



PENGARUH KONFLIK ANTARA PEKERJAAN-KELUARGA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Umi Dwi Poernomo,✉ Nury Ariani Wulansari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juli 2015
Disetujui Agustus 2015
Dipublikasikan
September 2015

Keywords:

Work-Family Conflict;
Emotional Exhaustion; Job
Performance

Abstrak

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. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 dosen Universitas Negeri Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. 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.

Abstract

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 was the lecturers of Semarang State University. The total sample used in this study were 92 lecturers of Semarang State University. The method of data collection by questionnaires. 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 mediated between the relationship of work-family conflict and lecturer's performance.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: umipoernomo@ymail.com, nuryarianiwulansari@gmail.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

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).

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 akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka (Tuten & Neidermeyer, 2004).

Buruknya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai hal. Salah satu yang menjadi penyebabnya dikarenakan adanya konflik pekerjaan-keluarga (*Work Family Conflict*). Konflik antara pekerjaan-keluarga diidentifikasi sebagai bentrokan antar peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan (Greenhaus dkk., 2003). Penelitian mengenai kinerja di *setting* institusi pendidikan pernah dilakukan oleh Martono (2013) dengan menguji pengaruh gaya kepemimpinan.

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.

Konflik antara pekerjaan-keluarga yang berlebihan akan mengakibatkan kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*) pada karyawan. 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).

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; Ahmad & Omar, 2012; Karatepe, 2012). 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.

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami konflik antara pekerjaan-keluarga adalah dosen (Shuja'at dkk., 2012). 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.

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-keluarga yang dialami dosen rendah, maka kelelahan emosional yang akan dialami dosen

akan menurun. Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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

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); dan Karatepe (2013), yang menyatakan, bahwa ketika kelelahan emosional yang dialami karyawan tinggi, maka kinerja karyawan rendah. Dari uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2: Kelelahan Emosional mempunyai pengaruh negatif pada Kinerja.

Christine dkk. (2010) 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 pekerjaannya, 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

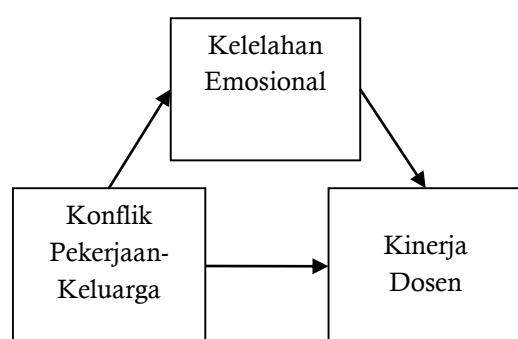
yang tinggi, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerjanya. Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian dari Ahmad (2008); Karatepe (2013); dan Li dik. (2013) yang menyatakan, bahwa variabel konflik antara pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif pada kinerja. Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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

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); Karatepe (2013), yang menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan-keluarga akan memicu timbulnya kelelahan emosional dan menurunkan kinerja. Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Negeri Semarang sebesar 1.128 dosen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 dosen. Variabel dalam penelitian ini adalah Konflik antara Pekerjaan-Keluarga (X1) yang meliputi 5 indikator. Variabel Kelelahan Emosional (Y1) yang meliputi 8 indikator. Variabel Kinerja (Y2) yang meliputi 5 indikator. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan regresi berganda.

Uji Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel agar data dapat

dipercaya kebenarannya (Arikunto, 2002). Pengujian instrument umumnya dilakukan kepada 30 responden untuk dilihat validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010).

Uji Validitas

Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dalam output nilai *sig hitung* (2 tailed) *pearson correlation* pada baris total konstruk. Jika nilai *sig.hitung* < *sig.tabel* maka butir item pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's</i>	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 diolah (2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Identitas Responden

Analisis deskriptif pada digunakan untuk menganalisis latar belakang responden berdasarkan umur responden, jenis kelamin, masa kerja, fakultas dan status perkawinan.

