

**STUDI MENGENAI *JOB PERFORMANCE* DENGAN VARIABEL INTERVENING
EMOTIONAL EXHAUSTION (STUDI EMPIRIK DI RUMAHSAKIT BHAYANGKARA
KOTA SEMARANG)**

Lala Irviana

lalairviana@gmail.com

lalairviana@lecturer.undip.ac.id

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research was based with many complains from Bhayangkara Public Hospital in Semarang toward its services to patients. The purpose of this study is to develop and test a conceptual model to examine the effects of work to family conflict, family to work conflict, and emotional exhaustion on job performance. A Sample of this study are nurse (female) and midwife with public servant's status in Public Hospital at Semarang. A total of 100 usable responses were obtained. Several analytical techniques were used to evaluate the relationships among the variables under investigation such as SEM AMOS 22.0 and SPSS 21.0. Sobel test was used to evaluate the mediating role. The finding of this study have shown that : (1) the positive effect of work to family conflict to emotional exhaustion (2) the positive effect of family to work conflict to emotional exhaustion (not supported) (3) the negative effect of emotional exhaustion to job performance (4) the negative effect of work to family conflict to job performance (not supported) and (5) the negative effect of family to work conflict to job performance. The finding of this study also shown that emotional exhaustion haven't shown significance contribution as a moderator from family to work conflict toward job performance but not as significance moderator from work to family conflict toward job performance.

Keyword : work to family conflict, family to work conflict, emotional exhaustion, job performance and Public Hospital

PENDAHULUAN

Bukanlah hal yang mudah untuk menyeimbangkan pekerjaan di tempat kerja, pekerjaan di rumah, dan tanggungjawab terhadap tumbuh kembang anak. Hal ini dapat menjadi sesuatu yang berat dan bisa mengakibatkan *work to family conflict* dan *family to work conflict*. *Work to family conflict* dan *family to work conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone *et al.*, 1994).

Work to family conflict dan *family to work conflict* di organisasi dianggap sebagaimasalah bagi karyawan dan organisasi.

Work to family conflict dan *family to work conflict* menjadi perhatian bagi para akademisi dan peneliti karena berdampak ditempat kerja dan aktivitas dalam keluarga (Adamset *al.*, 1996). Manajemen sumberdaya manusia dalam pengembangan modal intelektual di organisasimenemukan sejumlah peningkatan tanggungjawab dalam karier ganda / *dual career* (Aryee & Vivienne, 1996).

Terjadinya peningkatan perbedaan angkatan kerja menjadikan beberapa dimensi baru ditempat kerja, oleh karena itu para profesional sumberdaya manusia perlu untuk memahami hubungan *work to family conflict* dan *family to work conflict* beserta dampaknya.

Work to family conflict dan *family to work conflict* membawadampak terhadap *emotional exhaustion* karyawan (Yavas *et al.*, 2008). Beberapa studi (Netemeyer *et al.*, 2004; dan Posig & Kickul, 2004) menemukan *work to family conflict* dan *family to work conflict* berpengaruh pada *emotional exhaustion* dan *job outcomes*.

Sementara ini tampak sangat nyata jika *work to family conflict* dan *family to work conflict* adalah keterbatasan dalam sebuah fenomena yang biasa terjadi pada pegawai dibidang kesehatan, namun sayangnya belum banyak studi yang diangkat berdasarkan individu-individu pada profesi ini (Aziz, 2004; Cooper *et al.*, 1989., Fletcher & Fletcher, 1993; Kim & Ling, 2001; Lo *et al.*, 2003; Nasrudin & Hsia, 2008). Mereka menyarankan perlunya eksplorasi penelitian *work to family conflict* dan *family to work conflict* dalam budaya Asia, karena di negara-negara Asia studi mengenai hal ini sangat terbatas. Sebagaimana dikemukakan oleh Aryee, *et al.*, 1996 bahwa penelitian empiris dalam isu *work to family conflict* and *family to work conflict* diperlukan dalam format budaya Asia dimana norma-norma kebudayaan (di negara Asia) telah berubah, sehingga bisa mempengaruhi hasil akhir penelitian.

Melayani dengan kualitas terbaik dan bertanggungjawab adalah salah satu tujuan utama dalam penanganan pasien (Haynes & Fryer, 2000). Penelitian sebelumnya mendukung bahwa perawat dan pekerja sosial menderita *emotional exhaustion* karena pekerjaan mereka sering menimbulkan intensi emosional (Kahn, 1983). Studi saat ini dari berbagai profesi yang berhubungan dengan kesehatan mengindikasikan bahwa *emotional exhaustion* dan *job burnout* adalah masalah umum (Dorz, *et al* 2003). Perawat mungkin adalah pegawai dalam institusi kesehatan yang paling dikesampingkan peranannya. Padahal faktanya, mereka lah yang paling berperan ketika orang yang kita sayangi berada di rumahsakit (Alam & Jamilha, 2009). Banyak perawat yang bahkan mengambil tanggungjawab dari supervisor kesehatan atau bahkan dari para dokter itu sendiri dan hal ini membuat peran perawat

sangat penting dalam sistem kesehatan (Konaar, 2008).

Semakin banyak wanita yang masuk kedalam angkatan kerja (meningkatnya jumlah pasangan *dual career*) ; meningkatnya tanggungjawab untuk memelihara orang-orang yang lebih tua, lemahnya (orang tua / kerabat) serta kondisi ekonomi (seperti perampangan Organisasi) membuat Organisasi perlu untuk mempekerjakan karyawan dengan jam kerja yang lebih panjang. Tentunya hal ini akan meningkatkan terjadinya konflik peran antara keluarga dan pekerjaan (Posig & Kikul, 2004).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Work to family conflict* dengan *Emotional exhaustion

