PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT, JOB STRESS* DAN *EMOTIONAL EXHAUSTION* TERHADAP*JOB PERFORMANCE* KARYAWATI PUSKESMAS AYAH I

Surur Khomsa
Program Studi Manajemen S1
Universitas Putra Bangsa
sururkhomsa911@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 30 orang responden yang bekerja sebagai karyawati 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) W*ork-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I. (2) *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I. (3) *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I (4) *Work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion* secara simultan berpengaruh terhadap *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I.

Kata kunci*:Work-family conflict, job stress, emotional exhaustion* dan *job performance.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work-family conflict, job stress, and emotional exhaustion on the job performance of female employees at the Ayah I Public Health Center, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 30 respondents who work as female employees at the Ayah I Public Health Center. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which previously had been used. Analysis prerequisite tests were carried out including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.

After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Work-family conflict has a negative and significant effect on employee job performance at Ayah I Health Center. (2) Job stress has a negative and significant effect on employee job performance at Ayah I Health Center. (3) Emotional exhaustion has a negative and significant effect on job performance. employee at Ayah I Health Center. (4) Work-family conflict, job stress, and emotional exhaustion simultaneously affect the job performance of female employees at the Ayah I Health Center.

Keywords: Work-family conflict, job stress, emotional exhaustion and job performance.

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakatdan 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, karyawati, dan perawat yang bekerja puskesmas. Karena hal tersebut, seseorang yang bekerja di puskesmas, baik pegawai, karyawati 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 professional, 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 kontrisbusi 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 l, bahwa beberapa karyawati mengalami *work-family conflict, karena* harus membuat perubahan rencana untuk keluarga karena kewajiban pekerjaanya di puskesmas Ayah l. 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 manajeman peran dan manajeman 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 karyawati Puskemas Ayah I, lingkungan yang nyaman tidak akan melelahkan dan membuat karyawati 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 karyawati mengakibatkan karyawati 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 karyawati tidak dapat membagi waktu kerja dengan keluarga sehingga mengakibatkan stress kerja, tidak hanya karena kondisi organisasional tetapi juga berdampak pada kondisi personal dan keluarga karyawati. Pada akhirnya stress kerja yang berlebihan akan berdampak pada kepuasan karyawati, sehingga mempengaruhi kinerja karyawati 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).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Puskesmas Ayah I, ketika karyawati sudah mengalami *emotional exhaustion* menghadapi pasien, maka dilakukan istirahat sejenak untuk menghilangkan lelah dan menstabilkan kembali emosi yang tinggi, dan jangan berusaha untuk melawan *emotional exhaustion* yang secara terus menerus karena akan berakibat fatal bagi pekerjaan yang diembannya, diri sendiri bisa terjadi depresi dan menimbulkan penyakit lainnya. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul "**Pengaruh *Work-Family Conflict, Job Stress* dan *Emotional Exhaustion* terhadap *Job Performance* Karyawati Puskesmas Ayah I**".

METODE

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) W*ork 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

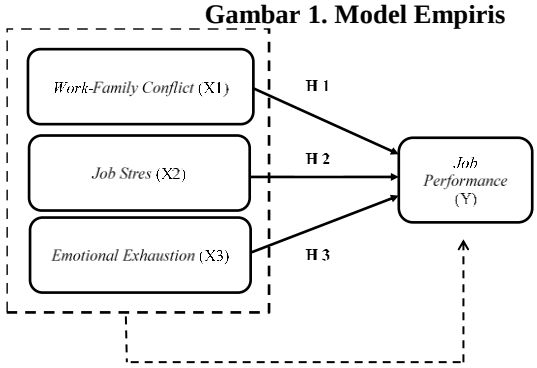
Menurut Pines dan Aronson (1989), *emotional exhaustion* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001:404) dalam Destriyarini (2013:136) ada tiga aspek 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 perubahanya 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* Karyawati Puskesmas Ayah I.

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

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

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

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 karyawati 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 karyawati di Puskesmas Ayah I yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawati di Puskesmas Ayah I yang berjumlah 30 orang.

Alat Analis 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
X1	8	Signifikan	Valid
X2	7	Signifikan	Valid
X3	3	Signifikan	Valid
Y	8	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunaka 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
Work Family Conflict (X1)	0,60	0,653	Reliabel
Job Stress (X2)	0,60	0,715	Reliabel
Emotional Exhaustion (X3)	0,60	0,663	Reliabel
Job Performance (Y)	0,60	0,736	Reliabel

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

Uji Multikolineritas

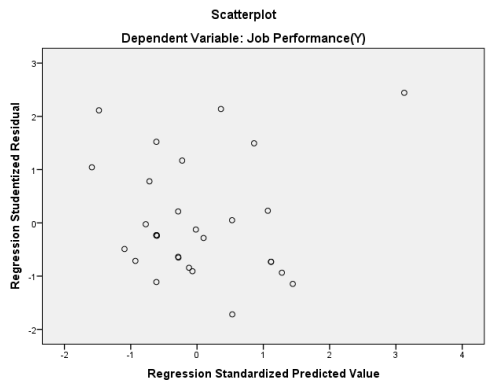
Tabel 3 Uji Multikolonieritas

Model	*Collinearity Statisics*	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Work-Family Conflict (X1)	,887	1,127
Job Stress (X2)	,969	1,031
Emotional Exhaustion (X3)	,903	1,108

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskanbahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukan 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

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
1	(Constant)	38,116	2,015	
	Work Family Conflict (X1)	-,241	,116	-,266
	Job Stress (X2)	-,477	,102	-,568
	Emotional Exhaustion (X3)	-,553	,226	-,309

Dependent Variable: *Job Performance* (Y)

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 menurukan *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 menurukan 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 menurukan skor *job performance* pada karyawati di Puskesmas Ayah I sebesar -0,553.