Tabel 2. Data Identitas Responden bedasarkan jenis kelamin.

No	Kategori	Jenis	Jumlah	Persentase
		Kelamin		
1	Laki-laki	35	38,04 %	
2	Perempuan	57	61,96%	
Jumlah		92	100%	

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Tabel 3. Data Identitas Responden berdasarkan masa kerja.

No	Masa Kerja	Frekuensi		Persentase
		L	P	
1	0 – 10 tahun	20	31	55,43%
2	11 – 20 tahun	7	20	29,35%
3	20 – 30 tahun	8	6	15,22%
Jumlah		35	57	100%

Sumber: data Primer diolah (2015)

Tabel 4. Data Identitas Responden berdasarkan status perkawinan.

No	Status Perkawinan	Frekuensi		Percentase
		L	P	
1	Menikah	35	57	100 %
2	Belum	0	0	0 %
	Menikah			
	Jumlah	35	57	100 %

Tabel 5. Data Identitas Responden berdasarkan usia.

No	Kategori Umur	Jumlah	Percentase
1	26 – 29 tahun	8	9 %
2	30 – 33 tahun	20	22 %
3	34 – 37 tahun	33	36 %
4	38 – 41 tahun	15	16,3 %
5	42 – 45 tahun	7	8%
6	46 – 49 tahun	4	4 %
7	50 – 53 tahun	3	3 %
8	54 – 57 tahun	2	2 %
	Jumlah	92	100%

Sumber: data Primer diolah (2015)

Tabel 6. Data Identitas Responden berdasarkan fakultas

No	Fakultas	Total	Proporsi
1	Fakultas Ilmu Pendidikan	179	15
2	Fakultas Bahasa dan Seni	195	16
3	Fakultas Ilmu Sosial	111	9
4	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	198	16
5	Fakultas Teknik	181	15
6	Fakultas Ilmu Keolahragaan	111	9

7	Fakultas Ekonomi	110	9
8	Fakultas Hukum	43	3
	Jumlah	1.128	92

Sumber: data Primer diolah (2015)

Analisis Deskriptif Jawaban Responden**Tabel 7.** Hasil analisis deskriptif

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga	49%	Rendah
2	Kelelahan Emosional	45%	Rendah
3	Kinerja	72%	Tinggi

Sumber: data Primer diolah (2015)

Uji Asumsi Klasik

Dalam asumsi klasik terdiri dari 3 pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

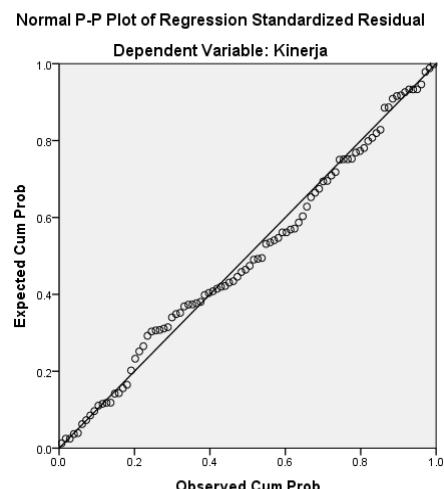
Sumber: data Primer diolah (2015)

Uji Normalitas

Dalam pengujian suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan

menggunakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada Tabel 5, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.547 dengan nilai Aymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.926 > 0.05$. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis uji normalitas yaitu dengan metode visual grafik p-plot dan metode uji statistic nilai Kolmogorov-Smirnov.

Dalam grafik p-plot, data dikatakan terdistribusi normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan cara mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.



Sumber: data yang diolah (2015)

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6, diperoleh nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0.464	2.153	Bebas Multikol
Kelelahan Emosional	0.464	2.153	Bebas Multikol

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang dipakai untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji glejser. Jika nilai signifikan di atas

0.05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Adapun nilai signifikansi uji glejser dapat dilihat dalam Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients	Beta		
B	Std. