JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Job Stress* dan *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Performance* Karyawan Puskesmas Ayah I

Surur Khomsa¹, Indah Rohyani²

^{1,2} Universitas Putra Bangsa

Email: sururkhomsa911@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: June 10th 2021

Accepted: June 15th 2021

Published: June 16th 2021

Keywords:

Work-Family Conflict, *Job Stress*, *Emotional Exhaustion*, *Job Performance*

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 30 orang responden yang bekerja sebagai karyawan di Puskesmas Ayah I. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I. (2) *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I. (3) *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I (4) *Work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* secara simultan berpengaruh terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I.

Pendahuluan

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 Tahun 2014).

Puskesmas merupakan sebuah tempat yang sangat mengutamakan dan mengedepankan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh para pegawai, karyawan, dan perawat yang bekerja puskesmas. Karena hal tersebut, seseorang yang bekerja di puskesmas, baik pegawai, karyawan dan perawat harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Selain itu, pelayanan yang cepat dan tanggap juga

sangat diperlukan puskesmas untuk dapat menangani pasien yang datang untuk melakukan pelayanan medis.

Upaya puskesmas dalam meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan puskesmas. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan puskesmas atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan dengan upaya untuk menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi puskesmas.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan bahwa karyawati Puskesmas Ayah I mempunyai tuntutan untuk bekerja secara profesional, harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang merupakan tugas yang harus dijalankan oleh karyawati tersebut. Seperti, menangani pasien yang akan melakukan persalinan harus membutuhkan penanganan yang cepat, tepat dan cekatan, walaupun tanpa ada seorang dokter kandungan, karena Dokter tidak selalu ada di ruang persalinan. Professional atau tidaknya seorang karyawati, diukur dari kinerja karyawati dalam bekerja setiap harinya.

Work-Family Conflict adalah salah satu bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1995). *Work-Family Conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Misalnya pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000).

Hal ini lebih sering terjadi pada wanita yang sudah berumah tangga. *Work-Family Conflict* yang berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan lebih sering dialami oleh wanita dibandingkan pria. Terlebih, peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi suatu tuntutan. Namun bukan tidak mungkin jika masalah ini terjadi pada pria, dimana satu sisi ia bertanggungjawab terhadap kehidupan keluarganya, dan disisi lain ia berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Puskesmas Ayah I, bahwa beberapa karyawati mengalami *work-family conflict*, karena harus membuat perubahan rencana untuk keluarga karena kewajiban pekerjaannya di puskesmas Ayah I. Seperti membagi waktu antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan puskesmas dengan baik tanpa merugikan keluarga dan pekerjaan utamanya. Menjalani peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga mendatangkan banyak persoalan yang dialami oleh para wanita, yang juga sebagai ibu rumah tangga yang bekerja diluar rumah. Tuntutan perangan dan sebagai ibu rumah tangga

dan sebagai tenaga kerja wanita semakin sulit dimainkan secara seimbang, keduanya saling tarik dan membuat wanita bekerja kesulitan untuk melakukan manajemen peran dan manajemen waktu.

Menurut Beehr dan Newman Dalam Luthan (2011) *Job Stress* merupakan kondisi yang timbul dari interaksi individu dan pekerjaan mereka yang ditandai oleh perbuatan dalam diri yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Berdasarkan hasil interview dilapangan kenyamanan lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab stress kerja terhadap karyawan Puskemas Ayah I, lingkungan yang nyaman tidak akan melelahkan dan membuat karyawan tertekan. Kurangnya dan buruknya interaksi dengan sesama rekan kerja tidak akan dapat menghasilkan kerja sama yang baik dan tidak adanya persaingan yang menghambat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Puskemas Ayah I, kurangnya dorongan dari atasan atau atasan yang terlalu ikut campur dengan kegiatan karyawan mengakibatkan karyawan sulit melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan fisik maupun sosialakan mengakibatkan ketidakpuasan dalam kerja yang dapat mengakibatkan stress kerja.