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t

Coefficients

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

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

a) Hubungan *Work-family conflict* dan *job performance* .

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukan 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.

b) Hubungan *Job Stress* dan *Job Performance*.

Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas menunjukan 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.

c) Hubungan *Emotional Exhaustion* dan *Job Performance*.

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukan 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 F simultan
ANOVA[a]

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)

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 karyawati Puskesmas Ayah I. Hasil ini menunjukan bahwa H4 diterima.

Uji koefisien determinasi

Tabel 7. Uji koefisien determinasi
Model Summary

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)

Berdasarkan hasil di atas, hasil pengujian menunjukan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,582, artinya 58,2 % variabel *job performance* karyawati 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 karyawati di Puskesmas Ayah I maka *job performance* karyawati 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 w*ork 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 karyawati yang sudah berkeluarga mengalami *work family conflict* dimana karyawati menjalani peran sebagai karyawati dan ibu rumah tangga sekaligus sehingga otomatis beban kerja juga lebih banyak, disatu sisi harus merawat pasien dan juga mengurus suami dan anak. Karyawati 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 karyawati terutama karyawati yang sudah berkeluarga sehingga dapat mengurangi *work family conflict* yang dialami karyawati 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 karyawati di puskesmas Ayah I meningkat maka *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mokhamad Afif Faudin, et all (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hasil ini menunjukan 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* karyawati, pada kategori stres rendah sampai sedang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawati akan tetapi pada kategori stres tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawati tersebut, oleh karena itu instansi perlu memperhatikan *job stress* yang di alami karyawati di Puskesmas Ayah I, diantaranya dengan cara motivasi, sosialisasi dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan *job performance* dari karyawati 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 karyawati di puskesmas Ayah I maka *job performance* karyawati 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 menunjukan bahwa instansi perlu meminimalisir *emotional exhaustion* yang di alami karyawati 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 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* karyawati di Puskesmas Ayah I. Hasil ini menunjukkan jika *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I di pengaruhi oleh *work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion*.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,582, artinya 58,2 % variabel *job performance* karyawati 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* karyawati 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* karyawati di Puskesmas Ayah I yaitu melalui perbaikan *work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion* yang ada di alami oleh para karyawati.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang *work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* karyawati 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* karyawati di Puskesmas Ayah I.
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I.
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa e*motional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* karyawati 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* karyawati di Puskesmas Ayah I, uji koefisien determinasi menunjukan bahwa 58,2% variabel *job performance* karyawati di Puskesmas Ayah I dapat dijelaskan oleh variabel *work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion.*

Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi *job performance* dalam penelitian ini hanya dari *work-family conflict, job stress,* dan *emotional exhaustion*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *job performance.*
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

a. *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 karyawati terutama karyawati yang sudah berkeluarga sehingga dapat mengurangi *work family conflict* yang dialami karyawati di Puskesmas Ayah I.

b. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian menunjukan bahwa pihak instansi perlu memperhatikan *job stress* yang di alami karyawati di Puskesmas Ayah I, diantaranya dengan cara motivasi, sosialisasi dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan *job performance* dari karyawati di puskesmas Ayah I.

c. *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian menunjukan bahwa pihak instansi perlu meminimalisir *emotional exhaustion* yang di alami karyawati di Puskesmas Ayah I, contohnya dengan cara senam pagi dan sarapan bersama, mengadakan *family gathering* tiap satu tahun sekali.

2. Implikasi Teoritis

a. 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.

b. Penelitian yang selanjutnya diharapkan mampu memaksimalkan responden yakni bukan hanya karyawati ASN melainkan juga yang berstatus non ASN.

DAFTAR PUSTAKA

Destriyarini Miranda. 2013. *Strategi Coping dan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) pada Ibu yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus (Study Kasus di RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda Kalimantan Timur)*. eJournal Psikologi FISIP UNMUL.org. Vol. 1 No. 2 : 133-145.

Dewi Ayu Lestari dan Budiono. 2021. *Pengaruh Work Family Conflict Dan Emotional Exhaustion Terhadap Kinerja Perawat Wanita Melalui Organizational Commitment Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya

Faudin, Mokhamad. Afif., Sungkawati, Endang., & Samiadji. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang)*.

Frone, M.R., (2000). Work-family Conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.

Gaines, J. and *Jermier*, J. (*1983*) Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. Academy of Management Journal, 26, 567-586.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi

Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. 1985. Source of Conflict Between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, Vol 10 No 1 (76)-(88).

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI.* Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI.* Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Hasibuan, Malayu Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Khoiriyah, N. (2011). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Motifasi Lansia Berkunjung Ke Posyandu Lansia Di RW II Kelurahan Margorejo Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal. Skripsi. Semarang. Universitas muhammadiyah semarang.

Luthans, Fred. 2000. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

_____. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi

_____. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology.Vol. 52, 397–422.*

Noor Ardiansah, Anis K, M. dan Sutapa, 2003, "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)",* EKOBIS vol. 4, no. 2, Juli : hal 141 – 152.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 Tahun 2014

Pines, A dan E.*Aronson. 1989. Career Burnout: Causes and Cures.* New York: A. Divition of Macmillan.Inc.

Posig, M., & Kickul, J. 2004. *Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. Women in Management Review*.

Reni Agustina dan I Gde Adnyana Sudibya. 2018. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*. Bali:Universitas Udayana

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta