PENGARUH KONFLIK ANTARA PEKERJAAN-KELUARGA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(Studi Kasus Pada Dosen UNNES)

SKRIPSI

Oleh

Umi Dwi Poernomo

NIM 7311411167

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pemimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Rabu.

Tanggal : 9 September 2015

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Rini Setyo Witiastuti, SE, M.M
NIP. 197610072006042002

Pembimbing,

Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc
NIP. 1985010820091220044

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas EkonomiUniversitas Negeri Semarang pada :

Hari : Senin,

Tanggal : 21 September 2015

Penguji 1	Penguji II	Penguji III
Dr. S. Martono, M.Si	Dra. Palupiningdyah, M.Si	Nury Ariani Wulansari, SE, M.
NIP. 196603081989011001	NIP. 195208041980032001	NIP. 198501082009122004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, M.M
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 11 September 2015

Umi Dwi Poernomo
NIM 7311411167

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Kebiasaan melihat sisi baik dalam setiap kejadian adalah lebih berharga daripada memiliki harta kekayaan (Samuel Johnson)
2. Sukses adalah kemampuan untuk berpindah dari suatu kegagalan ke kegagalan lain tanpa kehilangan antusiasme (Wiston Churchil)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan semangat, perhatian, dukungan, dan doa.
2. Almamaterku UNNES.

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi"**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin observasi dan penelitian.
4. Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama proses penulisan skripsi.

5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu serta seluruh Staf Perpustakaan dan Tata Usaha atas segala bantuan selama proses studi di kampus.
6. Kedua orang tua (Bapak dan Ibu) tercinta yang selalu memberikankasih sayang, nasehat, doa, dukungan, dan kesabarannya dalam setiap langkah hidup penulis.
7. Saudara (kakak dan adik) tersayang yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan studi di Universitas Negeri Semarang

Sebagai akhir kata,semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengkajian keilmuan danmendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, 11 September 2015

Penyusun

SARI

Poernomo, Umi Dwi. 2015. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Mediasi pada Dosen Universitas Negeri Semarang. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari S.E.,M.Sc.

Kata Kunci : Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional, Kinerja.

Kinerja dosen merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi jalannya suatu instansi akademik. Kinerja dosen itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Konflik antara pekerjaan-keluarga dapat menjadi faktor penting yang dapat menurunkan kinerja dosen. Konflik antara pekerjaan-keluarga yang tinggi akan mengakibatkan kelelahan emosional pada dosen. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi,

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Negeri Semarang dengan teknik pengambilan data *proportionate random* dan penghitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang diketahui sebesar 92 dosen Universitas Negeri Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi, dan analisis jalur(*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan konflik antara pekerjaan-keluarga pada kelelahan emosional. Hasil juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara kelelahan emosional pada kinerja dosen. Sedangkan konflik antara pekerjaan-keluarga menunjukkan hasil yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Kelelahan emosional terbukti memediasi hubungan konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung pengaruh tidak langsung 4.1483 < t tabel (1.987).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah konflik antara pekerjaan-keluarga sangat berperan penting untuk mengukur kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa, untuk memunculkan kinerja dosen, Universitas Negeri Semarang harus dapat menyeimbangkan peran antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga agar tidak terjadi keleleahan emosional.

ABSTRACT

Poernomo, Umi Dwi. 2015. The influence of work-family conflict on job performance with Emotional Exhaustion as Intervening Variable of Semarang State University Lectures. Final Project. Management Major. Economics Faculty. Semarang State University. Supervisor: NuryArianiWulansari S.E.,M.Sc.

Keywords: Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, Job Performance.

Lecturer's performance is important that can possiblyinfluence an academic institution. Lecturer's performance itself can be affected by several factors. Work-family conflict can be an important factor that can degrade the performance of lecturers. A work-family conflict leads to high emotional fatigue on the lecturers. The purpose of this study was to find out whether there were the effects of work-family conflict on lecturer's performance with emotional exhaustion as the mediating variable.

The population of this study wasthe lecturersof Semarang State University. The samples were selected by using proportionate random. The samples were calculated by applying slovin formula consisting of 92 lecturers of Semarang State University. The methods of data analysis were descriptive analysis, regression analysis and path analysis.

The results of the study showed that there was a significant positive influence of work-family conflict on emotional fatigue. The results also showed that there was a significant negative effect of emotional fatigue on the performance of lecturers. While the work-family conflict showed negative results but there were no significant effects on the performance of the lecturers. Emotional fatigue was proved that it mediatedbetween the relationship of work-family conflict and lecturer's performance as it was indicated by t-value (indirect influence) 4.1483 < t-table (1.987).

The conclusion of this study is work-family conflict is very important to measure the performance of lecturers. It indicates that Semarang State University should balance the role of the demands work and family in order to avoid emotional fatigue so that the performance of lecturers shows up well.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....

DAFTAR TABEL .....

DAFTAR GAMBAR.....

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN..... **1**

1.1. Latar Belakang Masalah..... 1

1.2. Perumusan Masalah 7

1.3. Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II Landasan Teori **10**

2.1. Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga **10**

2.1.1. Pengertian Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga..... 10

2.1.2. Jenis Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga..... 11

2.1.3. Prediktor Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga..... 12

2.1.4. Indikator Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga 15

2.2. Kinerja **17**

2.2.1. Pengertian Kinerja..... 17

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 18

2.2.3. Karakteristik Kinerja..... 19

2.2.4. Indikator Kinerja 20

2.3. Kelelahan Emosional *(Emotional Exhaustion)* **21**

2.3.1. Pengertian Kelelahan Emosional *(Emotional Exhaustion)*..... 21

2.3.2. Aspek Kelelahan Emosional 22

2.3.3. Karakteristik Kelelahan Emosional 23

2.3.4.Indikator Kelelahan Emosional..... 23

2.4. Penelitian Terdahulu **25**

2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis **27**

2.5.1. Hubungan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga dan Kelelahan Emosional 29
2.5.2. Hubungan Kelelahan Emosional dan Kinerja 30
2.5.3. Hubungan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja 31
2.5.4. Hubungan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja, dimediasi Kelelahan Emosional 32
2.6 Hipotesis 33
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1. Objek Penelitian 35
3.2. Jenis dan Desain Penelitian 35
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 35
3.3.1. Populasi 35
3.3.2. Sampel 36
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel 38
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 39
3.4.1. Variabel Dependen 39
3.4.2. Variabel Indenpen 40
3.4.3 Variabel Mediasi 42
3.5. Metode Pengambilan Data 43
3.6. Metode Analisis Data 45
3.5.1.Uji Instrumen Data 45
3.5.1.1. Uji Validitas 46
3.5.1.2. Uji Reliabilitas 48
3.5.2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden 49
3.5.3. Uji Statistik Inferensial 51
3.5.4. Uji Asumsi Klasik 51
3.5.5. Uji Hipotesis 53
3.5.6.Sobel Test dan Bootsrapping 54

BAB IV Hasil dan Pembahasan **56**

4.1. Hasil Penelitian **56**

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 56

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif 57

4.1.2.1. Analisis Deskriptif Identitas Responden 57

4.1.2.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 57

4.1.2.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58

4.1.2.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 59

4.1.2.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Fakultas 60

4.1.2.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan 61

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel 61

4.1.2.2.1. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga 62

4.1.2.2.2 . Variabel Kelelahan Emosional 63

4.1.2.2.3. Variabel Kinerja 64

4.1.3 Uji Asumsi Klasik **65**

4.1.3.1. Uji Normalitas 65

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas 67

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas 68

4.1.4. Pengujian Hipotesis **70**

4.1.4.1. Uji Parametik Individual (Uji-t) 70

4.1.4.2. Sobel Test dan *Bootsrapping* 76

4.1.5. Pembahasan 79

4.1.5.1. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada kelelahan Emosional 79

4.1.5.2. Pengaruh Kelelahan Emosional Pada Kinerja 80

4.1.5.3. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-keluarga Pada Kinerja 81

4.1.5.4. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-keluarga Pada Kinerja dengan Kelelahan Emosional sebagai mediasi 82

BAB V Kesimpulan dan Saran 84

5.1 Simpulan 84

5.2 Saran..... 85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 25
Tabel 3.1 Ukuran Sampel Dosen 38
Tabel 3.2 Indeks Skala Likert 45
Tabel 3.3 Validitas Variabel Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga 46
Tabel 3.4 Validitas Variabel Kinerja 47
Tabel 3.5 Validitas Variabel Kelelahan Emosional 47
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian..... 49
Tabel 3.7 Kriteria Nilai Interval..... 50
Tabel 4.1 Usia Responden..... 58
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 58
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden 59
Tabel 4.4 Fakultas Responden 60
Tabel 4.5 Status Perkawinan 61
Tabel 4.6 Jawaban Responden tentang Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga .. 62
Tabel 4.7 Jawaban Responden tentang Kelelahan Emosional 63
Tabel 4.8 Jawaban Responden tentang Kinerja 64
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov..... 66
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas..... 67
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Glejser 69
Tabel 4.12 Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kelelahan Emosional 70
Tabel 4.13 Pengaruh Kelelahan Emosional pada Kinerja..... 71
Tabel 4.14 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja..... 72
Tabel 4.15 *R Square* Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kelelahan Emosional 73
Tabel 4.16 Koefisien Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kelelahan Emosional 73

Tabel 4.17 *R Square* Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional pada Kinerja..... 74
Tabel 4.18Koefisien Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional pada Kinerja 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran Penelitian 29
Gambar 3.1 Model Penelitian 54
Gambar 4.1 Grafik *Normal P-Plot* 66
Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas *Scatterplot* 68
Gambar 4.3 Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Dimediasi Kelelahan Emosional 78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Penelitian

Lampiran 2 Jumlah Total Dosen Universitas Negeri Semarang

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 5 Uji Validitas

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Analisis Deskriptif

Lampiran 8 Asumsi Klasik

Lampiran 9 Uji Regresi

Lampiran 10 Sobel dan Bootstrapping Test

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, sering ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat (Prihantoro, 2012:78).

Kinerja berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik atau tidak.Jika karyawan melaksanakan tugas mereka dengan baik, itu artinya mereka puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang buruk biasanya mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka (Tuten dan Neidermeyer,2004:31). Buruknya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai hal. Salah satu yang menjadi penyebabnya dikarenakan adanya konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict* - *WFC*).

Konflik antara pekerjaan-keluarga diidentifikasi sebagai bentrokan antar peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan (Greenhaus dkk., 2003:525). *Work-Family Conflict* dapat terjadi ketika

seseorang tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung-jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankannya (Warokka dan Febrilia, 2014:2). Konflik antara pekerjaan-keluarga (peran ganda) merupakan bentukkonflikantara peranyang diakibatkan olehtuntutanperandi tempat kerja dankeluargasaling bertentangandalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985: 77).

Tuntutan peran yang harus dijalani oleh pekerja yang sudah berkeluarga tidak selamanya dapat berjalan seimbang. Peran dan tanggungjawab yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan konflik. Konflik antara pekerjaan-keluarga (konflik antar peran) merupakan bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung-jawab terhadap keluarga. Misalnya, seorang karyawan wanita yang dituntut bekerja dengan jam dan beban kerja berlebih, mengakibatkan ia lalai dalam mengurus anak yang menjadi tanggung-jawabnya sehingga dapat memicu pertengkaran suami-istri. Hal ini tentu saja dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja (Netemeyer dkk., 1996:401).

Konflik antara pekerjaan-keluarga yang berlebihan akan mengakibatkan kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*) pada karyawan. Contohnya, karyawan yang memiliki beban kerja berlebih, menuntut karyawan agar dapat berkinerja tinggi dan membuat mereka bekerja menjadi lebih intens yang memaksa mereka menjalani dua peran sekaligus (peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga). Dengan menjalani dua peran sekaligus secara bersamaan, akan membuat karyawan menjadi semakin merasakan konflik antara pekerjaan-keluarga. Semakin besar konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami oleh

pekerja, maka akan semakin meningkatkan kelelahan emosional yang dialami oleh pekerja (Ahmad, 2010:269).