Kondisi personal dan organisasional karyawan juga harus diperhatikan, kelebihan beban kerja, ketidakjelasan peran dan konflik menyebabkan karyawan mendapat tekanan saat bekerja sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan yang dapat berakibat pada kondisi personal, ketika karyawan tidak dapat membagi waktu kerja dengan keluarga sehingga mengakibatkan stress kerja, tidak hanya karena kondisi organisasional tetapi juga berdampak pada kondisi personal dan keluarga karyawan. Pada akhirnya stress kerja yang berlebihan akan berdampak pada kepuasan karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak maksimalnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Puskesmas Ayah I.

Stress kerja atau *job stress* yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosi atau *emotional exhaustion*. Menurut Khoiriyah (2011) *Emotional exhaustion* adalah kelelahan individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kinerja para wanita sering terhambat karena wanita lebih cenderung mengalami *emotional exhaustion* daripada pria. Hal ini dikarenakan wanita mempunyai peranan ganda yang terkadang mengharuskan untuk memilih salah satu diantara dua peran (gaines & Jermier, 1983). Wanita mempunyai waktu yang sulit dalam menukarkan antara kepentingan keluarga dengan pekerjaan (Posig & Kickul, 2004).Tentunya keduanya mempunyai pengaruh terhadap *job performance* wanita di tempat kerja (Noor, 2003).

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Job Performance

Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Lardoso Faustino (2000: 135) dibatasi pada:

- a. *Quantity of work*
- b. *Quality of work*
- c. *Job knowledge*
- d. *Creativeness*
- e. *Cooperative*
- f. *Dependability*
- g. *Initiative*

h. *Personal qualities*

Work-Family Conflict

Work-Family Conflict adalah salah satu bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1995). Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *Work family conflict* dilihat dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. *Time Based Conflict*
- b. *Strain Based Conflict*
- c. *Behavior Based Conflict*

Job Stress

Stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, 2000). Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja
- b. Sikap pemimpin
- c. Waktu kerja
- d. Konflik
- e. Komunikasi
- f. Otoritas kerja

Emotional Exhaustion

Menurut Pines dan Aronson (1989), *emotional exhaustion* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001:404) dalam Miranda (2013:136) ada tiga aspek dalam kelelahan emosional yang dapat dijadikan sebagai indikator yaitu:

- a. Fisik
- b. Emosi
- c. Mental

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu *work-family conflict*, *job stress*, *emotional exhaustion* dan variabel *dependent* (terikat) adalah *job performance*.

Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* Karyawan Puskesmas Ayah I

H₂: Ada pengaruh *job stress* terhadap *job performance* Karyawan Puskesmas Ayah I.

H₃: Ada pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *job performance* Karyawan Puskesmas Ayah I

H₄: Ada pengaruh *work family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* secara simultan terhadap *job performance* Karyawan Puskesmas Ayah I

Metode Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah *job performance* sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) dan *work-family conflict*, *job stress* dan *emotional exhaustion* sebagai variabel bebas (*independent variabel*). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Ayah I, yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode sampling jenuh. Menurut Sugiono (2014) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau sama dengan 30 orang. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Puskesmas Ayah I yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Puskesmas Ayah I yang berjumlah 30 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n-2$ didapat $df = 30-2 = 28$, diperoleh nilai r tabel = 0,3610.