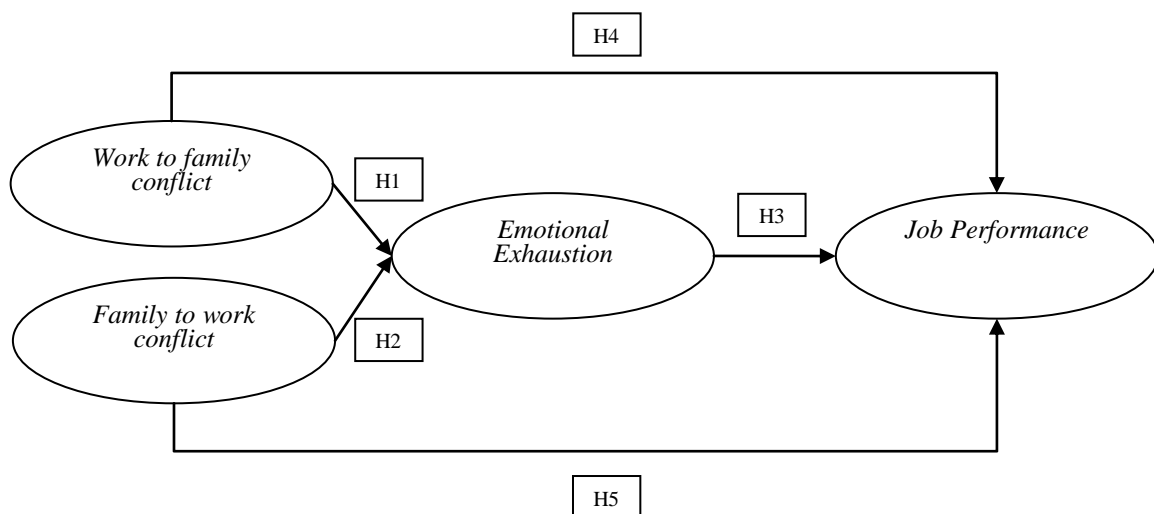
Emotional exhaustion adalah tahapan awal dari gejala kelelahan mental / *burn out* (Cordes & Dougherty, 1993, Maslach & Jackson, 1981) dan ini terjadi ketika individu bertemu dengan permintaan yang berlebihan pada dirinya sendiri. Kehabisan sumberdaya emosional dan kekurangan energi merupakan karakteristik dari *emotional exhaustion* (Gaines & Jermier, 1993). Kerangka kerja dari aturan (*interrole conflict theory, identity theory, and conservation of resources – COR theory*) mendukung bahwa *work to family conflict* dan *family to work conflict* dapat mengarah kepada *emotional exhaustion*.

H1 : *Work to family conflict* berhubungan positif terhadap *emotional exhaustion* karyawan.

Family to work conflict* dengan *Emotional exhaustion

Emotional exhaustion muncul dalam karyawan yang pekerjaannya berorientasi kepada orang (Babakus *et al.*, 1999; dan Karatepe, 2006). Demikian juga dalam studi sekarang ini yang dilakukan oleh Posig & Kickul, 2004 *family to work conflict* mengarah kepada *emotional exhaustion*.

H2 : *Family to work conflict* berhubungan positif terhadap *emotional exhaustion* karyawan.



Emotional exhaustion dengan Job performance

Emotional exhaustion tidak hanya sebuah hasil dalam pengurangan sumberdaya yang bernilai dalam *COR theory*, tetapi juga signifikan dalam menentukan *job outcomes*, *job performance* dan *turnover intention*. Ketika terjadi *emotional exhaustion*, maka dampak hubungan antara pribadi yang proaktif dan kinerja individu adalah pada tingkat kinerjanya (Michielsen *et al.*, 2004).

H3: *Emotional exhaustion* berhubungan negatif terhadap *job performance* karyawan.

Work to family conflict dengan Job performance

Work to family conflict dan *family to work conflict* adalah domain utama bagi kehidupan orang dewasa. Permasalahannya adalah salah satu domain seperti pekerjaan (*work*) bertabrakan dengan domain lainnya (keluarga / *family*) Williams & Alliger, 1994. Karena seorang individu harus memenuhi peranan mereka yang bersifat ganda ditambah tabrakan antara kedua hal diatas, maka ini akan mengurangi sumber sumber yang bersifat terbatas yang terdapat pada seorang individu (waktu dan energi) Hobfoll, 1989.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa *work to family conflict* mempunyai sebuah pengaruh terhadap terganggunya *job performance* (Aryee, 1992; Frone *et al*, 1997; Netemeyer *et al*, 2004).

H4: *Work to family conflict* berhubungan negatif terhadap *job performance* karyawan.

Family to work conflict dengan Job performance

Penelitian lainnya yang dibuktikan oleh *Family and Work Institute* mengindikasikan bahwa pekerja yang tidak bisa menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dengan tanggungjawab keluarga dan rumahtangga , serta mengalami mengalami benturan terhadap hal diatas maka akan menghasilkan penurunan *job performance* (Netemeyer *et al*, 2003). Ada juga bukti-bukti yang mengindikasikan bahwa *family to work conflict* pengaruhnya adalah menurunkan performa individu dengan *job performance* (Frone *et al*, 1997; Netemeyer *et al*, 2004).

H5: *Family to work conflict* berhubungan negatif terhadap *job performance* karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabelbebas dalam penelitian ini yaitu *Work to family conflict* dan *Family to work conflict* sedangkan variabelterikat dalam penelitian ini *Job Performance*, dan variabel intervening *Emotional exhaustion*. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1berikut ini :

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	<i>Work to family conflict</i>	- Tekanan daripekerjaan - Banyaknya tuntutan tugas - Sibuk dengan pekerjaan - Kurangnya kebersamaan keluarga
2	<i>Family to work conflict</i>	- Tekanan dari keluarga - Banyaknya tuntutan di keluarga - Kurangnya keterlibatan pasangan - Kurangnya keterlibatan sebagai orangtua
3	<i>Emotional exhaustion</i>	- Terganggu secara emosional - Terganggu fisik - Perasaan tegang
4	<i>Job performance</i>	- Prestasi kerja - <i>Interrelationship</i> - Pengetahuan - Pelayanan

Sumber: Netemeyer *et al* ., 1996;Maslach& Jackson, 1981; Babin & Boles 1998(dikembangkan untuk penelitian ini 2019)

METODE ANALISIS DATA

SEM (Structural Equation Model)

Pengujian hipotesis 1 hingga hipotesis 3 menggunakan alat analisis data *Structural Equation Modelling* dari paket AMOS 22.0.Sebagai sebuah model persamaan struktur, AMOS sering digunakan dalam penelitian-penelitian pemasaran dan manajemen strategik (Bacon dalam Ferdinand, 2006).Model kausal AMOS menunjukkan pengukuran dari masalah

yang struktural, dan digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis.

Penelitian ini akan menggunakan dua macam teknik analisis , yaitu :

1. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*). Digunakan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor dan mencari mana faktor-faktor yang paling dominan dalam pembentukan keterkaitan suatu kelompok variabel.
2. *Regression Weight*. Digunakan untuk meneliti sebagian besar pengaruh dari variabel-variabel.

Indeks Modifikasi

Salah satu alat untuk menilai ketepatan sebuah model yang telah dispesifikasi adalah melalui *modification index*, yang dikalkulasi oleh program untuk masing-masing hubungan antar variabel yang tidak diestimasi.Indeks modifikasi memberikan gambaran mengenai mengecilnya nilai chi-square atau pengurangan nilai chi-square bila sebuah koefisien diestimasi.

Sobel Test

Pengujian pengaruh intervening dapat menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda yang mengukur hubungan tidak langsung yaitu jika ada variabel yang memediasi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 100 responden yang sesuai dengan kriteria sebagai syarat sampel penelitian.Untuk mengetahui gambaran umum responden maka dilakukan analisa dekripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, umur, status pernikahan dan masa kerja.

Tabel 2
Deskripsi Responden berdasarkan
Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
D3	88	88
D4	3	3
S1	9	9
Total	100	100

Sumber: diolah dalam penelitian ini (2019)

Tabel 3
Deskripsi Responden berdasarkan
Umur

Umur (tahun)	Jumlah	Prosentase
<30	23	23
30 – 40	50	50
40 – 50	22	22
>50	5	5
Total	100	100

Sumber: diolah dalam penelitian ini

(2019)

Tabel 4
Deskripsi Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status	Jumlah	Prosentase
Menikah	85	85
Belum Menikah	15	15
Total	100	100

Sumber: diolah dalam penelitian ini (2019)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan program D3 (88%). Pendidikan program D3 adalah persyaratan minimal dalam tingkat ilmu keperawatan. Sedangkan lulusan D4 sebesar 3%, dan lulusan S1 sebesar 9%. Bermacamnya latar belakang pendidikan responden, memungkinkan terjadinya potensi konflik. Ketika seorang responden mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, maka responden biasanya lebih mapan secara mental dalam mengelola *work-family conflict* dibandingkan dengan responden dengan pendidikan lebih rendah.

Dari Tabel 3 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah pada usia yang cukup produktif untuk bekerja, terdiri dari responden berusia dibawah 30 tahun sebanyak 23 % dan usia diantara 30-40 tahun ada sebanyak 50 % hal ini menunjukkan potensi tingkat kematangan mengelola konflik belum relatif stabil. Sedangkan responden dengan usia diantara 40-50 tahun ada sebanyak 22% dan usia diatas 50 sebesar 5% , harapannya adalah tingkat mentalitas responden akan lebih optimal dalam mengelola *work-family conflict*.

Dari Tabel 4 diatas terlihat bahwa jumlah responden yang sudah menikah sebanyak 85%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya potensi tingkat *work-family conflict* karena responden sebagian besar sudah menikah.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
<5	23	23
5 – 10	25	25
11 – 15	17	17
16 – 20	14	14
>20	21	21
Total	100	100

Sumber: diolah dalam penelitian ini (2019)

Dari Tabel 5 diatas terlihat bahwa porsentase terbesar responden adalah dengan masa kerja 5-10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa potensi terjadinya konflik relatif besar karena tingkat masa kerja yang belum terlalu lama. Sedangkan responden dengan masa kerja diatas 20 tahun hanya sebesar 21% , dimana harapannya adalah semakin lama masa kerja, pengalaman dalam mengelola *work-family conflict* akan semakin baik.

ANALISIS DATA PENELITIAN

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruksi Eksogen

Hasil analisis faktor konfirmatori ini adalah pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian, yang terdiri dari 2 konstruk eksogen dengan 8 *observed variable*.

Ringkasan uji kelayakan model *confirmatory factor analysis* konstruk eksogen tersebut terlihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Hasil pengujian kelayakan Model
Confirmatory Factor Analysis Eksogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi Square	< 30,143 (5%,19)	25,226	Baik
Probability	≥ 0,05	0,153	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,328	Baik
GFI	≥ 0,90	0,939	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,884	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,971	Baik
CFI	≥ 0,95	0,980	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,058	Baik

Sumber : data primer yang diolah untuk penelitian ini (2019)

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah **memenuhi kriteria goodness of fit** yang telah

ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu sebesar 0,153 atau diatas 0,05, nilai ini menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi **tidak dapat ditolak**. Hal ini berarti, tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian populasi yang diestimasi dan karena itu model ini dapat diterima. Indeks-indeks kesesuaian model lainnya seperti GFI (0,939), TLI (0,971), CFI (0,980), RMSEA (0,058), AGFI (0,884) memberikan konfirmasi yang cukup untuk dapat diterimanya hipotesis unidimensionalitas bahwa kedua variabel diatas dapat mencerminkan variabel laten yang dianalisis.

Hasil pengujian terhadap nilai-nilai muatan faktor (*loading factor*) untuk masing-masing indikator diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7
Regression Weights
Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Eksogen

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--- Work_to_Family_Conflict	1,000				
X2 <--- Work_to_Family_Conflict	,995	,115	8,689	***	par_1
X3 <--- Work_to_Family_Conflict	1,086	,121	8,997	***	par_2
X4 <--- Work_to_Family_Conflict	,524	,107	4,905	***	par_3
X8 <--- Family_to_Work_Conflict	1,000				
X7 <--- Family_to_Work_Conflict	,808	,139	5,822	***	par_4
X6 <--- Family_to_Work_Conflict	,748	,131	5,688	***	par_5
X5 <--- Family_to_Work_Conflict	1,051	,137	7,670	***	par_6

*** menunjukkan probabilitas yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,001)

Sumber : data primer, diolah, 2019

Dari tabel hasil olah data diatas dapat terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 untuk seluruh indikator. Semua nilai *probabilitas* untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian ini

dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruksi Endogen

Tahap analisis faktor konfirmatori konstruk endogen ini sama dengan tahap analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen. Variabel laten/konstruksi endogen yang digunakan terdiri dari 2 konstruk endogen dengan *Observed variable*.