Kelelahan emosional akan terjadi ketika timbul perasaan tertekan dan kelelahan yang diakibatkan suatu pekerjaan. Kehabisan sumberdaya emosional dan kekurangan energi merupakan karakteristik dari kelelahan emosional (Maslach dan Jackson, 1981:101). Habisnya sumber daya emosional dan kurangnya energi juga disebabkan karena ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan,sehingga menimbulkan rasa cemas setiap ingin memulai pekerjaan, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya untuk menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan,dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Misalnya, tuntutan yang memaksa karyawan untuk lembur disetiap akhir pekan, padahal mereka berharap dapat menghabiskan waktu untuk bersama keluarga dirumah Kelelahan emosional akan terjadi ketika timbul perasaan tertekan dan kelelahan yang diakibatkan suatu pekerjaan. Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*)merupakan variabel mediasi yang dapat menghubungkan antara konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun (Ahmad, 2008:179; Ahmad dan Omar, 2012:204;Karatepe, 2012:263). Setiap karyawan yang memiliki peran ganda (WFC) harus bersiap menghadapi akan adanya kelelahan emosional, ketika mereka berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaannya dengan peranan dalam keluarga. Kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan secara terus menerus akan

membuat mereka menjadi depresi dan merasa tidak berdaya terhadap tuntutan pekerjaan mereka yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja mereka. Kelelahan emosional tidak akan terjadi dengan sendirinya tanpa adanya penyebab, seperti terjadinya konflik antara pekerjaan-keluarga yang terjadi secara berlebihan.

Penelitian ini didasari dari beberapa alasan. Pertama, penelitian mengenai konflik antara pekerjaan-keluarga yang dimediasi oleh kelelahan emosionalsebagai konsekuensinya terhadap kinerja karyawan masih belum banyak diperhatikan (Fu dan Shaffer, 2000:518). Hal ini disebabkan karena hubungan antara konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja lebih banyak diteliti (Li dkk., 2013:1642). Hal tersebut menunjukkan, bahwa penelitian konfik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja yang dimediasi oleh kelelahan emosionalmasih jarang, sehingga penelitian ini menjadi landasan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut,

Kedua, masih terdapat perbedaan hasil penelitan sebelumya mengenai hubungan antara konflik antara pekerjaan-keluarga dengan kinerja. Penelitian Mohsin dan Zahid (2012:11507) menemukan, bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga tidak ada pengaruh pada terhadap kinerja. Artinya, karyawan masih menunjukkan komitmennya untuk bertanggung-jawab terhadap pekerjaan mereka, meskipun mereka harus menyeimbangkan dua peran yang mereka jalani. Sedangkan, Ahmad (2008:179) mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga ternyata secara langsung berhubungan negatif terhadap kinerja. Artinya, semakin besar konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan

maka akan mengakibatkan kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan juga semakin besar yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Ketiga, rekomendasi dari penelitian Gilboa dan Shirom (2008:258), menyatakan untuk meneliti apakah ada pengaruh antara konflik antara pekerjaan-keluarga (WFC) pada kinerja karyawan. Atas rekomendasi tersebut, peneliti melakukan pencarian penelitian pendukung. Penelitian Karatepe (2012), menguji pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi.Mohsindan Zahid (2012), menguji pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Karatepe (2012), mengungkapkan pengaruh negatif antara konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan, artinya bahwa adanya konflik pekerjaan-keluarga akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Mohsindan Zahid (2012), mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja. Artinya bahwa, karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sehingga, dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian ulang untuk memperkuat hasil penelitian tersebut.

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga adalah dosen (Shuja’at dkk., 2012:100).Dosen adalah pendidik professional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen memiliki karakter pekerjaan seperti beban kerja yang berat terutama pada beban kerja yang berkaitan dengan banyaknya jumlah kelas per sks dan jumlah peserta didik disetiap kelas tersebut,

harapan dari peserta didik/mahasiswa, harapan manajemen tempat dosen tersebut mengajar dan jumlah peserta didik secara keseluruhan yang memungkinkan dosen lebih sering menghabiskan waktunya dikantor atau bahkan mengerjakan tugasnya dirumah (Ellys, 2013:61).

Karakter pekerjaan tersebut memungkinkan dosen mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga. Contoh konflik antara pekerjaan-keluarga pada dosen yaitu ketika dosen memiliki jadwal mengajar dengan jumlah sks yang banyak dan ditambah dengan tugas khusus yaitu penelitian yang mengharuskan dosen untuk lembur mengakibatkan dosen tersebut kehilangan waktu berkumpul bersama keluarganya dirumah. Tuntutan antara pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat diseimbangkan yang terjadi pada dosen jika terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan kelelahan emosional pada dosen sebagai dampak dari adanya konflik antara pekerjaan-keluarga. Kelelahan emosional pada dosen terjadi karena habisnya sumber daya (energi dan waktu) yang dimiliki untuk memenuhi tutuntan peran pekerjaan sebagai dosen (Suminar dan Yulianti, 2013:163).

Penelitian ini akan dilakukan pada Dosen UNNES untuk menguji apakah ada pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen. Universitas ini dipilih karena, Badan Akreditas Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) pada tahun 2013 mengeluarkan keputusan untuk akreditasi Universitas Negeri Semarang yaitu akreditasi B. Ini artinya Universitas Negeri Semarang harus meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan menuju akreditasi A, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas terutama yang berasal dari dosen sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan berbagai

permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji **"Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga pada Kinerja Dosen dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel pemediasi" Studi Kasus Dosen UNNES.**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara konflik antara pekerjaan-keluarga dan kinerja dosen, serta efek mediasi kelelahan emosional, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kelelahan emosional Dosen UNNES?
2. Apakah terdapat pengaruh kelelahan emosional pada kinerja Dosen UNNES?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja Dosen UNNES?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga padakelelahan emosional Dosen UNNES.
2. Untuk menguji pengaruh kelelahan emosional pada kinerja Dosen UNNES.

3. Untuk menguji pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja Dosen UNNES.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk Pembaca
   a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi penelitian konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja yang masih kurang diperhatikan.
   b. Penelitian ini juga dapat menunjukkan bahwa kelelahan emosional ternyata terbukti sebagai variabel mediasiantara konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja.
2. Untuk Akademisi
   a. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia dan memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja.
   b. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus sumber referensi dan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis
   a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh WFC yang dialami Dosen sehingga berdampak pada menurunnya kinerja Dosen.

b. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa jika kelelahan emosional terbukti sebagai variabel mediasi pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja Dosen, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi untuk mengurangi kelelahan emosional maupun konflik antara pekerjaan-keluarga yang terjadi pada Dosen.

2. Bagi Organisasi

a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan analisis atau acuan organisasi/instansi khususnya bagi Dekan mengenai masalah yang mungkin dialami oleh Dosen terutama yang menyangkut perasaan puas atau tidaknya Dosen dalam pekerjaannya.

b. Jika Dosen mengalami konflik antara pekerjaan yang mengganggu keluarga (WFC) yang menyebabkan menurunnya kinerja, maka penting bagi organisasi/instansi untuk memperhatikan cara mengurangi konflik yang dialami Dosen.

c. Seorang pemimpin perlu mengetahui mengenai kelelahan emosional yang dialami Dosenakibat terjadinya konflik antara pekerjaan-keluarga. Jika Dosenmengalami konflik antara pekerjaan-keluarga, perlu untuk memberikan pencegahan dan antisipasi agar tidak terjadi kelelahan emosional pada Dosen agar tetap berkinerja tinggi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga

2.1.1 Pengertian Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga

Konflik antara pekerjaan-keluarga (peran ganda) merupakan bentukkonflikantara peranyang diakibatkan olehtuntutanperandi tempat kerja dankeluargasaling bertentangandalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985: 77).Netemeyer dkk. (1996: 401) mendefinisikan Konflik antara pekerjaan-keluarga (konflik antar peran) merupakan bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga, meliputi: tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan.Konflik antara pekerjaan-keluarga diidentifikasi sebagai bentrokan antar peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan (Greenhaus dkk., 2003:525).

Christine, dkk. (2010:122) mendefinisikan bahwa Konflik antara Pekerjaan-Keluargaterjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Adaya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. Dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal.

Menurut Bagger dan Andrew (2012: 474), WFC mengacu pada konflik yang menyebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat membatasi kemampuan

seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga. Frone (2000:888) mendefinisikan konflik antara pekerjaan-keluarga sebagai hubungan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dengan kata lain, konflik yang disebabkan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga. Konflik antara pekerjaan-keluarga menurut Thomas dan Ganster (1995:7), adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan tidak sesuai dengan peran dan tututan dalam keluarga. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang dialami oleh pekerja yang tidak dapat menyeimbangkan peran dan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.

2.1.2 Jenis Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), terdapat 3 jenis *Work-Family Conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict,*waktu adalah hal yang sangat penting bagi seorang pekerja yang menjalani peran ganda. Konflik yang didasarkan pada waktu akan terjadi karena waktu yang digunakan dalam satu peran dalam pekerjaan tidak akan dapat digunakan untuk peran lain dalam keluarga. Meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga.
2. *Strain-based conflict,* konflik ini didasarkan pada keterlibatan antar peran. Beban berlebih diduga sebagai penyebab munculnya Ketegangan

emosional yang ditimbulkan konflik ini akan membuat seseorang sulit untuk memenuhi peran yang lainnya.

3. *Behavior-based conflict,*kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain. Konflik ini berkaitan dengan "keterlibatan keluarga". Adanya ketidaksesuaian suatu harapan antara peran dalam pekerjaan terhadap peran dalam keluarga akan memicu adanya konflik ini.

2.1.3 Prediktor Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Ahmad (2008: 60), terdapat prediktor dari *Work-Family Conflict* yang dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Faktor terkait pekerjaan, yaitu:
   a. Tipe pekerjaan.

      Karyawan profesional yang berada pada posisi manajerial dan tingkat atas lainnya lebih berpotensi mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga daripada karyawan yang berada dilini bawah lainnya. Hal ini disebabkan karena karyawan professional pada posisi manajer biasanya memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar daripada karyawan lainnya, sehingga lebih berpotensi mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

   b. Komitmen waktu kerja.

      Salah satu yang menjadi tolak ukur konflik antara pekerjaan-keluarga adalah berbasis pada waktu. Konflik antara pekerjaan-keluarga akan terjadi ketika sebagian besar waktu yang karyawan miliki hanya dihabiskan untuk memenuhi satu peran dalam pekerjaan. Waktu berjam-

jam yang karyawan gunakan untuk memenuhi peran dalam pekerjaan akan menjadi konsekuensi negatif bagi perannya di dalam keluarga.

c. Keterlibatan kerja.

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dalam peran pekerjaan akan membuat karyawan menjadi semakin sibuk sehingga karyawan hanya akan menghabiskan waktu hanya pada pekerjaan mereka dengan menyampingkan peran di dalam keluarga, sehingga terjadilah konflik antara pekerjaan-keluarga.

d. Peran yang berlebihan.

Ketika karyawan mengalami beban kerja berlebih sehingga menghabiskan waktu dan energi yang terlalu besar pada perannya dalam pekerjaan, maka karyawan akan mudah mengalami kelelahan emosional. Kelelahan emosional yang dialami karyawan inilah yang akan memicu terjadinya konflik antara pekerjaan-keluarga.

e. Fleksibilitas kerja.

Mencegah terjadinya konflik antara pekerjaan-keluarga dengan mengatur jadwal kerja secara fleksibel akan membantu membuat peran perkerjaan dan peran keluarga menjadi sedikit seimbang.

2. Faktor terkait keluarga, yaitu:

a. Jumlah anak

Semakin banyak anak yang karyawan miliki, maka akan semakin besar tanggung jawab dan waktu yang akan dibutuhkan karyawan untuk dapat berada dirumah untuk mengasuh dan merawat anak mereka.

b. Tahap siklus hidup

Karyawan yang memiliki anak balita akan lebih rentan mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga daripada karyawan yang memiliki anak diatas umur 5 tahun atau bahkan remaja. Hal ini disebabkan karena, anak balita membutuhkan perawatan dan pengawasan yang ketat dari orang tuanya sehingga lebih menyita waktu karyawan agar dapat berada dirumah.

c. Keterlibatan keluarga

Karyawan yang lebih terlibat atau tenggelam dalam domain keluarga akan lebih mudah mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga. Contohnya, karyawan yang tidak dapat berhenti memikirkan anaknya yang sedang sakit meskipun harus bekerja dan memenuhi tanggung jawabnya. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak fokus dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

d. Pengaturan perawatan anak

Kualitas pengaturan perawata anak menjadi hal yang sangat penting untuk dipikirkan bagi para orang tua yang bekerja, agar kepentingan anak menjadi kebutuhan yang sama pentingnya dengan kualitas kerja orang tua sehingga patut untuk dapat diseimbangkan.