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 24.0 *for windows*, menggunakan *pearson correlation*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
<i>Work Family Conflict</i>	8	Signifikan	Valid
<i>Job Stress</i>	7	Signifikan	Valid
<i>Emotional Exhaustion</i>	3	Signifikan	Valid
<i>Job Performance</i>	8	Signifikan	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *work family conflict*, *job stress*, *emotional exhaustion* dan *job performance* seluruhnya valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,60	0,653	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0,60	0,715	Reliabel
<i>Emotional Exhaustion</i>	0,60	0,663	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0,60	0,736	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha Minimum* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Work-Family Conflict</i> (X1)	,887	1,127
<i>Job Stress</i> (X2)	,969	1,031
<i>Emotional Exhaustion</i> (X3)	,903	1,108

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolineritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2020)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2020)

Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	38,116	2,015	
1 <i>Work Family Conflict</i> (X1)	-,241	,116	-,266
<i>Job Stress</i> (X2)	-,477	,102	-,568
<i>Emotional Exhaustion</i> (X3)	-,553	,226	-,309

Dependent Variable: *Job Performance* (Y)

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = 38,116 - 0,241 X_1 - 0,477 X_2 - 0,553 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = 38,116, berarti apabila variabel *work-family conflict* (X1), *job stress* (X2) dan *emotional exhaustion* (X3) dianggap nol, maka besarnya skor *job performance* Pada Karyawati di Puskesmas Ayah I yaitu 38,116.
2. Nilai b1 = -0,241, berarti apabila terjadi kenaikan skor variabel *work-family conflict* (X1) sebesar 1 satuan akan menurunkan *job performance* pada karyawati di Puskesmas Ayah I sebesar -0,241.
3. Nilai b2 = -0,477, berarti apabila terjadi kenaikan skor variabel *job stress* (X2) sebesar 1 satuan, akan menurunkan skor *job performance* pada karyawati di Puskesmas Ayah I sebesar -0,477.
4. Nilai b3 = -0,553, berarti apabila terjadi kenaikan skor variabel *emotional exhaustion* (X3) sebesar 1 satuan, akan menurunkan skor *job performance* pada karyawati di Puskesmas Ayah I sebesar -0,553.

Uji t (Parsial)

Tabel. 5 Uji t

No.	Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	<i>Work Family Conflict</i> (X1)	-2,083	-2,051	,047	Berpengaruh
2.	<i>Job Stress</i> (X2)	-4,660	-2,051	,000	Berpengaruh
3.	<i>Emotional Exhaustion</i> (X3)	-2,448	-2,051	,021	Berpengaruh

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Work-family conflict* sebesar $0,047 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -2,083 > t_{tabel} -2,051$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* pada karyawati Puskesmas Ayah I.
2. Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job stress* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -4,660 > t_{tabel} -2,051$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* pada karyawati Puskesmas Ayah I.
3. Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *emotional exhaustion* sebesar $0,021 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -2,448 > t_{tabel} -2,051$. Hasil ini H3 diterima yang berarti *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* pada karyawati Puskesmas Ayah I.

Uji Simultan F

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	62,645	3	20,882	14,470	,000 ^b
Residual	37,522	26	1,443		
Total	100,167	29			

a. Dependent Variable: *Job Performance* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Emotional Exhaustion* (X3), *Job Stress* (X2), *Work-Family Conflict* (X1)

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah $14,470 > F_{tabel}$ 3,32, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel *work-family conflict*, *job stress* dan *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *job performance* pada karyawan Puskesmas Ayah I. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,582	1,20131

a. Predictors: (Constant), *Emotional Exhaustion* (X3), *Job Stress* (X2), *Work-Family Conflict* (X1)

b. Dependent Variable: *Job Performance* (Y)

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,582, artinya 58,2 % variabel *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* sedangkan sisanya 41,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Performance*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} -2,083 > t_{tabel} -2,051, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* para karyawan di Puskesmas Ayah I maka *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya (2018) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami perawat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah berkeluarga mengalami *work family conflict* dimana karyawan menjalani peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga sekaligus sehingga otomatis beban kerja juga lebih banyak, disatu sisi harus merawat pasien dan juga mengurus suami dan anak. Karyawan susah membagi waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga, oleh karena itu maka instansi perlu untuk memberikan waktu luang yang lebih dan kebijakan-kebijakan lain yang memang diperlukan oleh karyawan terutama karyawan yang sudah berkeluarga sehingga dapat mengurangi *work family conflict* yang dialami karyawan di Puskesmas Ayah I.

