5%	42.7%
Total	Count	77	19	96	
	% within KAT_BK	80.2%	19.8%	100.0%	
	% of Total	80.2%	19.8%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.401 <sup>a</sup>	1	.011		
Continuity Correction <sup>b</sup>	5.158	1	.023		
Likelihood Ratio	6.392	1	.011		
Fisher's Exact Test				.018	.012
Linear-by-Linear Association	6.334	1	.012		
N of Valid Cases	96				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.11.

b. Computed only for a 2x2 table

**WFC\* KELELAHAN EMOSIONAL****Crosstab**

		KAT_kelelahan		Total	
		1	2		
KAT_WFC	1	Count	52	9	61
		% within KAT_WFC	85.2%	14.8%	100.0%
		% of Total	54.2%	9.4%	63.5%
	2	Count	14	21	35
		% within KAT_WFC	40.0%	60.0%	100.0%
		% of Total	14.6%	21.9%	36.5%
Total	Count	66	30	96	
	% within KAT_WFC	68.8%	31.3%	100.0%	
	% of Total	68.8%	31.3%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	21.192 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	19.138	1	.000		
Likelihood Ratio	21.091	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	20.971	1	.000		
N of Valid Cases	96				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.94.

b. Computed only for a 2x2 table

**BK\* KELELAHAN EMOSIONAL****Crosstab**

		KAT_kelelahan		Total	
		1	2		
KAT_BK	1	Count	43	12	55
		% within KAT_BK	78.2%	21.8%	100.0%

	% of Total	44.8%	12.5%	57.3%
2	Count	23	18	41
	% within KAT_BK	56.1%	43.9%	100.0%
	% of Total	24.0%	18.8%	42.7%
Total	Count	66	30	96
	% within KAT_BK	68.8%	31.3%	100.0%
	% of Total	68.8%	31.3%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5.332 <sup>a</sup>	1	.021		
Continuity Correction <sup>b</sup>	4.354	1	.037		
Likelihood Ratio	5.316	1	.021		
Fisher's Exact Test				.027	.019
Linear-by-Linear Association	5.277	1	.022		
N of Valid Cases	96				

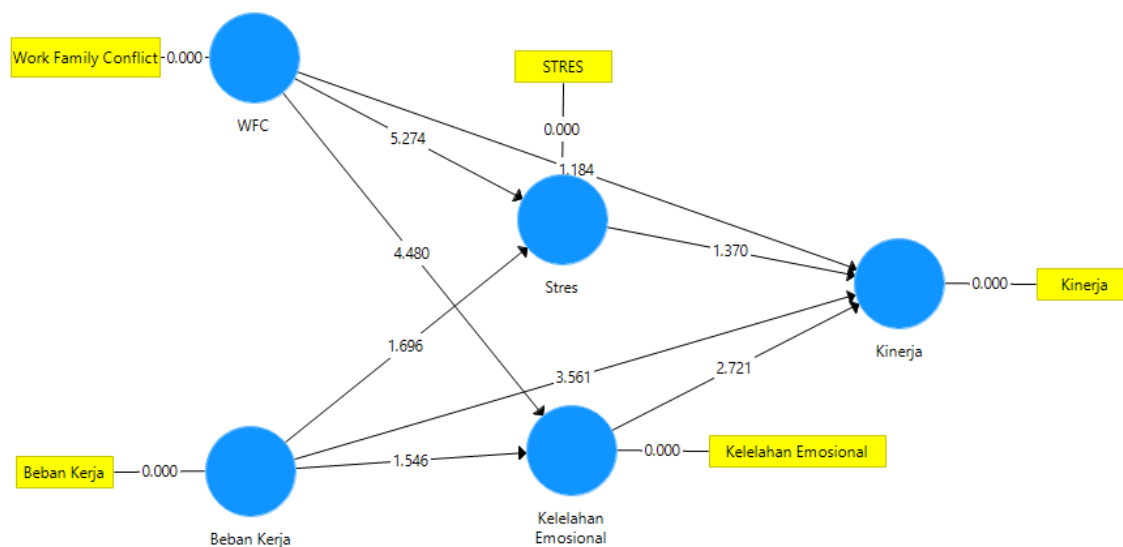
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.81.

b. Computed only for a 2x2 table




## Lampiran 4

### Analisis Multivariat



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
BK -> KE	0.139	0.136	0.090	1.546	0.123
BK -> Kinerja	0.350	0.348	0.098	3.561	0.000
BK -> Stres	0.157	0.158	0.093	1.696	0.091
KE -> Kinerja	0.305	0.308	0.112	2.721	0.007
Stres -> Kinerja	0.168	0.169	0.123	1.370	0.171
WFC -> KE	0.439	0.448	0.098	4.480	0.000
WFC -> Kinerja	0.134	0.127	0.113	1.184	0.237
WFC -> Stres	0.458	0.459	0.087	5.274	0.000

**Lampiran 5**


**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
*Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585638, Fax (0411) 586013*  
*E-mail : [dekanfkmuh@gmail.com](mailto:dekanfkmuh@gmail.com), website : [www.fkm.unhas.ac.id](http://www.fkm.unhas.ac.id)*

---

No : 2406/UN4.14/PT.01.04/2020 26 Februari 2020  
 Lamp : Proposal  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.  
**Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**  
**Cq. Kepala UPT P2T, BKPM**  
**Provinsi Sulawesi Selatan**  
 Di -  
     Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :


Nama : Tenri Diah T.A  
 Nomor Pokok : K012182004  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap kinerja perawat wanita dengan stres kerja dan kelelahan emosional sebagai variabel intervening pada perawat wanita di RS dr. Tadjuddin Chalid Makassar"**

Pembimbing : 1. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS. (Ketua)  
                   2. Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes. (Anggota)  
 Waktu Penelitian : Februari – April 2020

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dekan  
  
**Dr. Aminuddin Syam, SKM.,M.Kes.,M.Med.Ed**  
 NIP. 19670617 199903 1 001

Tembusan :  
 1. Para Wakil Dekan FKM Unhas  
 2. Peringgal

**Lampiran 6**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN**

Sekretariat :

*Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516-005,  
Fax (0411) 586013 E-mail : kepfkmuh@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id*

**REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK**

Nomor :6176/UN4.14.1/TP 01.02/2020

Tanggal : 14 Agustus 2020

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No.Protokol	2320032102	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	<b>Tenri Diah T.A</b>	Sponsor	<b>Pribadi</b>
Judul Peneliti	<b>Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di RS.Dr.Tadjuddin Chalid Makassar</b>		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	23 Februari 2020
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	23 Februari 2020
Tempat Penelitian	<b>RS.Dr.Tadjuddin Chalid Makassar</b>		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku <b>14 Agustus 2020 Sampai 14 Agustus 2021</b>	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan 	 14 Agustus 2020
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Nur Arifah,SKM,MA	Tanda tangan 	 14 Agustus 2020

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapor SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporakn penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan

## Lampiran 7




1 2 0 2 0 1 9 3 0 0 1 6 2 6

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 1691/S.01/PTSP/2020      KepadaYth.  
Lampiran : -      Direktur RS Dr. Tadjuddin Chalid Makassar  
Perihal : Izin Penelitian

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 2406/UN4.14/PT.01.04/2020 tanggal 26 Februari 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

**N a m a** : **TENRI DIAH T.A**  
**Nomor Pokok** : **K012182004**  
**Program Studi** : **Kesehatan Masyarakat**  
**Pekerjaan/Lembaga** : **Mahasiswa(S2)**  
**Alamat** : **Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

**" PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DENGAN STRES KERJA DAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT WANITA DI RS TADJUDDIN CHALID MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **09 Maret s/d 09 April 2020**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 06 Maret 2020

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**PIH. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**Ir. JFFAH RAFIDA DJAFAR, ST., MT.**  
Nip. : 19741021 200903 2 001

Tembusan Yth  
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;  
2. Bertinggal




SIMAP PTSP 06-03-2020



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231



**Lampiran 8**

	<p><b>KEMENTERIAN KESEHATAN RI</b>  <b>DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN</b>  <b>RSUP Dr. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR</b>          Jalan Paccerrakkang No. 67 / Jalan Pajjatyang Daya Makassar 90241          Telepon : (0411) 512902 Faksimile : (0411) 511011          Website : ww-rsk-tadjuddin-chalidmakassar.co.id, E-mail : rs.tadjuddinchalid_makassar@yahoo.co.id</p>	
27 Mei 2020		
Nomor	: LB.02.01/XXXIII.2.2.3/2644/2020	
Lampiran	: -	
Perihal	: Izin Penelitian	
<p><b>Kepada Yth.</b>  <b>Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat</b>  <b>Universitas Hasanuddin Makassar</b>          Di,</p> <p style="text-align: center;"><b>T e m p a t</b></p> <p>Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan nomor. 1691/S.01/PTSP/2020 Tanggal 06 Maret 2020 perihal izin penelitian mahasiswa / peneliti di bawah ini :</p>		
N a m a	: Tenri Diah [T.A	
NIM	: K01282004	
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat	
Institusi	: Fak. Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar	
Judul Penelitian	: Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar	
Waktu Penelitian	: 27 Mei s/d 27 Juni 2020	
<p>Pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum dan sesudah melaksanakan ke</li> <li>2. giatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar Cq. Diklit.</li> <li>3. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.</li> <li>4. Menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar.</li> <li>5. Menyerahkan satu eksamplar copy proposal dan hasil penelitian kepada Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar Cq. Diklit.</li> <li>6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak menaati ketentuan tersebut di atas.</li> </ol> <p>Demikian surat izin ini kami berikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
 <p style="text-align: center;"><b>Dr. I Gusti Lanang Suartana Putra, MM. MARS.</b>          NIP.196401281990031002</p>		

**Lampiran 9****Dokumentasi**

Gambar 9  
Pengisian Kuesioner Oleh Perawat Wanita



Gambar 10  
Menjelaskan Mengenai Penelitian dan Dilanjutkan Pengisian Kuesioner  
Oleh Perawat

**CURICULUM VITAE****A. Data Pribadi**

1. Nama : Tenri Diah T.A.
2. Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 6 Desember 1995
3. Alamat : Hartaco Indah Blok IVC No.12
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Email : tenridiah@gmail.com
7. No. Hp : 085245659874

**B. Riwayat Pendidikan**

1. SD Negeri Kapota Yudha Makassar (2001-2007)
2. SMP Negeri 3 Makassar (2007-2010)
3. SMA Negeri 2 Makassar (2010-2013)
4. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2013-2017)
5. Program Studi Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin (2018-2020)