3. Faktor terkait individu, yaitu:

a. Nilai peran

Nilai peran individu menjadi hal yang sangat penting untuk dapat mengatur tindakan untuk orang yang bekerja. Hal ini berkaitan dengan

bagaimana seseorang menyeimbangkan peran-perannya, memprioritaskan peran kehidupan mereka, dan apa saja yang menjadi kepentingannya.

b. Orientasi peran gender

Adanya pandangan tradisional tentang tuntutan dan tanggung jawab yang berbeda antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan akan membuat karyawan perempuan menjadi lebih rentan dalam mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga.

c. *Locus of Control*

Locus of Control lebih mengacu pada fakto kepribadian seseorang, dimana seseorang akan memilih dimana tempat yang cocok agar dapat lebih efektif.

d. Perfeksionisme

Hal ini lebih didasarkan pada perasaan yang ingin menyempurnakan setiap pekerjaan mereka sehingga dapat mengahabiskan sebagian besar waktu dan energinya untuk pekerjaannya.

2.1.4 Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Netemeyer (1996:401), indikator-indikator konflik antara pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja.

Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan harus dijalankan dalam waktu bersamaan. Dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya.

2. Banyaknya tuntutan tugas

Tuntutan umum dalam peran pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas, dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan umum dalam peran pekerjaan ini membuat seseorang mengkhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

3. Sibuk dengan pekerjaan

Banyaknya tuntutan tugas membuat seseorang lebih mengahabiskan waktunya untuk dapat lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan pekerja lebih senang menghabiskan waktunya untuk memenuhi kewajiban-kewajiban dalam pekerjannya.

4. Kurangnya kebersamaan keluarga

Waktu yang lebih banyak dihabiskankan seorang pekerja untuk memenuhi dan menyempurnakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, membuat pekerja mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam keluarga.

5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Seseorang yang berdedikasi dalam pekerjaannya akan menentukan seberapa tinggi komitmen yang pekerja berikan. Semakin tinggi komitmen pekerja dalam pekerjaan, akan membuat pekerja semakin sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab perannya dalam keluarga.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) seringkali diartikan dengan pencapaian tugas, dimana istilah pencapaian tugas sendiri berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Lindholm, 2000:48). Christine dkk. (2010:123) kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikkan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat akhir keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Umumnya, kinerja berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik atau tidak.Jika karyawan melaksanakan tugas mereka dengan baik, itu artinya mereka puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang buruk biasanya mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka (Tuten dan Neidermeyer,2004:31).

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Secara khusus profesiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti: dorongan, loyalitas, inisiatif, potensi kepemimpinan, dan moral kerja (William dan Anderson, 1991:602). Kinerja diartikan sebagai suatu gabungan dari *in-role*

performance dan *extra-role performance. In-role performance* adalah ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekrjaan seseorang, seperti seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan. Sedangkan *extra-role performance* adalah ukuran perilaku kerja yang bukan bagian deskripsi kerja, tidak terkait dengan penggajian, tapi membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif (Mac kenzie, 1999:398). Dari beberapa pengertian mengenai kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1987:73) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi Kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu

   Meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

   Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

   Meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

2.2.3 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:68) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya selalu ingin memberikan kinerja yang maksimal sehingga mereka memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

Dengan tanggung jawab pribadi yang tinggi membuat karyawan tau apa saja yang menjadi risiko dalam pekerjaannya, seperti dinas keluar kota, lembur saat weekend, dan sebagainya.

3. Memiliki tujuan yang realistis

Komitmen yang tinggi dan tanggung jawab yang besar diberikan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan pencapaian perusahaan/organisasi agar mencapai pada target yang ditentukan.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

Penyusunan rencana kerja tentang apa saja yang harus dilakukan, dan mengantisipasi kemungkinan yang ada dilakukan dan disusun dengan baik untuk mencapai target yang telah ditentukan.

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

   Umpan balik merupakan faktor yang penting untuk mengukur sejauh mana rencana kerja dapat berjalan dengan baik

2.2.4 Indikator Kinerja

Babin dan Boles (1998:82) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Mampu menjalankan tugas dengan baik

   Kemampuan untuk menjalankan tugas dengan baik dan tepat pada waktunya merupakan ciri bahwa seorang karyawan berkinerja baik.

2. Prestasi Kerja

   Prestasi kerja diukur dari tingkat produktivitas karyawan yang dihasilkan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

3. Kerjasama (Interrelationship)

   Adanya hubungan timbal balik yang baik antara pekerja dan atasan, merupakan cirri bahwa pekerja merasa puas atas pekerjaannya sehingga pekerja mampu memberikan kinerja yang baik.

4. Mengetahuhi pelayanan dan fasilitas yang disediakan

   Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mengetahui bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen/pelanggan. Hal ini berkaitan dengan keterampilan seorang pekerja

5. Pemahaman apa yang perlu dilakukan didalam pekerjaan

Pengetahuan yang luas memberikan banyak ide kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada dengan baik dan benar.

2.3 Kelelahan Emosional

2.3.1 Pengertian Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah kelelahan emosi yang terjadi ketika timbul perasaan tertekan dan kelelahan yang diakibatkan suatu pekerjaan, yang ditandai dengan kehabisan sumberdaya emosional dan kekurangan energi (Maslach dan Jackson, 1981:101). Kelelahan emosional menurut Karatepe(2013:616), adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga.

Menurut Suminar dan Yulianti (2013:164), kelelahan emosional adalah kelelahan yang timbul karena seseorang yang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen pada pekerjaannya, sehingga bekerja terlalu banyak dengan waktu yang lama sehingga mereka mengesampingkan kebutuhan dan keinginan (keluarga) dan menimbulkan perasaan tertekan.

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang disebabkan oleh menipisnya sumberdaya atau energi dan waktu yang diakibatkan peran yang beerlebihan sehingga seseorang tidak dapat melakukan peran dan tanggung jawabnya secara memadai dan nyaman (Ahmad, 2010:269). Contohnya, beban kerja yang terlalu berat yang membuat pekerja menghabiskan waktunya dikantor secara terus menerus dan mengurangi waktu bersama keluarga sehingga pekerja mengalami

kelelahan emosional yang berlebihan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional adalah kelelahan emosi yang disebabkan menipisnya sumberdaya, energi dan waktu yang diakibatkan konflik peran yang berlebihan.

2.3.2 Aspek Kelelahan Emosional

Menurut Maslach dkk (2001:404) terdapat 3 aspek dalam kelelahan emosional, yaitu:

1. Fisik

   Fisik individu ditandai dengan meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan lambung, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, kepala pusing, kanker, ketegangan otot dan susah tidur.

2. Emosi

   Emosi terdapat di dalam komponen afektif manusia. Kelelahan dalam emosi yaitu: mudah lupa, sulit berkonsentrasi, mudah menanggis, mengalami kebosanan, tidak percaya diri, mudah putus asa, mudah cemas, gelisah, sulit beradaptasi, mengurung diri, mudah marah dan kesepian.

3. Mental

   Mental merupakan kelelahan yang berupa kecemasan, ketegangan, bingung, *sensitive*, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kesepian, depresi, dan mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan semangat hidup, serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

2.3.3 Karakteristik Kelelahan Emosional

Menurut Maslacsh dan Jackson (1981:105) karakteristik yang mempengaruhi kelelahan emosional adalah:

1. Terganggunya secara Fisik

   Ditandai dengan gangguan secara fisik seperti: kepala terasa pusing, lemas, lesu, sulit tidur, tidak nafsu makan, tekanan darah, gangguan lambung, ketegangan otot.

2. Terganggu secara Psikologis

   Ditandai dengan turunnya kepercayaan diri, mudah frustasi, mudah gugup, putus asa dan penurunan pencapaian pribadi.

3. Terganggu secara Sosial

   Ditandai dengan komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kesepian, tidak perduli dengan keadaan sekitar, dan mengasingkan diri.

2.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional

Menurut Maslach dan Jackson (1981:108) indikator yang mempengaruhikelelahan emosional ditandai dengan:

1. Terganggu secara emosional

   Ditandai dengan habisnya sumber daya (waktu dan energi), tidakdapat berkonsentrasi, susah berfikir, cenderung untuk lupa, tidak tekun dalam pekerjaannya, kepercayaan berdiri berkurang,dan sulit mengontrol sikap.

2. Merasa lelah pada akhir hari kerja

   Disebabkan karena terlalu berat beban kerja dihari kerja sehingga karyawan kurang beristirahat dan merasakan dampaknya pada akhir hari kerja.

3. Merasa lelah ketika bangun di pagi hari

   Ditandai dengan adanya rasa nyeri di punggung, nyeri pada anggota badan, kaku pada kelopak mata dikarenakan kurangnya waktu untuk istirahat.

4. Tertekan ketika menghadapi pekerjaan

   Ditandai dengan perasaan tidak percaya diri, lebih mengurung diri dan perasaan gugup.

5. Merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja

   Ditandai dengan perasaan perasaan cemas saat memulai pekerjaan, lesu, kurang semangat dan kurang bergairah.

6. Merasa frustasi ketika bekerja.

   Ditandai dengan emosi yang kurang stabil, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan ceroboh.

7. Merasa telah bekereja terlalu keras

   Ditandai dengan sikap menunda pekerjaan, merasa enggan menyelesaikan tugas tepat waktu.

8. Merasa sudah pada batasnya

   Ditandai dengan sikap yang cenderung untuk bermalas-malasan, kurang perduli dengan keadaan sekitar dan cenderung mengurung diri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagi bahan rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut merupakan tabel penelitian-penelitian terdahulu yang telah penulis rangkum :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	**Judul**	**Penulis, Tahun**	**Responden**	**Variabel**	**Hasil**
1	*Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance*	Ahmad, (2008).	Meta analisis artikel	X=Konflik pekerjaan-keluarga Y=Kinerja Mediasi = kelelahan emosional	a. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh (-) pada kinerja. b. Kelelahan emosional sebagai variabel pemediasi
2	*The predictors and performance-related outcomes of bi-directional work-family conflict: An empirical study*	Mohsin dan Zahid, (2011).	Karyawan bank lokal di Rawalpindi / Islamabad	X=Konflik pekerjaan-keluarga Y=Kinerja	Konflik pekerjaan-keluargatidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
3	*The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance The mediation of emotional exhaustion.*	Karatepe, (2013).	110 karyawan dan manajer hotel di Rumania.	X = Konflik Pekerjaan-keluarga Y = Kinerja Mediasi = kelelahan emosional	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh (-) pada kinerja, dengan kelelahan emosional sebagai variabel pemediasi

Sumber: Penelitian Terdahulu

Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis, Tahun	Responden	Variabel	Hasil
4	*The Effect of Emotional Exhaustion on Job Satisfaction and its Impact on Performance*	Suminar dan Yulianti (2013).	40 dosen di STIE Perbanas Surabaya.	X = Konflik Pekerjaan-keluarga Y= Kinerja	Kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.
5	*Cross-Domain Effects of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance*	Li, dkk. (2013)	241 pengawas di 3 Rumah Sakit di Beijing dan Xi'an.	X = Konflik Pekerjaan-keluarga Y = Kinerja	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh (-) pada kinerja.
6	*Work-Family Conflict and Job Perfomance : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market*	Warokka dan Febrilia (2014).	334 karyawan di 4 bank di Indonesia	X=kelelahan emosional Y=kinerja	Konflik pekerjaan-keluargatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Karyawan yang menjalani dua peran antara pekerjaan dan keluarga sangat rentan terkena masalah, baik dalam pekerjaan, keluarga maupun dirinya sendiri. Adanya benturan antar peran yang dialami pekerja seharusnya dapat diatasi dengan baik oleh pekerja itu sendiri. Namun sebaliknya, jika pekerja tidak dapat mengatasi benturan antar peran yang mereka alami maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Konflik yang dapat dialami oleh dosen diantaranya adalah konflik antara pekerjaan keluarga. Menurut Thomas dan Ganster (1995:7), konflik antara pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan tidak sesuai dengan peran dan tututan dalam keluarga. Konflik antara pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi mengakibatkan dosen bekerja terlalu intens sehingga tidak dapat menyeimbangkan perannya didalam keluarga. Indikator konflik antara pekerjaan-keluarga yaitu: tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, sibuk dengan pekerjaan, kurangnya kebersamaan keluarga dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