Ringkasan uji kelayakan model *confirmatory factor analysis* konstruk endogen tersebut terlihat pada Tabel 8

Tabel 8
Hasil pengujian kelayakan Model
Confirmatory Factor Analysis Endogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi Square	< 22,362 (5%,13)	11,988	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,529	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,922	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,968	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,932	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,003	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah **memenuhi kriteria goodness of fit** yang telah ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu sebesar 0,529 atau diatas 0,05, nilai ini menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi **tidak dapat ditolak**. Hal ini berarti, tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian populasi yang diestimasi dan karena itu model ini dapat diterima. Indeks-indeks kesesuaian model lainnya seperti GFI (0,968), TLI (1,003), CFI (1,000), RMSEA (0,000), AGFI (0,932) memberikan konfirmasi yang cukup untuk dapat diterimanya hipotesis unidimensionalitas bahwa kedua variabel diatas dapat mencerminkan variabel laten yang dianalisis.

Hasil pengujian terhadap nilai-nilai muatan faktor (*loading faktor*) untuk masing-masing indikator dilihat pada Tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9

Regression Weights
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Endogen

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X14 <--- Job_Performance	1,000				
X13 <--- Job_Performance	1,009	,068	14,899	***	par_1
X12 <--- Job_Performance	,935	,069	13,479	***	par_2
X9 <--- Emotional_Exhaustion	1,000				
X10 <--- Emotional_Exhaustion	,924	,099	9,332	***	par_4
X11 <--- Emotional_Exhaustion	,625	,122	5,118	***	par_5
X15 <--- Job_Performance	,941	,072	13,029	***	par_6

*** menunjukkan probabilitas yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,001)

Sumber : data primer, diolah, 2019

Dari pengolahan data diatas dapat juga terlihat, bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu nilai CR diatas 1,96. Semua nilai *probabilitas* untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

Analisis Full Model-Structural Equation Model (SEM)

Uji kelayakan model keseluruhan dilakukan dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM), yang sekaligus digunakan untuk menganalisis hipotesis yang diajukan.

Ringkasan uji kelayakan model *confirmatory factor analysis* tersebut adalah sebagai berikut

Tabel 10

Hasil pengujian kelayakan Model
Confirmatory Factor Analysis Full

Goodness of Fit Indeks	Cut-off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi Square	< 106,395 (5%,84)	94,448	Baik
Probability	≥ 0,05	0,204	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,124	Baik
GFI	≥ 0,90	0,890	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,843	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,985	Baik
CFI	≥ 0,95	0,988	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,035	Baik

Sumber : data primer yang diolah untuk penelitian ini 2019

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis *full model SEM* **memenuhi kriteria *goodness of fit*** yang telah ditetapkan. Ukuran *goodness of fit* yang menunjukkan kondisi yang fit hal ini disebabkan oleh angka Chi-square sebesar 94,448 yang lebih kecil dari *cut-off value* yang ditetapkan (106,395). Nilai *probability* 0,204 atau diatas 0,05, namun ukuran *goodness of fit* lain menunjukkan pada

kondisi yang baik yaitu TLI (0,985); CFI (0,988); CMIN (1,124); RMSEA (0,035); GFI (0,890) memenuhi kriteria *goodness of fit*. Sedangkan nilai AGFI (0,843) dan GFI (0,890) masih berada dalam batas toleransi sehingga dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap nilai-nilai muatan faktor (*loading factor*) untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 11 berikutini :

Tabel 11
Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Emotional_Exhaustion	<---	Work_to_Family_Conflict	,219	,100	2,195	,028	par_9
Emotional_Exhaustion	<---	Family_to_Work_Conflict	,207	,113	1,836	,066	par_10
Job_Performance	<---	Family_to_Work_Conflict	-,456	,165	-2,765	,006	par_11
Job_Performance	<---	Work_to_Family_Conflict	,071	,143	,499	,618	par_13
Job_Performance	<---	Emotional_Exhaustion	-,695	,222	-3,129	,002	par_17
X1	<---	Work_to_Family_Conflict	1,000				
X2	<---	Work_to_Family_Conflict	,992	,114	8,724	***	par_1
X3	<---	Work_to_Family_Conflict	1,076	,119	9,006	***	par_2
X4	<---	Work_to_Family_Conflict	,536	,107	5,024	***	par_3
X14	<---	Job_Performance	1,000				
X13	<---	Job_Performance	1,020	,068	14,936	***	par_4
X12	<---	Job_Performance	,937	,070	13,322	***	par_5
X8	<---	Family_to_Work_Conflict	1,000				
X7	<---	Family_to_Work_Conflict	,816	,138	5,933	***	par_6
X6	<---	Family_to_Work_Conflict	,756	,130	5,810	***	par_7
X5	<---	Family_to_Work_Conflict	1,046	,134	7,817	***	par_8
X11	<---	Emotional_Exhaustion	1,000				
X10	<---	Emotional_Exhaustion	1,455	,268	5,432	***	par_14
X9	<---	Emotional_Exhaustion	1,569	,297	5,278	***	par_15
X15	<---	Job_Performance	,946	,073	12,959	***	par_16

*** menunjukkan probabilitas yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,001)

Sumber : data primer, diolah, 2019

Dari pengolahan data diatas bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konformatori ini, maka model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

Selanjutnya perlu dilakukan uji statistik terhadap hubungan antar variabel yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan melalui nilai *probability* (P) dan *Critical Ratio* (CR) masing-masing hubungan

antar variabel. Namun demikian untuk mendapatkan model yang baik, terlebih dahulu akan diuji masalah penyimpangan terhadap asumsi SEM.

