

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, *JOB STRESS*, DAN
EMOTIONAL EXHAUSTION TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
BIDAN RSUD Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN**

Margareta Hersuteki Hastaputri

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah bidan yang bekerja di RSUD Dr. Soedirman yang berjumlah 43 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji t dan uji F. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Kata Kunci: *work-family conflict*, *job stress*, *emotional exhaustion*, *job performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Work-Family Conflict adalah salah satu bentuk konflik peran 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. Hal ini biasanya terjadi 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).

Kekurangan sumber daya manusia di bidang kesehatan khususnya perawat dan bidan ini menyebabkan kelebihan beban kerja yang dapat menimbulkan stres kerja (Perewe et al., 2002). Stres kerja bidan menyebabkan banyaknya keluhan terhadap kinerja bidan di rumah sakit. Keluhan tersebut berbentuk keluhan secara lisan kepada kepala ruangan, atau disampaikan secara tertulis kepada manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Adapun keluhan-keluhan tersebut seperti ketidaksabaran bidan RSUD Dr. Soedirman dalam menghadapi pasien, seperti membantak pasien atau kelambanan dalam menangani pasien.

Kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang lama di dalam situasi yang dituntut melibatkan emosi yang tinggi merupakan tanda-tanda burnout (Rosyid, 1996). Burnout merupakan keadaan di mana karyawan merasakan kehabisan tenaga dan kehilangan gairah

dalam bekerja serta dorongan emosional yang kuat karena perasaan terbebani dan tidak ada yang membantu (Miranda,2013). Burnout merupakan sumber dari kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) (Leither dan Maslach,1998).

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. *Work family conflict* dan *emotional exhaustion* tentu mempunyai pengaruh terhadap kinerja (*job performance*) wanita di tempat kerja (Noor, 2003).

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.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen?
2. Apakah *job stress* berpengaruh secara langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen?
3. Apakah *emotional exhaustion* berpengaruh secara langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen?
4. Apakah *work-family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion*, berpengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* secara langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen, untuk mengetahui pengaruh *job stress* secara langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen, untuk mengetahui pengaruh *emotional exhaustion* secara langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen, untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, *emotional exhaustion*, dan *job stress* secara tidak langsung terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedriman Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Family Conflict

Work-Family Conflict adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77).

Job Stress

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006:442) stress diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi

yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

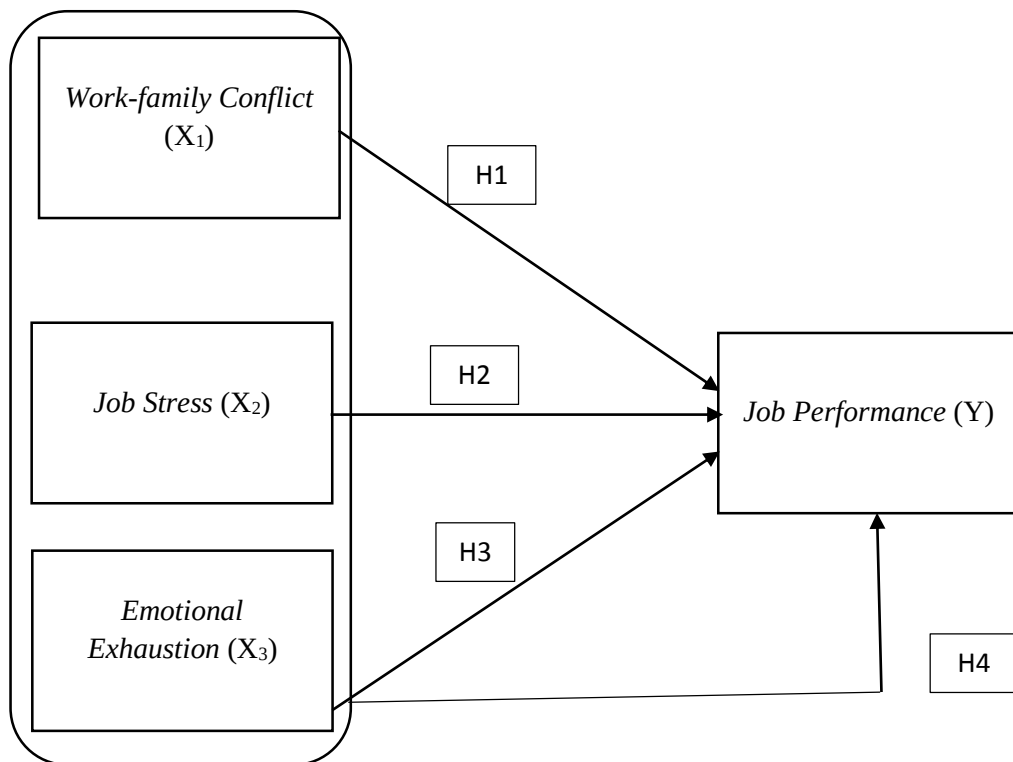
Emotional Exhaustion

Emotional exhaustion atau kelelahan emosional dapat timbul karena seorang bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua (Miranda, 2013).

Job Performance

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kerangka Pemikiran



- H₁ : Ada pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H₂ : Ada pengaruh *job stress* terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H₃ : Ada pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *job performance* Bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H₄ : Ada pengaruh *work family conflict, job stress, dan emotional exhaustion* terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek 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 bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Definisi Operasional Variabel

Work-Family Conflict (X₁)

Work-Family Conflict adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77).

Job Stress (X₂)

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006:442) stress diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Emotional Exhaustion (X₃)

Emotional exhaustion atau kelelahan emosional dapat timbul karena seorang bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua (Miranda, 2013).

Job Performance (Y)

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang Berjumlah 43 orang.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk table.

2. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r* table *product moment pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 dengan rumus korelasi *product moment* berikut (Arikunto, 1009:160).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- n : jumlah responden
- x : nilai item yang dipertanyakan
- y : total nilai item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$, dimana :

- df = degree of freedom
- n = sampel
- k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r : reabilitas instrumen
- k : banyaknya butir soal atau pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir
- $\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1 (Ghozali, 2009:52). Multikolinearitas menunjukkan setiap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

3. Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2009) juga berpendapat bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi *work-family conflict*

b₂ = koefisien regresi *job stress*

b_3	= koefisien regresi <i>emotional exhaustion</i>
Y	= <i>job performance</i>
X_1	= <i>work-family conflict</i>
X_2	= <i>job stress</i>
X_3	= <i>emotional exhaustion</i>
e	= error

5. Uji Hipotesis

1. Uji Partial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

t = nilai

b_j = Koefisien regresi

S_{b_j} = Standar error dari regresi

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data/kasus

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91):

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{table}$, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{table}$, maka hipotesis ditolak

3. Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a \sum y + b \sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

Keterangan :

- R^2 : besarnya koefisien determinasi sampel
a : titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)
b : slope garis estimasi yang paling baik
n : banyaknya data
x : nilai variabel x
y : nilai variabel y

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Usia

Klasifikasi responden berdasarkan umurnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase
21-30	19	44.19%
31-40	18	41.86%
41-50	2	4.65%
> 50	4	9.30%
Jumlah	43	100.00%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

2. Status Pegawai

Klasifikasi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status	Jumlah Orang	Presentase
Pegawai Tetap	32	74.42%
THL/BLUD	11	25.58%
Jumlah	43	100.00%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

3. Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase
1-5 Tahun	12	27.91%
6-10 Tahun	15	34.88%
11-25 Tahun	13	30.23%
>26 Tahun	3	6.98%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

4. Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
D3	22	51.16%
D4	21	48.84%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data RSUD Dr. Soedirman 2017

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

a. *Work-family Conflict*

Tabel I.5
Uji Validitas *Work Family Conflict*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2605	0.939	Valid
2	0.2605	0.930	Valid
3	0.2605	0.835	Valid
4	0.2605	0.917	Valid
5	0.2605	0.926	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Work-family Conflict* dinyatakan valid (sah).

b. *Job Stress*

Tabel I.6
Uji Validitas *Job Stress*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2605	0.919	Valid
2	0.2605	0.891	Valid
3	0.2605	0.879	Valid
4	0.2605	0.776	Valid
5	0.2605	0.784	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Job Stress* dinyatakan valid (sah).

c. *Emotional Exhaustion*

Tabel I.7
Uji Validitas *Emotional Exhaustion*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2605	0.813	Valid
2	0.2605	0.578	Valid
3	0.2605	0.845	Valid
4	0.2605	0.641	Valid
5	0.2605	0.766	Valid
6	0.2605	0.643	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Emotional Exhaustion* dinyatakan valid (sah).

d. *Job Performance*

Tabel I.8
Uji Validitas *Job Performance*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2605	0.857	Valid
2	0.2605	0.818	Valid
3	0.2605	0.776	Valid
4	0.2605	0.732	Valid
5	0.2605	0.736	Valid
6	0.2605	0.311	Valid
7	0.2605	0.808	Valid
8	0.2605	0.842	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Job Performance* dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
<i>Work Family Conflict</i>	0.948	0.6	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0.901	0.6	Reliabel
<i>Emotional Exhaustion</i>	0.813	0.6	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0.872	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Family Conflict	.465	2.153
Job Stress	.685	1.460
Emotional Exhaustion	.536	1.864

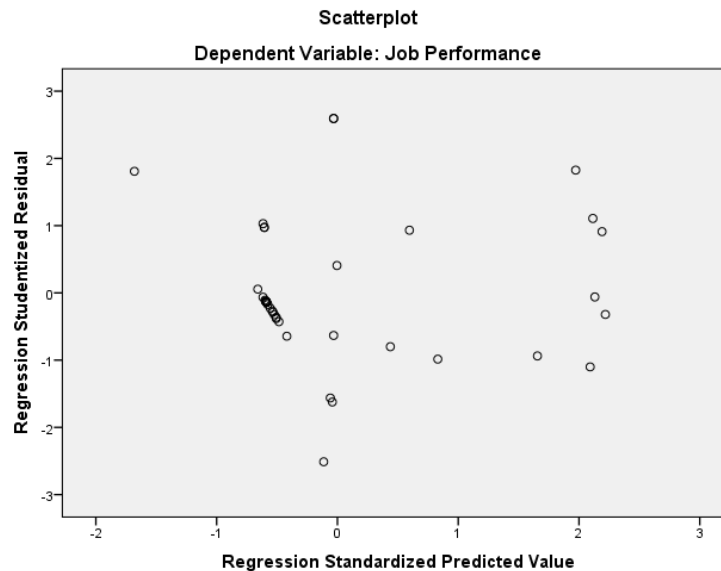
a. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data Primer Diolah,
2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

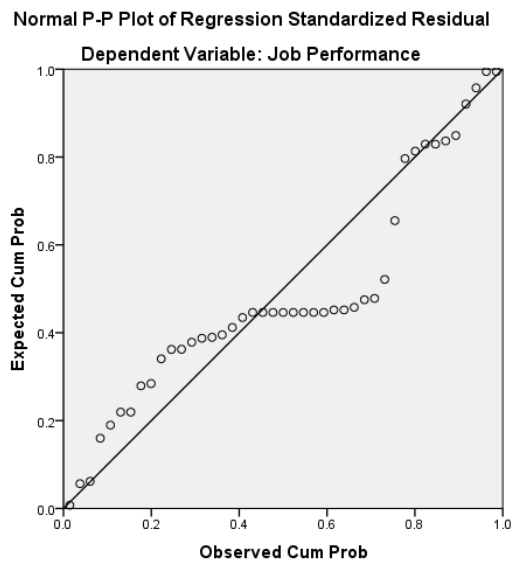


Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Gambar IV.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2017

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

Tabel IV.11

Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0094180
	Std. Deviation	1.05935999
Most Extreme Differences	Absolute	.247
	Positive	.247
	Negative	-.132
Test Statistic		.247
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Cara komputasi :

Ho : Distribusi populasi normal

H1 : Distribusi populasi tidak normal

Dipilih tingkat signifikansi 0,05

Kesimpulan :

Karena $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima artinya distribusi sampel dapat dikatakan berasal dari distribusi normal.

4. Analisis Regresi

Tabel IV.12
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.325	1.602		24.546	.000
Work Family Conflict	.014	.064	.018	.221	.826
Job Stress	-1.390	.096	-.953	-14.436	.000
Emotional Exhaustion	-.084	.089	-.070	-.943	.351

a. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data Primer Diolah,
2017

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 39,325 + 0,014X_1 - 1,390X_2 - 0,084X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

a (*alpha*) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *job permormace* yang tidak dipengaruhi oleh variabel *work family conflict*, *job stress* dan *emotional exhaustion* maka *job performance* bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 39,325

b. $b_1 = 0,014$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,014 , artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *work family conflict* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *job performance* sebesar 0,014 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_2 = -1,390$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar -1,390, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *job stress* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *job performance* sebesar -1,390 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

d. $b_3 = -0,084$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,084, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *emotional exhaustion* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *job performance* sebesar -0,084 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Partial (Uji t)

1) Variabel *Work-Family Conflict*

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,221 < 1,68488$ dengan tingkat signifikansi $0,826 > 0,05$ berarti variabel *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

2) Variabel *Job Stress*

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-14,436 > 1,68488$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen

3) Variabel *Emotional Exhaustion*

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-0,943 < 1,68488$ dengan tingkat signifikansi $0,351 > 0,05$ berarti variabel *emotional exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.12
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.193	3	90.731	98.693	.000 ^b
Residual	35.854	39	.919		
Total	308.047	42			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Emotional Exhaustion, Job Stress, Work Family Conflict