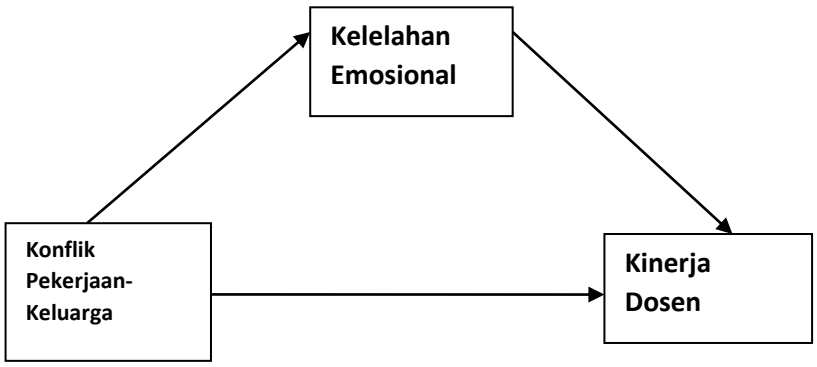
Ketika seorang dosen mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin besar konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami dosen, maka akan menurunkan kinerjanya. Hal ini disebabkan adanya perasaan terbebani karena tidak sesuainya harapan dan tujuan pembelajaran dengan realita yang ada, sehingga timbul perasaan untuk

menyempurnakan tuntutan pekerjaannya yang mengakibatkan habisnya sebagian besar waktu yang mereka miliki untuk memenuhi tugasnya. Sulitnya menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran keluarga ini akan mengakibatkan konflik (konflik antara pekerjaan-keluarga) yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dosen. Indikator kinerja yaitu: mampu menjalankan tugas dengan baik, prestasi kerja, kerjasama, mengetahui pelayanan dan fasilitas yang disediakan, pemahaman apa yang perlu dilakukan didalam pekerjaan.

Kelelahan emosional menurut Karatepe(2013:616), adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga. Indikator kelelahan emosional yaitu: terganggu secara emosional, merasa lelah pada akhir hari kerja, merasa lelah ketika bangun pagi hari, tertekan ketika menghadapi pekerjaan, merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja, merasa frustasi ketika bekerja dan merasa telah bekerja terlalu keras.

Kelelahan emosional timbul karena terjadinya konflik antara pekerjaan-keluarga secara terus menerus tanpa ada perhatian khusus dari atasannya. Seperti yang diketahui bahwa adanya konflik antara pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja. Hubungan tersebut dapat dimediasi oleh kelelahan emosional. Ketika konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami oleh dosen tinggi, maka akan meningkatkan kelelahan emosional yang akan dialami oleh dosen, dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dosen. Begitu pula sebaliknya, jika konflik antara pekerjan-keluarga yang dialami dosen rendah makan akan mengurangi kelelahan emosional yang akan dialami oleh dosen, dan

pada akhirnya akan meningkan kinerja dosen. Kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5.1 Hubungan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga dan Kelelahan Emosional

Christine, dkk. (2010:122) mendefinisikan bahwa Konflik antara Pekerjaan-Keluargaterjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya.Menurut Bagger dan Andrew (2012: 474), WFC mengacu pada konflik yang menyebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat membatasi kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam keluarga. Frone (2000:888) mendefinisikan konflik antara pekerjaan-keluarga sebagai hubungan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dari beberapa pengertian para ahli ini artinya, karyawan akan menjadi lebih sulit dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di rumah karena adanya gangguan dari pekerjaan.

Ahmad (2010) menguji pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kelelahan emosional pekerja. Pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada

kelelahan emosional adalah positif. Artinya, bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami dosen, maka kelelahan emosional dosen menjadi tinggi. Sebaliknya, konflik antara pekerjaan-keluargayang dialami dosen rendah, maka kelelahan emosional yang akan dialami dosen akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Zang, dkk (2012:705), yang mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga berpengaruh positif pada kelelahan emosional. Serupa dengan penelitian tersebut, penelitian Hall, dkk (2010:244); Posig dan Kickul (2004:378); Yavas, dkk (2008:16); serta Karatepe (2013:623) juga menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan-keluargamempunyai pengaruh positif pada kelelahan emosional.

2.5.2 Hubungan Kelelahan Emosional dan Kinerja

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga (Karatepe, 2013:616). Menurut Suminar dan Yulianti (2013:164), kelelahan emosional adalah kelelahan yang timbul karena seseorang yang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen pada pekerjaannya, bekerja terlalu banyak dengan waktu yang lama sehingga mereka mengenyampingkan kebutuhan dan keinginan keluarga mereka dan menimbulkan perasaan tertekan. Kelelahan emosional adalah kelelahan yang disebabkan oleh menipisnya sumberdaya atau energi dan waktu yang diakibatkan peran yang beerlebihan sehingga seseorang tidak dapat melakukan peran dan tanggung jawabnya secara memadai dan nyaman (Ahmad, 2010:269).

Setiap dosen yang menjalani peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan segala tuntutan dan tanggung jawabnya, harus bersiap akan adanya kelelahan emosional. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu tanggung jawab pada keluarga. Kelelahan emosional yang dirasakan karyawan secara terus menerus akan membuat mereka menjadi depresi dan merasa tidak berdaya terhadap tuntutan pekerjaan mereka yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja mereka. Ketika konflik antara pekerjaan-keluarga yang dirasakan dosen semakin tinggi, maka kelelahan emosional dosen akan meningkat, sehingga mengakibatkan kinerja dosen akan semakin menurun. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Ahmad (2008:179); dan Karatepe (2013:623), yang menyatakan, bahwa ketika kelelahan emosional yang dialami karyawan tinggi, maka kinerja karyawan rendah.

2.5.3 Hubungan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat akhir keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Christine dkk. (2010:123) kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikkan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konflik antara pekerjaan-keluarga ternyata berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Konflik antara pekerjaan-keluarga disebabkan karena adanya

tekanan kerja yang tinggi, banyaknya tuntutan tugas, yang mengakibatkan dosen sibuk dengan pekerjaanya, sehingga waktu untuk berkumpul bersama keluarga menjadi berkurang, dan menimbulkan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Artinya ketika seorang karyawan merasakan konflik antara pekerjaan-keluarga yang tinggi, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerjanya. Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian dari Ahmad (2008:179); Karatepe (2013:623); dan Li, dkk (2013:1647) yang menyatakan, bahwa variabel konflik antara pekerjan-keluarga memiliki pengaruh negatif pada kinerja.

2.5.4 Hubungan Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja, dimediasi Kelelahan Emosional

Dosen yang memiliki jumlah kelas dan peserta yang banyak, tidak sesuainya harapan dari peserta didik dan manajemen tempatnya bekerja, serta sulitnya mengatur mahasiswa yang berbeda karakter membuat beban tersendiri untuk para dosen. Adanya tekanan pekerjaan ini yang menjadi tuntutan pekerjaan bagi dosen, membuat para dosen berusaha untuk memenuhi segala tuntutan pekerjaannya. Namun tanpa disadari, dosen yang berusaha memenuhi segala tututan pekerjaannya membuat mereka terlalu sibuk dengan pekerjaannya dikantor, sehingga membuat sebagian besar waktu mereka dihabiskan untuk pekerjaannya dan mengurangi waktu mereka untuk berkumpul bersama keluarga dan mengurangi peran mereka didalam keluarga. Adanya tuntutan dua peran dalam pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang inilah pemicu munculnya konflik antara pekerjaan-keluarga bagi dosen.

Konflik antara pekerjaan-keluarga yang terjadi secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang lama, akan memicu kelelahan emosional pada dosen. Adanya perasaan cemas saat memulai pekerjaan, mudah melamun dan tidak fokus, mudah capek, mudah marah, perasaan gugup dan tidak percaya diri merupakan indikasi kelelahan emosional. Semakin tinggi tuntutan dan beban kerja dosen maka semakin besar pula konflik antara pekerjaan-keluarga yang mengakibatkan kelelahan emosional yang akan dialami. Konflik antara pekerjaan-keluarga yang terjadi secara terus menerus yang mengakibatkan kelelahan emosional pada dosen, dan pada gilirannya akan menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad (2008:179); Karatepe (2013:263), yang menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga akan memicu timbulnya kelelahan emosional dan menurunkan kinerja.

2.6 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan uraian penjelasan keterkaitan antar variabel dan pokok permasalahan diatas, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Konflik antara Pekerjaan-Keluarga mempunyai pengaruh positif pada Kelelahan Emosional.

H2: Kelelahan Emosional mempunyai pengaruh negatif pada Kinerja.

H3: Konflik antara Pekerjaan-Keluarga mempunyai pengaruh negatif pada Kinerja.

H4: Konflik antara Pekerjaan-Keluarga mempunyai pengaruh negatif pada Kinerja, dengan Kelelahan Emosional sebagai pemediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang dijadikan subjek penelitian pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja, dengankelelahan emosional sebagai variabel pemediasi adalah dosen salah satu universitas negeri di Semarang, yaitu Universitas Negeri Semarang, dengan meliputi 8 Fakultas, baik perempuan / laki-laki, yang beralamatkan di Jalan Raya Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229. Telp. +62248508084. Fax. 0248508082.

3.2 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif, dan menunjukkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2011:23). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh dari konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen, dengan dimediasi oleh kelelahan emosional dosen Universitas Negeri Semarang. Desain dalam penelitian ini meliputi: populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengambilan data, validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan analisis data.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:117). Jadi populasi

bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Negeri Semarang. Adapun populasi dalam penelitian ini dapat diketahui sebesar 1.128 dosen.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diharapkan dapat mewakili populasi sehingga harus diseleksi terlebih dahulu agar dapat merefleksikan karakteristik yang ada (Sugiyono, 2013:118). Dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10%. Ketidaktelitian sebesar 10% persen dipilih karena menyesuaikan dengan sumber dana, waktu, dan tenaga yang tersedia (Sugiyono, 2011:128). Tingkat ketelitian 10% dianggap masih bisa diterima, selama masih dalam rentang 5-10% untuk ilmu sosial. Berikut rumus penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = toleransi ketelitian 10% (penelitian ini menggunakan toleransi sebesar 10%).

Hasil perhitungan diketahui sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.128}{1 + 1.128(10\%)^2}$$

$$n = \frac{1.128}{1 + (1.128 \times 0{,}01)}$$

$$n = \frac{1.128}{1 + 11{,}28} = 91{,}85$$

n = 91,85 dibulatan menjadi 92 orang (dosen)

Rumus *proportional random sampling* menurut Sanusi (2012:101) adalah sebagai berikut:

$$n1 = \frac{N1}{N} \times n$$

Keterangan : n_1 =Ukuran sampel

N_1 =Ukuran populasi

N = Ukuran total populasi

n = Ukuran total sampel

Berikut ini adalah panarikan sampel dengan *proportional random sampling* :

Tabel 3.1 Ukuran Sampel Dosen

No	Fakultas	Populasi	Proporsi	Jumlah Responden
1	FIP	179	179/1.128× 92	15
2	FBS	195	195/1.128× 92	16
3	FIS	111	111/1.128× 92	9
4	FMIPA	198	198/1.128× 92	16
5	FT	181	181/1.128× 92	15
6	FIK	111	111/1.128× 92	9
7	FE	110	110/1.128× 92	9
8	FH	43	43/1.128× 92	3
Jumlah		1.128		92

Data Diolah, 2015

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada dasarnya teknik sampling dikelompokkan menjadi dua, yaitu: *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability sampling* meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random, disproportionate stratified random,* dan *area (cluster) random sampling.Nonprobability sampling* meliputi, *sampling sistematis, sampling kuota, sampling incidental, purposive sampling, sampling jenuh* dan *snowball sampling* (Sugiyono, 2013:119). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakanpengambilan sampel secara *proportionate random* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dari setiap subpopulasi secara sistematis dan berstrata secara proporsional.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah atribut atau obyek penelitian yang mempunyai variasi tertentu yang digunakan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel penelitian dapat meliputi variabel independen, dependen, moderator dan kontrol (Sugiyono, 2011:61). Penelitian ini menguji pengaruh secara langsung antar variabel dan menguji adanya pengaruh tidak langsung melalui kelelahan emosional. Sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen, independen, dan mediasi. Variabel dalam penelitian ini yaitu: konflik antara pekerjaan-keluarga, kinerja, dan kelelahan emosional.