2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Job Performance*.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} -4,660 > t_{tabel} -2,051$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa apabila *job stress* yang dialami karyawan di puskesmas Ayah I meningkat maka *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Afif Faudin, et al (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, yang artinya tinggi rendahnya *job stress* berpengaruh terhadap *job performance* karyawan, pada kategori stres rendah sampai sedang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi pada kategori stres tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu instansi perlu memperhatikan *job stress* yang dialami karyawan di Puskesmas Ayah I, diantaranya dengan cara motivasi, sosialisasi dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan *job performance* dari karyawan di puskesmas Ayah I.

3. Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Performance*.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} -2,448 > t_{tabel} -2,051$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin meningkat *emotional exhaustion* yang dialami karyawan di puskesmas Ayah I maka *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ayu Lestari dan Budiono (2021) yang menyatakan *emotional exhaustion* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job performance* perawat wanita di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meminimalisir *emotional exhaustion* yang dialami karyawan di Puskesmas Ayah I, contohnya dengan cara senam pagi dan sarapan bersama, mengadakan *family gathering* tiap satu tahun sekali.

4. Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Job Stress*, Dan *Emotional Exhaustion* Secara Simultan Terhadap *Job Performance*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* secara simultan terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $14,470 > F_{tabel} 3,32$, dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I. Hasil ini menunjukkan jika *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I dipengaruhi oleh *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion*.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar $0,582$, artinya $58,2\%$ variabel *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* sedangkan sisanya $41,8\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. *Job*

performance karyawan di Puskesmas Ayah I ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* oleh karena itu salah satu langkah yang dapat diupayakan manajemen untuk meningkatkan *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I yaitu melalui perbaikan *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* yang ada di alami oleh para karyawan.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I dengan responden sebanyak 30 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut: 1.) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I; 2.) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I; 3.) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I; 4.) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* secara simultan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I, uji koefisien determinasi menunjukan bahwa 58,2% variabel *job performance* karyawan di Puskesmas Ayah I dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion*.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1.) *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian menunjukan bahwa instansi perlu untuk memberikan waktu luang yang lebih dan kebijakan-kebijakan lain yang memang diperlukan oleh karyawan terutama karyawan yang sudah berkeluarga sehingga dapat mengurangi *work family conflict* yang dialami karyawan di Puskesmas Ayah I; 2.) *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian menunjukan bahwa pihak instansi perlu memperhatikan *job stress* yang di alami karyawan di Puskesmas Ayah I, diantaranya dengan cara motivasi, sosialisasi dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan *job performance* dari karyawan di puskesmas Ayah I; 4.) *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian menunjukan bahwa pihak instansi perlu meminimalisir *emotional exhaustion* yang di alami karyawan di Puskesmas Ayah I, contohnya dengan cara senam pagi dan sarapan bersama, mengadakan *family gathering* tiap satu tahun sekali; 5.) Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel *work-family conflict*, *job stress* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *job performance* misalnya karakteristik individu, beban kerja, dan lain sebagainya; 6.) Penelitian yang selanjutnya diharapkan mampu memaksimalkan responden yakni bukan hanya karyawan ASN melainkan juga yang berstatus non ASN.

Referensi

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- Ardiansah, N., Anis K, M., & Sutapa, S. (2003). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *EKOBIS*, 4(2), 141-152.
- Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press; London: Collier Macmillan.
- Faudin, M. A., & Sungkawati, E., & Samiadji, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang). *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 2(2).
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888-895.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management journal*, 26(4), 567-586.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapan belas. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Khoiriyah, N. (2011). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Motivasi Lansia Berkunjung Ke Posyandu Lansia Di RW II Kelurahan Margorejo Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Lestari, D. A., & Budiono, B. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui Organizational Commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Miranda, D. (2013). Strategi Coping Dan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) Pada Ibu Yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 133-145.

- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.