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $98,693 > F_{tabel}$ sebesar 2,61 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *work family conflict*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

c. Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.940 ^a	.884	.875	.95881	.884	98.693	3	39	.000

a. Predictors: (Constant), Emotional Exhaustion, Job Stress, Work Family Conflict

b. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data Primer Diolah,
2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,875 artinya 87,5% variabel *job performance* dipengaruhi oleh *work family conflict*, *job stress* dan *emotional exhaustion* sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis I: “*Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.” Sesuai dengan uji t *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap *job performance* dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,221 < 1,68488$. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen tidak berpengaruh signifikan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlu adanya keharmonisan antara keluarga dan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Lidya Agustina (2008).
2. Pembahasan Hipotesis II: “*Job stress* berpengaruh positif terhadap *job performance* RSUD Dr. Soedirman Kebumen.” Sesuai dengan uji t *job stress* berpengaruh terhadap *job performance* dengan hasil t_{hitung} $-14,436 > 1,68488$. Hal ini menunjukan bahwa *job stress* pada bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen berpengaruh signifikan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlu adanya perbaikan terhadap pekerjaan yang menjadi sumber stress kerja pada individu. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Lala Irviana (2013).
3. Pembahasan Hipotesis III: “*Emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.” Sesuai dengan hasil uji t *emotional exhaustion* tidak berpengaruh terhadap *job performance* dengan hasil t_{hitung} sebesar $-0,943 < 1,68488$. Hal ini berarti bahwa *emotional exhaustion* pada bidan RSUD Dr Soedirman Kebumen tidak berpengaruh signifikan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya pengendalian terhadap perasaan emosional yang berlebihan dan kelelahan yang disebabkan oleh sebuah pekerjaan. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dari Devy Nur Faradila (2016)
4. Sesuai dengan uji F menunjukan F_{hitung} sebesar $98,693 > F_{tabel}$ sebesar 2,61 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *work family*

conflict, *job stress*, dan *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

5. Sesuai dengan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,875 artinya 87,5% variabel *job performance* dipengaruhi oleh *work family conflict*, *job stress* dan *emotional exhaustion* sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian variabel *work family conflict* terhadap *job performance* menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $0,221 < 1,68488$ dengan tingkat signifikansi $0,826 > 0,05$ berarti variabel *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Pengujian variabel *job stress* terhadap *job performance* menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $14,436 > 1,68488$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
3. Pengujian variabel *emotional exhaustion* terhadap *job performance* menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $-0,943 < 1,68488$ dengan tingkat signifikansi $0,351 > 0,05$ berarti variabel *emotional exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Saran

1. Untuk mengatasi masalah *job stress* pada bidan hendaknya pihak manajemen RSUD DR Soedirman Kebumen dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih mendukung dengan perubahan struktur dan memberikan para bidan lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan serta mengurangi konflik yang mungkin terjadi.
2. Hendaknya para bidan RSUD DR Soedirman Kebumen bisa menangani berbagai situasi yang menimbulkan stressor bagi mereka dengan melakukan perubahan reaksi perilaku, misalnya beristirahat pada saat sedang merasakan ketegangan, melakukan kegiatan relaksasi ataupun meditasi, dan melakukan diet ataupun fitness.
3. Hendaknya bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat lebih bijaksana dalam membagi waktu untuk memenuhi tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga maupun perannya sebagai pekerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada di sekitar 87,5% dan menunjukkan angka yang sedang. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi *job performance* bidan RSUD Dr. Soedirman Kebumen

DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D.I. "Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment Among Industrial Workers in Nigeria." *Journal of Psychology and Counseling* Vol. 2 (1), pp. 1-8, June 2010
- Alam, Roslina. 2010. "Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Rujukan di Sulawesi Selatan." *Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Indonesia Makasar*, Vol 14
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Jakarta: Rineka Karya
- Duxbury, L & Higgins, C. 2003. *Work-Life Conflict in Canada in The New Millenium: A Status Resport*. Ottawa: Health Canada
- Frone, M.R, Russell, M., & Cooper, M.L. 1992. *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model pf The Work-Family Interface*. *Journal of Applied Psycology*. 77(1). 65-78.
- Gomes, F.C. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenhaus, J. & Beutell, N. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*. 10, 16-88.
- Greenhaus, J.H and Beutell, N.J. *The Academy of Management Review*. Vol 10. No 1 (Jan., 1985) PP 76-88. Published by : Academy Of Management
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi KEdua. BPFE. Yogyakarta
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Irviana, Lala. 2016. "Peran Mediasi *Emotional Exhaustion* terhadap Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Job Performance*." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Universitas Diponegoro*, Vol 14
- Kurnia, Desta N. 2016. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: UNY
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S and Mc. Murrian, R. 1996. "Development and Validation of *Work Family Conflict* and *Work Family Scales*." *Journal of Applied Psycology*, 81, 400-410
- Pines, A. & Aronson, E. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, inc.

- Retnaningrum, Anandiyas K dan Musadieg Mohammad A. 2016. "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja." Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Vol 36
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tewal, Bernhard dan F. B Tewal. 2014. "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir." Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 2
- Qick, J.C., & Quick, J.D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, inc.
- Yang. N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. 2009. *Source of Work-Family Conflict: a Sino-U.S. Comparison of The Effects of Work and Family Demands*. Academy of Management Journal, 43, 113-123.