Analisis Asumsi SEM

Evaluasi Normalitas Data

Asumsi normalitas data diuji dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dari data yang digunakan. Apabila nilai CR (*Critical Ratio*) pada *skewness* maupun *kurtosis* data berada pada rentang antara ± 2.58 , maka data masih dapat dinyatakan berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 0,01 (Ferdinand,

2006). Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12
Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X15	2,000	7,000	-,279	-1,141	-,495	-1,010
X9	2,000	7,000	-,281	-1,146	-,804	-1,642
X10	2,000	7,000	-,224	-,913	-,718	-1,465
X11	2,000	7,000	,143	,585	-,762	-1,556
X5	2,000	7,000	,126	,513	-,510	-1,041
X6	2,000	7,000	,003	,012	-,529	-1,079
X7	2,000	7,000	-,146	-,594	-,515	-1,051
X8	3,000	7,000	,240	,981	-,870	-1,775
X12	2,000	7,000	,069	,280	-,589	-1,201
X13	2,000	7,000	-,074	-,302	-,292	-,597
X14	2,000	7,000	,160	,652	-,701	-1,431
X4	2,000	7,000	-,353	-1,440	-,455	-,928
X3	2,000	7,000	-,164	-,670	-,804	-1,640
X2	2,000	7,000	-,256	-1,045	-,468	-,955
X1	2,000	7,000	-,388	-1,584	-,313	-,639
Multivariate					9,592	2,124

Sumber : data primer, diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 12 terlihat bahwa normalitas *univariate* adalah normal, sebab tidak terdapat nilai CR untuk *skewness* dan *kurtosis* yang berada diluar rentang ± 2.58 . Sedangkan untuk evaluasi normalitas data secara *multivariate*, adalah normal sebab tidak ada yang diluar rentang ± 2.58 .

Evaluasi atas *Multivariate Outlier*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair *et al*, 1995). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair *et al*, 1995).

Deteksi *multivariate outliers* dilakukan dengan membandingkan tabel output hasil komputasi SEM AMOS yang ditunjukkan melalui nilai *Mahalanobis Distance* pada level sigifikansi ($p < 0.001$) terhadap nilai *Chi-Square* (χ^2) pada *degree of freedom* (df) sebesar jumlah indikator. Jika diobservasi memiliki nilai *Mahalanobis Distance* $> \chi^2$, maka diidentifikasi sebagai *multivariate outliers*.

Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, *et al* 1995). Adapun hasil uji *Mahalanobis Distance* dari 10 *observed variable* yang memiliki nilai *mahalanobis d-squared* tertinggi dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13
Observations farthest from the centroid (*Mahalanobis distance*)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
3	35,151	,002	,209
32	31,144	,008	,206
18	30,032	,012	,115
100	26,211	,036	,484
5	25,837	,040	,367
10	25,128	,048	,353
83	24,906	,051	,252
36	24,043	,064	,315
42	23,588	,072	,299
38	23,166	,081	,287

Sumber : data primer, diolah, 2019

Uji *Mahalanobis Distance* pada Tabel 13 diatas menampilkan hasil observasi pada pengujian *multivariate outliers*, terlihat bahwa nilai terbesar *Mahalanobis Distance* tertinggi (35,151 untuk *observation number* 3) adalah lebih kecil dari $\chi^2(15; 0.001 = 37,697)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas *multivariate outliers*.

Interpretasi dan Modifikasi Model

Interpretasi dan modifikasi dimaksudkan untuk melihat apakah model yang dikembangkan dalam penelitian ini, perlu dimodifikasi atau dirubah sehingga mendapatkan model yang lebih baik lagi. Sebuah model penelitian dikatakan baik jika tidak memiliki nilai *Standardized Residual Covarian* yang diluar standar yang ditetapkan

(± 2,58). Hasil *Standardized Residual Covarian* model penelitian ini ditampilkan pada tabel 14 di bawah ini.

Tabel 14
Standardized Residual Covarian
Standardized Residual Covariances

	X15	X9	X10	X11	X5	X6	X7
X15	,000						
X9	-,218	,000					
X10	,195	,029	,000				
X11	-,115	-,258	,156	,000			
X5	,233	-,052	-,076	1,554	,000		

	X15	X9	X10	X11	X5	X6	X7
X6	-,140	,372	,709	,817	-,352	,000	
X7	-,539	-,226	-,286	,195	-,060	,668	,000
X8	-,345	-,514	,028	,789	,267	-,405	-,072
X12	-,121	-,109	,427	,403	,233	-,030	,214
X13	,006	-,005	,498	-,681	-,323	-,155	-,582
X14	,058	-,201	-,107	-,675	,658	-,295	,253
X4	-,804	1,626	1,183	1,461	,612	2,245	,850
X3	1,096	-,495	-,649	-,574	-,716	,967	-,474
X8	1,2316	1,3124	1,464	1,076	1,3048	1,2815	1,460
X1	1,205	-,013	,124	1,076	,264	,233	-,891

Sumber : data primer, diolah, 2019

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi ±2,58. Makaberdasarkan pada hasil tersebut tidak perlu dilakukan modifikasi model penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70.

Construct Reliability didapatkan dari rumus Hair *et.al.* (1995) :

$$Construct Reliability = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standardized loading* (*Standardized regression weight*) untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- $\sum \epsilon_j$ adalah *measurement error* setiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari 1 -

reliabilitas indikator. Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah $\geq 0,70$.

Variance extracted menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Persamaan *variance extract* adalah :

$$Variance Extract = \frac{\sum \text{standardized loading}^2}{\sum \text{standardized loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standardized loading* (*Standardized regression weight*) untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap indikator. Tingkat *Variance extract* yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$.

Keseluruhan hasil uji reliabilitas , *constructreliability* dan *variance extract* tersaji pada Tabel 15 berikut ini :

Tabel 15
Hasil perhitungan *Construct Reliability* & *Variance Extracted*

VARIABEL	STD LOAD	STD LOAD2	ERROR	CONSTRUCT RELIABILITY	VARIANCE EXTRACTED
WFC				0,836921803	0,5697225
X1	0,842	0,708964	0,291036		
X2	0,809	0,654481	0,345519		
X3	0,807	0,651249	0,348751		
X4	0,514	0,264196	0,735804		
	2,972	2,27889	1,72111		

VARIABEL	STD LOAD	STD LOAD2	ERROR	CONSTRUCT RELIABILITY	VARIANCE EXTRACTED
FWC				0,804268023	0,5099665
X5	0,796	0,633616	0,366384		
X6	0,629	0,395641	0,604359		
X7	0,628	0,394384	0,605616		
X8	0,785	0,616225	0,383775		
	2,838	2,039866	1,960134		