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Sugiyono (2011:61) mendefinisikan variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dari sebuah model. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu: Kinerja (Y2).

3.4.1.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat akhir keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik atau tidak.Jika karyawan melaksanakan tugas mereka dengan baik, itu artinya mereka

puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang buruk biasanya mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Begitu pula dengan dosen, jika mereka puas dengan pekerjaan mereka maka akan mencapai hasil maksimal dalam tingkat akhir periode, artinya karyawan memiliki kinerja yang baik. Kinerja diukur dengan 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala dari Babin dan Boles (1998) dengan memakai skala *Like Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan yaitu "Saya dapat menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi dengan baik", "Dalam persepsi saya, kinerja saya berada pada urutan 10 besar", "Saya mampu beradaptasi baik dengan mahasiswa daripada rekan dosen lainya", "Saya lebih tahu tentang layanan dan fasilitas yang disediakan untuk mahasiswa daripada rekandosen lainya", serta "Saya lebih tahu apa yang mahasiswa inginkan daripada dosen lainya".

3.4.2 Variabel Independen (X)

Variabel dependen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011:4). Dalam Script analysis akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah tidak lain variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu: Konflik Pekerjaan-Keluarga (X).

3.4.2.1 Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga

Konflik antara pekerjaan-keluarga adalah konflik yang dialami seseorang karena tidak dapat menyeimbangkan tuntutan peran antara pekerjaan dan

keluarga. Konflik antara pekerjaan-keluarga ini dapat dialami oleh siapapun terutama orang dewasa yang telah bekerja, salah satunya adalah dosen. Dosen merupakan tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan mahasiswa dan dosen. Dosen rentan mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga karenamemiliki beban kerja yang berat seperti harus melayani berbagai tipe dan karakter mahasiswa dan dosen, lamanya jam dan waktu kerja yang dapat diperpanjang memungkinkan dosen lebih sering menghabiskan waktu untuk memenuhi kewajibannya. Adanya masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan dosen tersebut dapat mengganggu kehidupan keluarga. Konflik antara pekerjaan-keluarga diukur dengan 5 item pertanyaan Konflik Pekerjaan-Keluarga *Scale* yang dikembangkan olehNetemeyer dkk. (1996) dengan memakai skala *Like Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut adalah "Jadwal saya dikampus mengganggurumah, keluarga, dan kehidupan sosial", "Karena jadwal dikampus yang padat, saya tidak mampu melibatkan diri sebanyak yang saya inginkanuntuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga saya, pasangan, atau teman-teman", "Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat saya lakukan karena saya harus menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi", "Saya sering melewatkan kegiatan keluarga dan kegiatan sosial yang penting karena harus menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi", serta "Saya merasakan konflik antara pekerjaan dan tuntutan komitmen serta tanggung jawab dalam keluarga, pasangan, atau teman sesama dosen".

3.4.3 Variabel Mediasi (Y1)

Variabel mediasi merupakan variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen pada variabel independen yang dianalisis. Variabel ini berperan seperti fungsi sebuah variabel independen (Ferdinand, 2011:28). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kelelahan emosional (Y1). Pada penelitian ini kelelahan emosional menjadi variabel yang memediasi hubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja dosen.

3.4.3.1 Kelelahan Emosional

Adanya perasaan cemas saat memulai pekerjaan, mudah melamun dan tidak fokus, mudah capek, mudah marah, perasaan gugup dan tidak percaya diri merupakan indikasi kelelahan emosional. kelelahan emosional adalah kelelahan emosi yang disebabkan menipisnya sumberdaya, energi dan waktu yang diakibatkan konflik peran yang berlebihan. Dosen yang terlalu sering menghabiskan waktunya untuk menyempurnakan tanggung jawabnya tanpa menyeimbangkan perannya dalam keluarga akan mengakibatkan konflik. Konflik yang terjadi terus menerus dalam jangka waktu yang lama inilah yang memicu kelelahan emosional pada dosen. Kelelahan emosional diukur dengan 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala dari Maslach dan Jackson (1981) dengan memakai skala *Like Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan yaitu “Saya merasa terkuras secara emosional ketika sedang bekerja”, “Saya merasa lelah pada akhir hari kerja”, “Saya merasa lelahketika bangun dipagi hari danharus menghadapijadwal dikampus dihari lain”,

“Menghadapi mahasiswa dan rekan dosen sepanjang hari benar-benar menjadi sebuah tekanan bagi saya”, “Saya merasa sangat lelah terhadap jadwal dikampus saya”, “Saya merasa frustrasi ketika saya sedang bekerja”, “Saya merasa saya bekerja terlalu keras”, serta “Saya merasa seperti sudah pada batasnya”.

3.5 Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama seperti dari hasil observasi ataupun pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang diperoleh dari objek penelitan yaitu data yang ada di Universitas Negeri Semarang berupa jumlah dosen secara keseluruhan.

3.5.1 Metode Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang ada pada lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2011:203). Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan kedalam observasi berperanserta dan obervasi nonpartisipan (Sugiyono, 2011:204).

Dalam penelitian ini penulis hanya sebagai pengamat independen, yang mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat menarik kesimpulan dari berbagai perilaku dosen Universitas Negeri Semarang dalam kegiatan di kampusnya. dalam hal ini, penulis mengamati berbagai perilaku seperti: padatya jadwal mengajar

dosen, kegiatan penelitian dosen yang sering kali banyak menghabiskan waktu hingga sore hari danpengabdian masyarakat dengan berbagai programnya. Perilaku tersebut penulis amati, untuk mencari informasi dan menarik kesimpulan tentang konflik pekerjaan-keluarga yang berkaitan dengan kinerja dosen. Proses observasi dilakukan penulis dalam waktu 1 minggu, yang dimulai pada tanggal 25 Maret 2015.

3.5.2 Metode Kuesioner

Ferdinand (2011:30) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada dosen Universitas Negeri Semarang. Penyebaran kuesioner sendiri dilakukan dalam 2 minggu yang dimulai tanggal 3 Agustus 2015. Penyusunan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2011:134) menjelaskan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsiseseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala *likert* setiap item instrument mempunyai gradasi. Indeks yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5, dimulai dengan gradasi nilai seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Indeks skala likert

Alternatif Jawaban	Penjelasan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2011:134)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Data

Secara umum terdapat dua jenis instrument yaitu instrument yang disusun sendiri oleh peneliti, dan jenis kedua adalah instrument yang sudah terstandar (*standardized)* (Arikunto, 2005:164). Instrumen terstandar disusun melalui prosedur tertentu yang langkahnya cukup panjang, yaitu melalui penyusunan secara cermat dan uji coba berkali-kali. Penelitian yang menggunakan instrument terstandar tidak terlalu dituntut untuk mengadakan uji coba kembali. Sedangkan, penelitian yang menggunakan instrument yang disusun sendiri mempunyai kewajiban untuk mencobakan instrumennya agar data yang terkumpul benar-benar data yang andal (Arikunto, 2010:165).

Penulis dalam penelitian ini menggunakan instrument terstandar yang sudah disusun oleh para ahli dan diakui keandalannya. Akan tetapi penulis juga melakukan uji coba kembali instrument tersebut, untuk melihat keandalan objek yang akan diteliti. Pengujian instrument umumnya dilakukan kepada 30 responden untuk dilihat validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010:177).

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan faktor analisis (*Confirmatory Factor Analysis*) dapat digunakan untuk menguji hipotesis hipotesis mengenai eksistensi konstruk-konstruk atau untuk mencari konstruk-konstruk dalam variabel-variabel. Analisis hubungan di antara butir-butir instrumen, Dalam mengembangkan suatu tes yang sifatnya psikologis, maka analisis faktor sangat relevan untuk menguji kesahihan konstruk. Pengujian validitas membutuhkan bantuan program SPSS. Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dalam output nilai sig hitung(2 *tailed*) *pearson correalation* pada baris total konstruk. Jika nilai sig.hitung < sig.tabel maka butir item pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 22. Hasil uji validitas variabel konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Validitas Variabel Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga

No Item	Nilai *sig alpha* hitung	Nilai *sig alpha* tabel	Keterangan
1	0.000	0.05	valid
2	0.000	0.05	valid
3	0.000	0.05	valid
4	0.000	0.05	valid
5	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, diketahui bahwa 5 butir item pertanyaan konflik antara pekerjaan-keluarga seluruhnya memenuhi kriteria validitas dengan nilai *sig alpha* hitung <0.05 yang mengindikasikan item pernyataan tersebut valid.

Dengan demikian item tersebut dapat dikatakan mampu mengukur apa yang diukur oleh pertanyaan tersebut.

Untuk uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Validitas Variabel Kinerja

No Item	Nilai *sig alpha* hitung	Nilai *sig alpha* tabel	Keterangan
1	0.034	0.05	valid
2	0.000	0.05	valid
3	0.000	0.05	valid
4	0.000	0.05	valid
5	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, diketahui bahwa 5 butir item pertanyaan kinerja seluruhnya memenuhi kriteria validitas dengan nilai *sig alpha* hitung <0.05 yang mengindikasikan item pernyataan tersebut valid. Dengan demikian item tersebut dapat dikatakan mampu mengukur apa yang diukur oleh pertanyaan tersebut.

Hasil uji validitas variabel kelelahan emosional dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Validitas Variabel Kelelahan Emosional

No Item	Nilai sig alpha hitung	Nilai sig alpha Tabel	Keterangan
1	0.000	0.05	valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	valid

Lanjutan Tabel 3.5

Validitas Variabel Kelelahan Emosional

No Item	Nilai sig alpha hitung	Nilai sig alpha Tabel	Keterangan
4	0.000	0.05	valid
5	0.000	0.05	Valid
6	0.002	0.05	Valid
7	0.000	0.05	valid
8	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, diketahui bahwa 8 butir item pertanyaan kelelahan emosional seluruhnya memenuhi kriteria validitas dengan nilai *sig alpha* hitung <0.05 yang mengindikasikan item pernyataan tersebut valid. Dengan demikian item tersebut dapat dikatakan mampu mengukur apa yang diukur oleh pertanyaan tersebut

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47) menyatakan reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukankekonsistenan atau stabil dari waktu kewaktu. Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik *Cronbach alpha*dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach alpha*> 0.70.

Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan bantuan SPSS 22 dalam menguji validitas dan reliabilitas instrument kuesioner. Pengukuran reliabilitas

menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukurannya hanya dilakukan sekali yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertananyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabiliras menggunakan uji static *Cronbach Alpha* (α) yang tersedia dalam SPSS 22.Hasil uji reliabilitas instrument pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini dan hasil Output SPSS 22 terlampir :

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	*Cronbach's*	Kriteria	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.900	0.07	reliabel
2	Kinerja	0.763	0.07	reliabel
3	Kelelahan Emosional	0.900	0.07	reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hasil uji menggunakan SPSS 22 yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua instrument variabel penelitian >0.70 maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel konflik pekerjaan-keluarga, kinerja, dan kelelahan emosional adalah reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif adalah analisis statistic deskriptif yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-ratan (*mean),* standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum, range,* kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013:19). Statistik deskripsi pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis faktor latar belakang responden yang terdiri dari

usia responden, jenis kelamin, masa kerja, fakultas responden dan status perkawinan.