VARIABEL	STD LOAD	STD LOAD2	ERROR	CONSTRUCT RELIABILITY	VARIANCE EXTRACTED
JP				0,941217877	0,80022875
X12	0,876	0,767376	0,232624		
X13	0,923	0,851929	0,148071		
X14	0,911	0,829921	0,170079		
X15	0,867	0,751689	0,248311		
	3,577	3,200915	0,799085		

VARIABEL	STD LOAD	STD LOAD2	ERROR	CONSTRUCT RELIABILITY	VARIANCE EXTRACTED
EE				0,821927576	0,617637667
X9	0,909	0,826281	0,173719		
X10	0,866	0,749956	0,250044		
X11	0,526	0,276676	0,723324		
	2,301	1,852913	1,147087		

Sumber : data primer, diolah, 2019

Hasil pengujian di atas menunjukkan semua nilai *construct reliability* berada di atas 0,50. Ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas. 0,7 dan semua nilai *variance extracted* berada di

Uji Validitas Konvergen

Item-item atau indikator suatu konstruk laten harus konvergen atau *share* (berbagi) proporsi varian yang tinggi dan ini disebut *covergent validity*. Untuk mengukur validitas kostruk dapat dilihat dari nilai *loading factornya*. Pada kasus dimana terjadi validitas konstruk yang tinggi, maka nilai *loading* yang tinggi pada suatu faktor (konstruk laten) menunjukkan bahwa mereka *converge* pada satu titik. Syarat yang harus dipenuhi, pertama *loading factor* harus signifikan. Oleh karena *loading faktor* yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka

standardized loading estimate harus sama dengan 0,50 atau lebih dari idealnya harus 0,70.

Berdasarkan tabel 15 diatas, secara umum semua *loading factor* signifikan secara statistik dan nilai *loading* sudah diatas 0,50.

Sobel Test

Tes ini merupakan uji untuk mengetahui apakah ada peran variabel mediasi secara signifikan dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tes ini juga untuk melihat seberapa besar nilai variabel mediator dalam memediasi hubungan tersebut.

Tabel 16
Standardized Regression Weights

		Estimate
Emotional_Exhaustion	<--- Work_to_Family_Conflict	,341
Emotional_Exhaustion	<--- Family_to_Work_Conflict	,293
Job_Performance	<--- Family_to_Work_Conflict	-,393
Job_Performance	<--- Work_to_Family_Conflict	,068
Job_Performance	<--- Emotional_Exhaustion	-,424
X1	<--- Work_to_Family_Conflict	,842
X2	<--- Work_to_Family_Conflict	,809
X3	<--- Work_to_Family_Conflict	,807
X4	<--- Work_to_Family_Conflict	,514
X14	<--- Job_Performance	,911
X13	<--- Job_Performance	,923
X12	<--- Job_Performance	,876
X8	<--- Family_to_Work_Conflict	,785
X7	<--- Family_to_Work_Conflict	,628
X6	<--- Family_to_Work_Conflict	,629
X5	<--- Family_to_Work_Conflict	,796
X11	<--- Emotional_Exhaustion	,526
X10	<--- Emotional_Exhaustion	,866
X9	<--- Emotional_Exhaustion	,909
X15	<--- Job_Performance	,867

Berdasarkan Tabel 16 di atas, dilakukan perhitungan efek *Work to Family Conflict ke Job Performance* dengan hasil t hitung 1,624. Karena t hitung < t tabel (1,984) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi *emotional exhaustion* dari *Work to Family Conflict ke Job Performance*.

Sedangkan perhitungan *Family to work conflict ke Job Performance* dengan hasil t hitung

1,479. Karena t hitung < t tabel (1,984) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi *emotional exhaustion* dari *Family to work conflict ke Job Performance*.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis SEM sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 17
Uji Hipotesis

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Emotional_Exhaustion	<--- Work_to_Family_Conflict	,219	,100	2,195	,028	par_9
Emotional_Exhaustion	<--- Family_to_Work_Conflict	,207	,113	1,836	,066	par_10
Job_Performance	<--- Family_to_Work_Conflict	-,456	,165	-2,765	,006	par_11
Job_Performance	<--- Work_to_Family_Conflict	,071	,143	,499	,618	par_13
Job_Performance	<--- Emotional_Exhaustion	-,695	,222	-3,129	,002	par_17

Sumber : data primer, diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 17 di atas, dilakukan pengujian hipotesis yang hasil interpretasinya adalah sebagai berikut:

Pengaruh parameter estimasi untuk pengujian *work to family conflict* terhadap *emotional exhaustion* menunjukkan nilai CR sebesar 2,195 dengan probabilitas 0,028. Nilai tersebut memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 1 yaitu, nilai $CR > \pm 1,96$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work to family conflict* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bacharach *et al*, 1991; Boles *et al*, 1997, Mauno dan Kinnunen 1999 yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work to family conflict* tinggi akan cenderung memiliki tingkat *emotional exhaustion* yang tinggi pula. Indeks jawaban responden menunjukkan bahwa kecenderungan perawat wanita dan bidan di Rumahsakit Bhayangkara Kota Semarang dalam memberikan tanggapan mengenai *work to family conflict* adalah sedang, begitu juga tanggapan terhadap *emotional exhaustion*.

Pengaruh parameter estimasi untuk pengujian *family to work conflict* terhadap *emotional exhaustion* karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 1,836 dengan probabilitas 0,066. Nilai tersebut tidak memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 2, walaupun nilai $CR > \pm 1,96$, namun probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *family to work conflict* tidak berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*. Indeks jawaban

responden menunjukkan bahwa kecenderungan perawat wanita dan bidan di Rumahsakit Bhayangkara Kota Semarang dalam memberikan tanggapan mengenai *family to work conflict* adalah sedang, begitu juga tanggapan terhadap *emotional exhaustion*.

Pengaruh Parameter estimasi untuk *emotional exhaustion* terhadap *job performance* karyawan nilai CR sebesar -3,129 dengan probabilitas sebesar 0,002. Nilai tersebut memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 3 yaitu, nilai $CR > \pm 1,96$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan. Hasil ini sesuai dengan riset empiris yang mengungkapkan bahwa *work to family conflict* mempunyai pengaruh menurunkan *job performance* (Aryee, 1992; Frone, 1997; Netemeyer *et al*, 2004). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Yavas *et al*, 2007 menemukan konsekuensi dari *emotional exhaustion* seperti individu yang tidak mampu memiliki sumberdaya cukup, maka akan menghadapi *emotional exhaustion* yang ditunjukkan dengan penurunan *job performance*. Indeks jawaban responden menunjukkan bahwa kecenderungan perawat wanita dan bidan di Rumahsakit Bhayangkara Kota Semarang dalam memberikan tanggapan mengenai *emotional exhaustion* adalah sedang, begitu juga tanggapan terhadap *job performance*.

Pengaruh parameter estimasi untuk *work to family conflict* terhadap *job performance* karyawan nilai CR sebesar 0,499 dengan probabilitas sebesar 0,618. Nilai tersebut tidak

memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 4 yaitu, nilai CR tidak $> \pm 1,96$ dan probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work to family conflict* tidak berpengaruh terhadap *job performance* karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada responden menunjukkan bahwa peran sifat wanita lebih sabar, telaten dan mampu bekerja dalam tim, sehingga jika menghadapi suatu pekerjaan dengan beban kerja yang berlebih ditambah tekanan keluarga dalam *dual career*, maka perawat wanita atau bidan lebih mudah mengelolanya.

Pengaruh Parameter estimasi untuk *family to work conflict* terhadap *job performance* karyawan nilai CR sebesar $-2,765$ dengan probabilitas sebesar 0,006. Nilai tersebut memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 5, yaitu nilai CR $> \pm 1,96$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan. Hasil ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Frone *et al*, 1997 & Netemeyer, 2004, dimana mereka menemukan bukti-bukti yang mengindikasikan bahwa *family to work conflict* menurunkan *job performance* karyawan. Indeks jawaban responden menunjukkan bahwa kecenderungan perawat wanita dan bidan di Rumahsakit Bhayangkara Kota Semarang dalam memberikan tanggapan mengenai *family to work conflict* adalah sedang, begitu juga tanggapan terhadap *job performance*.

KESIMPULAN

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *work to family conflict* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. Hasil pengujian menunjukkan nilai CR sebesar 2,195 dengan probabilitas 0,028. Nilai tersebut memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 1 yaitu, nilai CR $> \pm 1,96$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work to family conflict* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *family to work conflict* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. Hasil pengujian menunjukkan nilai CR sebesar 1,836 dengan probabilitas 0,066. Nilai tersebut tidak memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 2 yaitu, probabilitas lebih besar dari 0,05 dan nilai CR $< \pm 1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *family to work conflict* tidak berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan nilai CR sebesar $-3,129$ dengan probabilitas sebesar 0,002. Nilai tersebut memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 3 yaitu, nilai CR $> \pm 1,96$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa *work to family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Hasil pengujian ini menunjukkan nilai CR sebesar 0,499 dengan probabilitas sebesar 0,618. Nilai tersebut tidak memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 4 yaitu, probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan nilai CR $< \pm 1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work to family conflict* tidak berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa *family to work conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa CR sebesar $-2,765$ dengan probabilitas sebesar 0,006. Nilai tersebut memenuhi persyaratan penerimaan hipotesis 5, yaitu nilai CR $> \pm 1,96$ dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *family to work conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan.

Pengujian menggunakan *sobel test* dengan *emotional exhaustion* sebagai variabel intervening antara *work to family conflict* terhadap *job performance* adalah tidak signifikan.

Hal ini disebabkan nilai *p value (one tailed)* nya sebesar 1,624.

Pengujian menggunakan *sobel test* dengan *emotional exhaustion* sebagai variabel intervening antara *family to work conflict* terhadap *job performance* adalah tidak signifikan. Hal ini disebabkan nilai *p value (one tailed)* nya sebesar 1,479.

KETERBATASAN

Penelitian yang dilakukan memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut :

1. Adanya kriteria *goodness of fit index* yang berada dalam rentang angka marginal yaitu GFI dan AGFI *index*. Ini menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam model pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini terkait dengan variabel yang disertakan dalam model penelitian ini. Artinya ada kemungkinan masih ada variabel-variabel lain yang perlu dimasukkan dalam model ini (Yavas, Ugur, *et al.* 2007).
2. Penggunaan variabel *work to family conflict*, *family to work conflict*, *emotional exhaustion* dan *job performance* pada penelitian ini memungkinkan memperoleh hasil yang berbeda jika dikombinasikan dengan variabel lain seperti *turnover intention* ataupun variabel kontrol seperti usia, pendidikan, status pernikahan dan jumlah anak (Yavas, Ugur, *et al.* 2007)
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terfokus pada perawat wanita dan bidan yang berstatus PNS, serta jumlah sampel yang masih relatif sedikit.

SARAN

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada rumahsakitlainnya seperti rumahsakit swasta. Sebab kemungkinan akan memberikan dampak terhadap variabel penelitian lainnya.

2. Peneliti selanjutnya disarankan tidak menggunakan variabel intervening *emotional exhaustion* dari *work to family conflict* ke *job performance* dan tidak menggunakan variabel intervening *emotional exhaustion* dari *family to work conflict* ke *job performance*.
3. Perlunya untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel *emotional exhaustion* dan *job performance*, misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan budaya organisasi.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan model pemikiran yang diajukan seperti penelitian yang dilakukan Yavas, Ugur, *et al* (2007) dan teknik analisa data ataupun objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal Ahmad; Che. Mohd Zulkifli & Jamal. Nordin. 2010. “*Family Issues and Work-Family Conflict among Medical Officers in Malaysian Public Hospitals*”. **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 1, No. 1, p. 26-36.
- Augusty, Ferdinand T. 2006, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Adams, A Gary; Lynda.A King & Daniel. King W . 1996. “*Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction*”. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 81, Issue. 4, p. 411-420.
- Agustina Lidya. 2009. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI

- Jakarta”. **Jurnal Akuntansi**. Vol.1 , No. 1.
- Ahmad, Aminah & Noryati Ngah. 2008. “*Role Conflict, Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Single Mother Employees*”. **The Journal of International Management Studies**. Vol. 3, No.2, p.176-180.
- Amstad, T Fabienne, Laurenz. L Mejer; Ursula Fasel; Achim Elfering & Nobert. K Semmer. 2011. “*A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching- Domain Relations*”. **Journal of Occupational Health Psychology**. Vol.16, No.2, p.151-169.
- Aryee, Samuel & Luk. Vivienne. 1996. “*Work and non-work influences on the career satisfaction of dual earner couples*”, **Journal of Vocational Behavior** Vol. 49, Issue 1 , p. 38-52.
- Babin, J Barry & James. S Boles. 1996. “*The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction*”. **Journal Of Retailing**, Vol. 72, Issue. 1, pp. 57-75.
- Bacharach, B S; P. Bamberger & Sharon Conley.1991.“*Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work*”. **Journal Of Organizational Behavior**. Vol.12, No.1, p.39-53
- Barnett, Chait. Rosalind & Hyde. Janet Shibley.2001. “*Women, men, work, and family*”. **American Psychologist**, Vol 56, No. 10, p,781-796.
- Beutell, J Nicholas. 2007. “*Self-Employment, Work-Family Conflict and Work-Family Synergy : Antecedents and Consequences*”. **Journal of Small Business and Entrepreneurship**. Vol.20, pp.325-334.
- Boles, James S; Mark.W Johnston & Joseph. F Hair Jr.1997. “*Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion : inter-relationships and effects on some work-related consequences*”. **Journal of Personal Selling & Sales Management**. Vol.17, No.1, p. 17-28
- Boles, S James.; W. Gary Howard & Heather. Howard Donofrio. 2001 , “*An investigation into the Inter – Relationship of Work – Family Conflict, Family – Work Conflict and Work Satisfaction*”, **Journal of Managerial Issues**, Vol. 13 , No. 3.
- Cinamon, Gali Rachel. 2006. “*Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background*”. **The Career Development Quartely**. Vol. 54.
- Cordes, L Cynthia & Thomas.W Dougherty.1993, “*A Review and an integration of research on job burnout*”.**Academy of Management Review**, Vol. 18, No.4, p. 621-56
- Dixon, A Marlene & Jennifer .E Bruening .2005.“*Perspectives on Work-Family Conflict in Sport: An Integrated Approach*”. **Sport Management Review**. Vol. 8, Issue. 5, p. 227-253.
- Frone , R Michael; Rusell. Marcia & Cooper. Lyme M. 1992. “*Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*”. **Journal of Applied Psychology**, Vol 77, p. 65-78.
- Frone , R Michael; Rusell. Marcia & Cooper. Lyme M. 1994 .”*Relationship between Job and Family Satisfaction : Causal or Non Causal Covariation*”. **Journal of Management**, Vol. 20, No 3, p. 565 -579.
- Gaines, Jeannie & John. M Jermier. 1983. “*Emotional Exhaustion in a High Stress Organization*”. **Academy of Management Journal**, Vol. 26, No. 4, p. 567-586.

- Ghayyur, Muhammad & Waseef. Jamal. 2012. "Work-Family Conflicts : A Case of Employees' Turnover Intention". **International Journal of Social Science and Humanity**, Vol. 2. No.3
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gutek, Barbara A ; Sabrina. Searle & Lilian. Klepa. 1991. "Rational versus gender role explanations for work-family conflict". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 76, Issue. 4,p. 560-568
- Greenhaus, H Jeffery & Nicholas. J Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles".**The Academy Of management review**. Vol. 10, p. 76-88
- Hasan, Iqbal. 2002. **Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Brett. Jeanne Brett & Karen. Kuczynski Gyllstrom. 1977 "Working Men and Women: Inter-and Intra-Role Conflict". **Psychology of Women Quarterly**.Vol, 1,4 , p. 319-333.
- Hu, Hui Hsin & Chien. Wei Cheng. 2010."Job stress, coping strategies, and burnout among hotel industry supervisors in Taiwan".**The International Journal of Human Resource Management**.Vol. 21 Issue. 8
- Hobfoll, Stevan E. 1989. "Conservation of resources : a new attempt at conceptualizing stress". **American Psychologist**. Vol. 44, No.3, p.513-24
- Karatepe , M O. 2006. "The effects of selected antecedents on the service recovery performance of frontline employees".**The Service Industries Journal**. Vol. 26, No.1, p.39-57
- Kinnunen, U & Saija. Mauno .1998. "Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland". **Human Relation**. Vol. 51, No.2, p.157-77
- Kuruuzum, Ayse; Anafarta. Nilgun; Irmak Sezgin. 1989. "Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry". **International Journal of Contemporary Hospitality Management**.
- Maslach, Christina & Susan. E Jackson. 1981. "The measurement of experienced burnout". **Journal Of Occupational Behaviour**.Vol.2, p.99-113.
- Martins, L. Luis; Kimberly.A Eddelston & John. V Viega.2002. "Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction".**Journal Academy Of Management**. Vol. 45, No. 2, P. 399-409.
- Mas'ud,Fuad. 2004, **Survai Diagnosis Organisasional**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Netemeyer, G Richard ; James. S Boles& Robert McMurrian .1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales"**Journal of Applied Psychology**, Vol. 81, Issue 4, p.400
- Parasuraman, Saroj & Claire. A Simmers. 2001. "Type of employment, work-family conflict and well-being : a comparative study". **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 22, p. 551-568.
- Pasewark. R William & Ralph. E Viator .2006." Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession".**Behavioral Research in Accounting**. Vol. 18, No. 1, p. 147-165.
- Posig, Margaret & Jill Kickul. 2004. "Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion". **Women in Management Review**, Vol. 19, No. 7, p. 373-386.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan**.

- Ryan, David Timothy & Sagas. Michael. 1995. "*Relationships between pay satisfaction, work-family conflict, and coaching turnover intentions*" **Team Performance Management**, Vol. 15, Iss: 3/4, pp.128 – 140.
- S, W Christine., Megawati. Oktorina & Indah. Mula. 2010. "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluraga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)". **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol. 12, p. 121-132.
- Thoits, A Peggy .1991. "*On Merging identity theory and stress research* ".*Social Psychology Quarterly*".**Social Psychology Quarterly**.Vol. 54, No.2, p.102-12.
- Yavas, Ugur., Emin. Babakus., Osman. M Karatepe. 2008. "*Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. Does gender matter?*".**International Journal of Service Industry Management**, Vol. 19, No. 1, p.7-31.