Data penelitian masing-masing variabel dideskriptifkan dalam bentuk deskriptif prosentase. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 1-5. Menurut Ferdinand (2011:274) dengan menggunakan kriteria tiga kotak (Three-box Method), maka nilai indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Nilaiskorindikator = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)}{5}$$

Keterangan : F1 : frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 : frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 : frekuensi responden menjawab 3 (KS)

F4 : frekuensi responden menjawab 4 (S)

F5 : frekuensi responden menjawab 5 (SS)

Angka indeks yang dihasilkan dimulai dengan angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0. Dengan menggunakan metode tiga criteria kotak (*three-box method*), maka rentang sebesar 90 dibagi 3 sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interprestasi indeks dalam penelitian ini, yang akan ditunjukkan oleh tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Kriteria Nilai Interval

No	Rentang Kelas	Kriteria
1	10,00 – 40	Rendah
2	40,01 – 70	Sedang
3	70,01 - 100	Tinggi

Sumber: Ferdinand, 2011:274

3.6.3 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis statistik inferensial dibagi atas dua yaitu statistik inferensial parametik dan non parametik(Ferdinand, 2011:304). Dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial parametik yaitu analisis regresi linier dan analisis kausalitas jalur (*path analysis)*. Teknik ini dapat digunakan setelah model regresi terbebas dari gejala asumsi klasik.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresivariabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Terdapat dua cara mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan metode grafik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji stastistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

3.6.4.2 Uji Muktikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model

regresi, salah satunya dapat dilakukan dengan menganilis matrik korelasi variabel-variabelindependen. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilaiVIF ≥ 10.

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPREED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Melihat hasil uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji Glejser lebih dari signifikansi α = 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali ((2013:98), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% (α = 0.05). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_o: variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada variabel dependen
2. H_a: variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen.

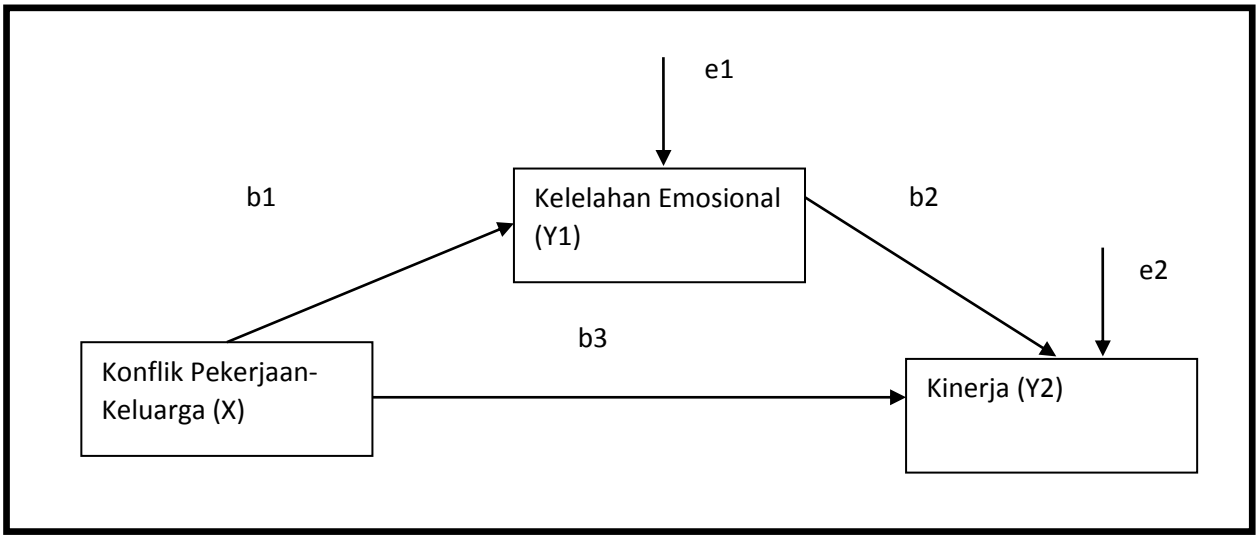
Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *sig* hitung <*sig* tabel (α = 0.05) maka **H_o ditolak** dan **H_a diterima** yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.
2. Jika nilai sig hitung> sig tabel (α = 0.05), **maka H_o diterima** dan **H_a ditolak** berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.

3.6.6 Sobel Test dan Bootsrapping

Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besr dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal, tetapi aumsi ini telah banyak dikritik. Menurut Bollen dan Stine (1990), pada sampel yang kecil distribusi umumnya tidak normal bahkan koefisien mediasi yang merupakan hasil perkalian koefisien dua variabel biasanya distribusinya menceng positif (positively skewed), sehingga pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi dengan menggunakan teknik *bootstrapping. Bootstrapping* adalah pendekatan yang tidak mengasumsikan bentuk dsitribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2013:255). Untuk melihat adanya pengaruh mediasi pada sobel test dan bootstrapping, maka dapat ditentukan dengan membandingkat t hitung dan t tabel:

1. Jika t hitung > t tabel, maka terbukti adanya pengaruh mediasi.
2. Jika t hitung < t tabel, maka tidak terbukti adanya pengaruh mediasi.



Gambar 3.1. Model Penelitian

Berdasarkan gambar 3.2 tersebut maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y_1 = b_1X + e1$ (I)

$Y_2 = b_3 X + b_2 Y_1 + e2$ (II)

Keterangan :

	Y_1	= Kelelahan Emosional
	Y_2	= Kinerja
	X	= Konflik antara Pekerjaan-keluarga
	b1	= Koefisien X ke Y1
	b2	= Koefisien Y1 ke Y2
	b3	= Koefisien X ke Y2
	e_1	= *error* regresi 1
	e_2	= *error* regresi 2

Untuk menghitung besarnya *error* regresi dapat digunakan rumus $\sqrt{1 - R^2}$ (Ghozali, 2013:254).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan-temuan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen. Artinya bahwa semakin sedikit konflik antara pekerjaan-keluarga yang dirasakan dosen, maka kelelahan emosional yang akan dirasakan dosen akan semakin sedikit.

2. Ada pengaruh negatif dan signifikan kelelahan emosional terhadap kinerja dosen. Artinya bahwa semakin banyak kelelahan emosional yang dirasakan oleh dosen, maka akan menurunkan kinerja dosen.

3. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen. Artinya bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga tidak dapat mempengaruhi kinerja dosen secara langsung.

4. Konflik antara pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif pada kinerja dosen, dengan dimediasi kelelahan emosional. Artinya bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen dapat dipengaruhi secara tidak langsung dengan kelelahan emosional sebagai mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk peneliti selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan emosional dan kinerja pada karyawan di universitas dan perusahaan swasta lainnya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan/instansi swasta memiliki beban kerja yang berbeda dengan instansi negeri, sehingga memungkinkan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

2. Bagi Universitas Negeri Semarang

   Bagi Pemimpin, penting untuk meminimalisir konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga, dengan tidak memberikan tuntutan tugas secara berlebihan dan tidak memperpanjang waktu bekerja yang sudah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan agar para dosen dapat membagi waktu dan dapat memenuhi tuntutan peran lainnya. Bagi dosen, penting untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak membawa pekerjaan kerumah.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah, Ahmad. 2008. "Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance". Dalam *The Journal of International Management Studies,* Vol.3. No.2, 176-180.

Aminah, Ahmad.2008. "Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict". Dalam *The Journal of Human Resource and Adult Learning,* Vol. 4. No. 1, June 2008.

Aminah, Ahmad. 2010. "Work-Family Conflict among Junior Physicians: Its Mediating Role in the Relationship between Role Overload and Emotional Exhaustion". *Dalam Journal of Social Sciences,*Vol.6. No.2, 265-271.

Babin, Barry, J dan James, S. Boles. 1998. "Employee behavior in a service environment:A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women". Dalam *Journal of Marketing,* Vol.62. No.2, 77-91.

Bagger, Jessica dan Andrew Li. 2012. " Being important matters : The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship ". Dalam *Journal of Human Relations,* 65:473.

Ferdinand, Augusty. 2011. "MetodePenelitianManajemen (Edisi 3)". BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.

Fu, Carmen, K dan Margareth, A. Shaffer. 2001. "The tug of work and family:Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict". Dalam *Personnel Review,* Vol.30. No.05, 502-522

Frone, Michael, R. 2000. "Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey". Dalam *Journal of Applied Psychology,* Vol.85. No.6, 888-895.

Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses,* Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.

Gilboa, Simona., dkk.2008. "A Meta-Analysis of Work Demand Stressors And Job Performance: Examining Main and Moderating Effects". Dalam *Personnel Psychology,* Vol.61, 227-271.

Ghozali,Imama. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi 5).* Semarang: Badan Penerbit Undip.

Greenhaus, J.H dan Beutell, N.J .1985. “Sources of conflict between work and family roles”, Dalam *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1, halaman 76-88.

Greenhaus, Jeffrey, H., Karen, M. Collins., dan Jason, D. Shaw. 2003. “The relation between work–family balance and quality of life”. Dalam *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63,510–531

Hall, Garry, B., dkk. 2010. “Job demands, work–family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories”. Dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83, 237–250.

Karatepe, Osman, M. 2012. “The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance:The mediation of emotional exhaustion”. Dalam *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25. No. 4, 614-634.

Li, Chaoping., dkk. 2013. “Cross-Domain Effect of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance”. Dalam *Sosial Behavior and Personality*, 41(10). 1641-1654.

Lindholm, Niklas. 2000. “National Culture and Performance Management in MNC Subsidiaries”. Dalam *Int Studies of Mgt & Org*, Vol.29. No.4, 45-66.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

MacKenzie, Scott, B., Podsakoff, Philip, M dan Paine, Julie, Beth. 1999. “Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople”. Dalam *Academy of Marketing Science*, Vol.27. No.4, 396-410.

Mohsin, Mariam dan Hammad, Zahid. 2012. “The predictors and performance-related outcomes of bi-directional work-family conflict: An empirical study”. Dalam *African Journal of Business Management* , Vol.6 (46): 11504-11510.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. Arjournals. Annual reviews. 52, pp.397-422.

Maslach, Christina dan Susan, E. Jackson. 1981. “The Measurement of Experienced Burnout”. Dalam *Journal of Occupational Behavior*, Vol.2, 99-113.

Mian, Zhang., Rodger, W.F. dan David, D.F. 2012. “Work-family conflict and individual consequence”. Dalam *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27. No. 7, halaman 696-713.

Prihantoro, Agung. 2012. “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen”. Dalam *Value Added,* Vol.8, No.2, 78-98.

Posig, Margaret dan Fill, Kickul. 2004. “Work-role expectations and work-family conflict:gender differences in emotional exhaustion”. Dalam *Women in Management Review,* Vol.19. No.7, 373-386.

Rivai, Vethzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untu Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakartaa: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Kelompok Gramedia.

S, Christine W., Megawati Oktorina, Indah Mula. 2010. “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel”. Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* Vol.12. No.2, 121-132.

Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi

Shuja’at, Jawwad, Muhammad., Riaz, M. Naveed dan Akhtar Massod. 2012. “Work-Family Conflict and Burnout Among Lecturers of Public Sector Colleges”. Dalam*Pakistan Journal of Psychology*, Vol.43. No. 2, 93-107.

Suminar, Bagus dan Emma, Yulianti. 2013. “The Effect of Emotional Exhaustion on Job Satisfaction and its Impact on Performance”. Dalam *International Peer Reviewed Journal,* Vol.5, 162-173.

Sugiyono. 2010. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. “Statistika untuk Penelitian (catakan ke-19)”. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono.2013. “Metode Penelitan Pendidikan”.Badan Penerbit Alfabeta.

Thomas, L. Tiede dan Daniel, C. Ganster. 1995. “Impact on family supportive work variables on work-family conflict and strain:A Control Perspective”. Dalam *Journal of applied psychology,* Vol.80. No.1, halaman 6-15.

Tuten, Tracy, L dan Presha, E. Neidermeyer. 2004. "Performance, satisfaction and turnover in call centers:The effects of stress and optimism". Dalam *Journal of Business Research,* Vol. 57, 26– 34.

Ugur, Yavas., Emin, Babakus dan Osman M. Karatepe. 2008. "Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict Does gender matter?". Dalam *International Journal of Service Industry Management,* Vol. 19. No. 1, 7-31.

Warokka, Ari dan Ika, Febrilia. 2014. "Work-Family Conflict and Job Performance:Lesson from a Southeast Asian Emerging Market". Dalam *Research Article,* 1-15.

Williams, Larry, J dan Stella, E. Anderson. 1991. "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors". Dalam *Journal of Management,* Vol.17. No.3, 601-617.

Yavas, Ugur., Emin, Babakus dan Osman M. Karatepe. 2008. "Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict Does gender matter?". Dalam *International Journal of Service Industry Management,* Vol. 19. No. 1, 7-31.

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAANUNIVERSITAS NEGERI SEMARANGFAKULTAS EKONOMI
Alamat : Gedung C6 Kampus Sekaran, Gunungpati, SemarangTelp/Fax.(024) 8508015, email: ekonomi@unnes.ac.id

Semarang, Juli 2015

Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Ditempat

Denganhormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, saat ini sedang menyusun skripsi mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja dengan kelelahan emosional sebagai variabel pemediasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner terlampir. Data Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan serta akan diolah secara *agregat* (rata-rata). Data tersebut nantinya akan dianalisis serta disajikan secara keseluruhan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian disampaikan, atas kesediaan apak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

HormatPeneliti,

Umi Dwi Poernomo
NIM

7311411167
Ket:

Cp: 081901804640

Lampiran 2 Jumlah Total Dosen Universitas Negeri Semarang

Rekap Dosen Kontrak & BLU
UNNES Tahun 2015

No	Fakultas/Unit	Jenjang	Jumlah	Total	BLU
1	Fakultas Ilmu Pendidikan	S1	11	16	1
		S2	5		
2	Fakultas Bahasa dan Seni	S1	9	23	
		S2	14		
3	Fakultas Ilmu Sosial	S1	2	12	2
		S2	10		
4	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	S2	9	9	
5	Fakultas Teknik	S1	6	22	1
		S2	16		
6	Fakultas Ilmu Keolahragaan	S1	6	15	1
		S2	9		
7	Fakultas Ekonomi	S1	3	25	
		S2	22		
8	Fakultas Hukum	S2	5	5	
9	MKU/MKDK	S1	12	19	
		S2	7		
	Total			**146**	**5**

JUMLAH JABATAN FUNGSIONAL DOSEN PNS UNNES sd 13 AGUSUTUS 2015

Fakultas	Total	1. PROFESSOR	2. LEKTOR KEPALA	3. LEKTOR	4. ASISTEN AHLI	5. TENAGA PENGAJAR
A. FIP	153	8	66	40	27	12
B. FBS	172	9	71	51	34	7
C. FIS	87	6	41	24	9	7
D. FMIPA	189	21	83	60	17	8
E. FT	158	5	86	44	11	12
F. FIK	95	4	31	33	23	4
G. FE	85	5	32	25	18	5
H. FH	38	1	10	8	16	3
JUMLAH	977	59	420	285	155	58

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda *Check list* (√) pada jawaban yang anda pilih pada setiap pernyataan di bawah ini:

Petunjuk pengisian:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda *Check list* (√) pada salah satu jawaban yang tertera sesuai dengan presepsi Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah.
2. Untuk kepentingan penelitian, mohon untuk mengisi semua jawaban (tidak ada yang dikosongi).
3. Jawaban tersedia dalam 5 pilihan, yaitu:
    a. Sangat tidak setuju
    b. Tidak Setuju
    c. Kurang Setuju
    d. Setuju
    e. Sangat Setuju

KUESIONER

NAMA : (boleh tidak diisi)

UMUR : tahun

JENIS KELAMIN : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

MASA KERJA : tahun

FAKULTAS :

STATUS : Menikah / Belum Menikah (coret yang tidak perlu)

Isilah kuesioner ini dengan mengisi tanda *Check list* (√) pada salah satu kolom jawaban di bawah ini :

No	Indikator	jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
***Konflik Pekerjaan-Keluarga*Sumber: Netemeyer dkk. 1996**						
1	Jadwal saya dikampus mengganggu rumah, keluarga dan kehidupan sosial.					
2	Karena jadwal dikampus yang padat, saya tidak mampu melibatkan diri sebanyak yang saya inginkanuntuk menjaga hubungan dekat dengan keluarga saya, pasangan, atau teman sesama dosen.					
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat saya lakukan karena saya harus menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi. Ex: mengajar, meneliti dan pengabdian masyarakat.					
4	Saya sering melewatkan kegiatan keluarga dan kegiatan sosial yang penting karena harus menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi. Ex: mengajar, meneliti dan pengabdian masyarakat.					
5	Saya merasakan konflik antara pekerjaan dan tuntutan komitmen serta tanggung jawab dalam keluarga, pasangan, atau teman sesama dosen.					

Kelelahan EmosionalSumber: Maslach dan Jackson. 1981						
6	Saya merasa terkuras secara emosional ketika sedang bekerja.					
7	Saya merasa lelah pada akhir hari kerja.					
8	Saya merasa lelahketika bangun dipagi hari danharus menghadapijadwal dikampus dihari lain.					
9	Menghadapi mahasiswa dan rekan dosensepanjang hari benar-benar menjadi sebuah tekanan bagi saya.					
10	Saya merasa sangat lelah terhadap jadwal dikampus saya.					
11	Saya merasa frustrasi ketika saya sedang bekerja.					
12	Saya merasa saya telah bekerja terlalu keras.					
13	Saya merasa seperti sudah pada batasnya. Ex: jadwal mengajar yang terlampau padat, melakukan banyak penelitian, dll.					
Kinerja Dosen Sumber: Babin dan Boles.1998						
14	Saya dapat menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi dengan baik.					
15	Dalam persepsi saya, kinerja saya berada pada urutan 10 besar diantara teman-teman saya.					
16	Saya mampu beradaptasi baik dengan mahasiswa daripada rekan dosen lainya.					
17	Saya lebih tahumengenai layanan dan fasilitas yang disediakan untuk mahasiswa daripada rekan dosen lainnya.					
18	Saya lebih mengetahui yang mahasiswa inginkan daripada rekan dosen lainnya. Ex: metode pembelajaran mahasiswa.					

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

No.Res	Konflik Pekerjan-Keluarga						Kelelahan Emosional									Kinerja					
	KPK 1	KPK 2	KPK 3	KPK 4	KPK 5	total	KE 1	KE 2	KE 3	KE 4	KE 5	KE 6	KE 7	KE 8	TOT	K1	K2	K3	K4	K5	TOT
1	2	1	3	2	1	9	1	1	1	2	2	4	3	2	16	5	5	5	4	4	23
2	2	2	2	2	2	10	2	4	2	2	2	2	4	3	21	4	5	5	3	3	20
3	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	2	2	13
4	2	1	1	3	2	9	3	3	3	2	2	2	3	2	20	4	4	3	4	5	20
5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	3	1	11	4	3	3	3	4	17
6	2	2	2	2	1	9	1	3	2	2	2	2	1	3	16	4	4	3	3	3	17
7	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	3	2	4	3	23	3	3	3	1	2	12
8	2	3	4	4	1	14	2	2	2	1	1	1	2	1	12	4	3	4	4	4	19
9	2	2	2	2	3	11	4	4	3	2	3	2	2	3	23	3	4	4	2	4	17
10	1	1	1	2	1	6	2	2	2	2	2	2	4	2	18	4	3	4	3	4	18
11	2	3	2	2	2	11	2	4	2	2	2	2	2	1	17	4	3	2	3	3	15
12	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	2	2	2	2	18	4	5	4	4	4	21
14	2	2	2	2	3	11	3	4	4	3	3	3	3	3	26	4	3	4	3	4	18
15	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	2	2	2	1	13	4	4	3	4	4	19
16	2	2	2	2	2	10	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	3	3	16
17	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	2	1	1	2	11	5	4	4	4	4	21
18	2	1	1	1	1	6	2	3	2	2	2	1	2	1	15	4	3	4	4	4	19
19	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	9	4	3	4	3	3	17
20	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	15
21	1	1	2	2	2	8	1	4	2	1	1	1	2	2	14	4	4	4	3	4	19
22	2	2	2	2	4	12	4	4	2	2	4	2	4	4	26	4	3	3	4	3	17
23	2	1	1	1	1	6	2	2	2	1	1	2	2	1	13	5	5	4	4	4	22
24	1	1	1	1	3	7	3	3	1	1	1	3	3	1	16	4	5	5	5	5	24
25	3	3	3	3	2	14	3	5	4	3	4	3	3	3	28	2	1	2	3	3	11
26	3	4	2	3	2	14	1	2	3	3	3	1	5	3	21	4	4	4	3	4	19
27	2	3	3	2	3	13	3	4	3	2	4	2	4	4	26	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	2	3	4	31	2	2	2	2	2	10
29	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	3	3	3	3	17
30	4	3	5	3	4	19	3	3	2	3	3	3	3	2	22	4	2	4	2	2	14
31	2	2	2	2	3	11	2	2	2	1	2	1	2	2	14	4	4	4	2	2	16
32	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	1	2	2	2	13	4	4	3	3	3	17

33	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	2	1	2	1	10	4	4	4	4	4	20
34	3	4	5	4	4	20	2	4	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	14
35	3	3	2	2	3	13	2	3	3	1	2	2	2	2	17	4	4	4	4	4	20
36	1	1	3	2	2	9	2	2	2	1	1	1	2	2	13	5	5	4	5	5	24
37	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	2	2	15	4	4	5	5	4	22
38	3	2	2	2	2	11	2	2	1	1	2	2	2	1	13	4	4	4	3	4	19
39	3	3	5	4	4	19	2	2	4	4	2	3	4	3	24	3	4	3	3	3	16
40	4	3	4	4	4	19	4	3	3	2	4	2	4	3	25	3	3	3	2	3	14
41	4	3	3	2	3	15	3	2	2	3	2	2	2	1	17	4	4	4	5	5	22
42	3	3	4	3	3	16	2	2	3	2	2	2	2	3	18	4	4	5	5	5	23
43	4	4	2	4	4	18	3	4	2	3	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	10
44	2	4	2	2	2	12	2	1	2	3	2	1	3	2	16	4	4	3	3	4	18
45	3	3	2	1	2	11	2	1	1	2	3	2	2	2	15	4	4	4	3	4	19
46	2	2	3	2	3	12	2	1	2	1	2	1	3	2	14	5	5	5	4	4	23
47	2	2	2	1	2	9	2	1	2	1	1	1	2	3	13	5	5	4	3	3	20
48	3	2	2	3	3	13	2	2	2	2	2	2	2	3	17	5	4	4	3	4	20
49	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	1	2	2	1	15	3	3	3	4	2	15
50	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	2	2	2	3	19	4	4	3	3	3	17
51	3	3	2	2	3	13	2	2	1	2	2	2	2	2	15	4	4	4	3	4	19
52	3	2	2	3	1	11	1	2	2	2	1	3	2	1	14	4	3	4	4	3	18
53	5	3	3	4	4	19	3	4	3	3	3	2	5	2	25	5	5	5	4	4	23
54	2	2	2	3	3	12	2	4	2	1	1	1	2	2	15	4	3	4	3	2	16
55	2	3	3	2	3	13	2	2	3	2	2	2	2	2	17	4	5	4	3	3	19
56	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	4	4	3	2	27	1	2	2	2	3	10
57	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	2	2	14	3	3	2	2	3	13
58	3	3	4	4	3	17	3	4	2	2	3	1	3	3	21	3	2	2	2	2	11
59	4	3	3	3	5	18	3	4	3	2	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	10
60	2	2	1	2	2	9	2	1	2	4	2	1	2	2	16	4	4	4	4	5	21
61	2	4	3	3	3	15	2	2	3	2	2	2	2	3	18	3	4	4	3	2	16
62	3	3	3	3	5	17	3	4	2	3	3	3	2	2	22	2	3	3	3	2	13
63	3	3	2	2	3	13	2	1	2	3	2	1	3	2	16	4	3	4	4	3	18
64	4	2	2	3	5	16	3	2	2	2	3	2	3	3	20	5	5	5	4	4	23
65	4	1	3	2	1	11	2	1	2	1	2	1	3	2	14	5	4	4	3	4	20
66	2	4	2	3	3	14	2	3	2	3	3	3	2	3	21	3	4	4	3	2	16

67	2	1	3	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	4	4	23
68	2	2	2	2	4	12	2	4	2	1	1	1	2	2	15	5	5	5	4	4	23
69	2	3	3	3	2	13	2	2	3	2	2	2	2	2	17	4	3	4	4	3	18
70	3	1	3	3	2	12	2	3	2	1	2	2	2	2	16	4	4	4	4	3	19
71	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	1	3	2	19	3	3	4	3	3	16
72	5	3	3	4	4	19	4	3	3	1	3	3	2	3	22	4	4	3	3	3	17
73	3	1	3	2	1	10	2	1	4	2	2	2	2	1	16	4	4	4	5	4	21
74	2	4	2	1	3	12	3	2	2	1	2	2	2	4	18	3	4	3	4	3	17
75	2	3	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	4	4	4	5	21
76	2	3	3	2	1	11	2	1	2	3	1	2	2	3	16	5	5	5	4	4	23
77	2	4	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	5	5	22
78	2	3	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	3	1	14	4	4	4	4	5	21
79	2	3	2	2	3	12	2	2	2	1	2	1	2	3	15	4	4	3	4	5	20
80	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	3	2	2	19	5	3	4	3	3	18
81	1	3	2	2	3	11	2	4	2	1	2	1	2	1	15	3	4	4	3	2	16
82	1	1	2	2	1	7	1	1	1	2	1	1	1	1	9	4	4	5	5	4	22
83	1	2	2	2	3	10	2	1	2	2	2	2	1	1	13	5	5	4	4	4	22
84	2	3	3	3	4	15	3	2	3	3	3	2	3	2	21	3	3	2	3	4	15
85	2	2	3	3	2	12	1	4	2	2	2	2	2	1	16	4	3	4	4	4	19
86	2	4	3	2	3	14	3	2	2	2	2	3	2	2	18	3	3	4	4	3	17
87	2	3	2	1	2	10	2	1	1	2	2	2	2	1	13	4	4	4	3	4	19
88	2	2	3	2	2	11	1	2	2	3	2	1	2	3	16	5	3	4	3	3	18
89	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	4	4	3	2	16
90	1	2	2	2	3	10	2	1	1	1	2	3	3	3	16	4	2	4	3	2	15
91	3	3	4	4	3	17	2	3	3	3	3	3	2	3	22	4	2	3	4	3	16
92	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	2	2	2	3	18	4	4	3	3	4	18
	223	228	231	220	236		206	227	210	187	204	182	225	202		351	334	338	310	314	
skor total						1138									1643						1647
skor ideal						2300									3680						2300
						49%									45%						72%

Lampiran 5 Uji Validitas

VARIABEL: KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

Correlations

		KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	TOT
KPK1	Pearson Correlation	1	.832**	.682**	.696**	.478**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KPK2	Pearson Correlation	.832**	1	.767**	.773**	.566**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KPK3	Pearson Correlation	.682**	.767**	1	.803**	.473**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KPK4	Pearson Correlation	.696**	.773**	.803**	1	.437*	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KPK5	Pearson Correlation	.478**	.566**	.473**	.437*	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.008	.016		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	.858**	.930**	.881**	.871**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL: KELELAHAN EMOSIONAL

Correlations

		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	TOT
KE1	Pearson Correlation	1	.643**	.577**	.567**	.689**	.470**	.397*	.582**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.009	.030	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE2	Pearson Correlation	.643**	1	.602**	.505**	.581**	.267	.263	.563**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.001	.153	.160	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE3	Pearson Correlation	.577**	.602**	1	.741**	.683**	.177	.283	.679**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.349	.129	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE4	Pearson Correlation	.567**	.505**	.741**	1	.805**	.521**	.531**	.708**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000		.000	.003	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE5	Pearson Correlation	.689**	.581**	.683**	.805**	1	.428*	.534**	.850**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.018	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE6	Pearson Correlation	.470**	.267	.177	.521**	.428*	1	.309	.338	.550**
	Sig. (2-tailed)	.009	.153	.349	.003	.018		.096	.068	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE7	Pearson Correlation	.397*	.263	.283	.531**	.534**	.309	1	.544**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.030	.160	.129	.003	.002	.096		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KE8	Pearson Correlation	.582**	.563**	.679**	.708**	.850**	.338	.544**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.068	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	.805**	.736**	.777**	.867**	.908**	.550**	.629**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL: KINERJA

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	TOT
K1	Pearson Correlation	1	.217	.186	.152	.139	.388*
	Sig. (2-tailed)		.248	.326	.423	.465	.034
	N	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	.217	1	.456*	.457*	.589**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.248		.011	.011	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.186	.456*	1	.563**	.467**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.326	.011		.001	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	.152	.457*	.563**	1	.525**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.423	.011	.001		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	.139	.589**	.467**	.525**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.465	.001	.009	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	.388*	.794**	.786**	.776**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

HASIL RELIABILITAS VARIABEL

A. VARIABEL KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

B. VARIABEL KELELAHAN EMOSIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

C. VARIABEL KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Lampiran 7 Analisis Deskriptif

Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

No	Konflik Keluarga Pekerjaan				
	Indikator	Skor total	Skor ideal	Prosentase	Kriteria
1	Tekanan kerja	223	460	48%	rendah
2	Banyaknya tuntutan tugas	228	460	50%	rendah
3	Sibuk dengan pekerjaan	231	460	50%	rendah
4	Kurangnya kebersamaan keluarga	220	460	48%	rendah
5	Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga	236	460	51%	rendah
Total		1138	2300	49%	rendah

Variabel Kelelahan Emosional

No	Kelelahan Emosional				
	Indikator	Skor total	Skor ideal	Prosentase	Kriteria
1	Merasa terkuras secara emosional	206	460	45%	rendah
2	Merasa lelah pada akhir kerja	227	460	49%	rendah
3	Merasa lelah ketika bangun pagi hari	210	460	46%	rendah
4	Tertekan ketika menghadapi pekerjaan	187	460	41%	rendah
5	Merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja	204	460	44%	rendah
6	Merasa frustasi ketika saya bekerja	182	460	40%	rendah
7	Merasa bekerja terlalu keras	225	460	49%	rendah
8	Merasa sudah pada batasnya	202	460	44%	rendah
Total		1643	3680	45%	rendah

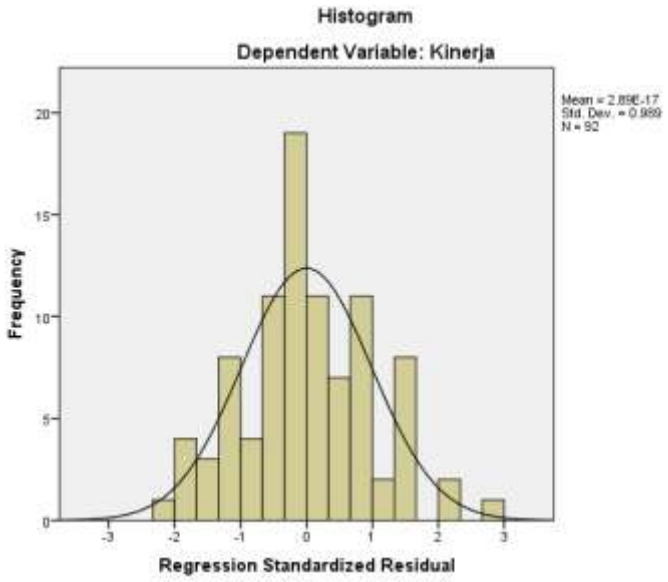
Variabel Kinerja

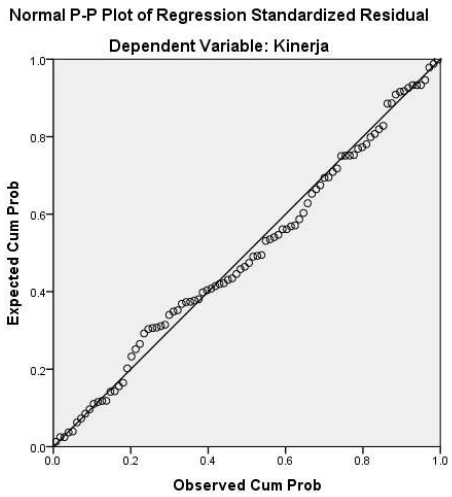
No	Kinerja				
	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Prosentase	Kriteria
1	Mampu menjalankan tugas dengan baik	351	460	76%	tinggi
2	Prestasi Kerja	334	460	73%	tinggi
3	Kemampuan beradaptasi dengan baik	338	460	73%	tinggi
4	Pengetahuan pelayanan dan fasilitas yang disediakan	310	460	67%	sedang
5	Pemahaman apa yang perlu dilakukan dalam pekerjaan	314	460	68%	tinggi
Total		1647	2300	72%	tinggi

Lampiran 8 Asumsi Klasik

A. NORMALITAS

a. Grafik Histogram dan P-plot





b. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.81597086
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.059
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. MULTIKOLINEARITAS

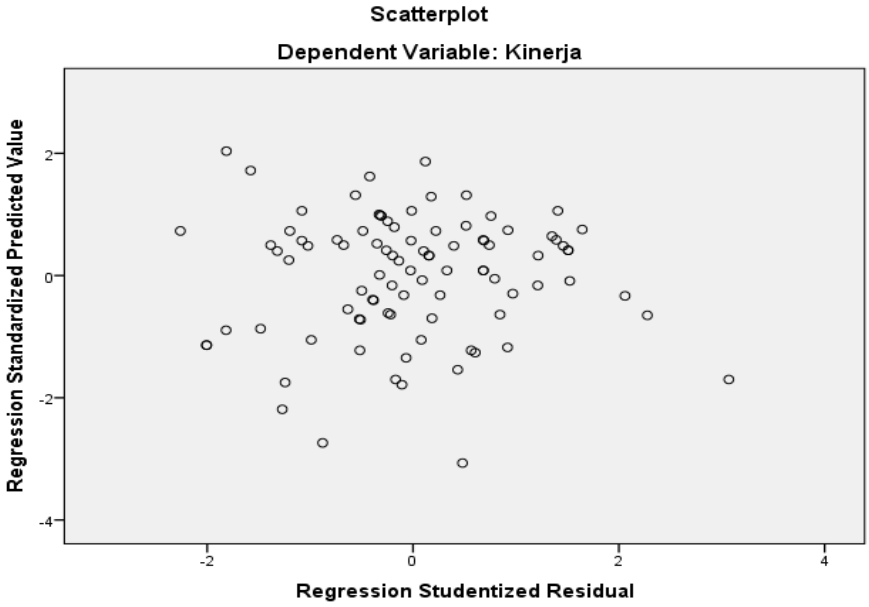
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.757	1.199		21.477	.000		
	Konflik_PK	-.172	.118	-.184	-1.457	.149	.464	2.153
	Kelelahan_Emosional	-.320	.093	-.434	-3.433	.001	.464	2.153

a. Dependent Variable: Kinerja

C. HETEROSKEDASTISITAS

a. Grafik Scatterplot



b. Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.757	1.199		21.477	.000		
	Konflik_PK	-.172	.118	-.184	-1.457	.149	.464	2.153
	Kelelahan_Emosional	-.320	.093	-.434	-3.433	.001	.464	2.153

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9 Uji Regresi

MODEL REGRESI 1 :

A. Output R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732[a]	.536	.530	3.21525

a. Predictors: (Constant), Konflik_PK

B. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Kelelahan Emosional

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.388	1.175		5.437	.000
	Konflik_PK	.927	.091	.732	10.187	.000

a. Dependent Variable: Kelelahan_Emosional

MODEL REGRESI 2 :

A. Output R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582[a]	.339	.324	2.84744

a. Predictors: (Constant), Konflik_PK, Kelelahan_Emosional

B. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional pada Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.757	1.199		21.477	.000
	Kelelahan_Emosional	-.320	.093	-.434	-3.433	.001
	Konflik_PK	-.172	.118	-.184	-1.457	.149

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10 Sobel dan Bootstrapping Test

```
VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL
 Y          Kinerja
 X          Konflik_
 M          Kelelaha

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS
                Mean          SD   Kinerja  Konflik_   Kelelaha
Kinerja      22.0804      5.1887    1.0000     .6289      .1402
Konflik_     18.0251      6.4982     .6289    1.0000      .6064
Kelelaha     18.9548      3.9827     .1402     .6064     1.0000

SAMPLE SIZE
      199

DIRECT AND TOTAL EFFECTS
              Coeff        s.e.          t  Sig(two)
b(YX)         .5022       .0442    11.3535      .0000
b(MX)         .3716       .0347    10.7031      .0000
b(YM.X)      -.4968       .0838    -5.9302      .0000
b(YX.M)       .6868       .0513    13.3756      .0000

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION
             Value        s.e.  LL 95 CI  UL 95 CI          Z  Sig(two)
Effect      -.1846       .0357    -.2546    -.1146    -5.1700      .0000

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECT
               Data       Mean       s.e.  LL 95 CI  UL 95 CI  LL 99 CI  UL 99 CI
Effect      -.1846      -.1813      .0445    -.2702    -.0965    -.3058    -.0723

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES
     1000
```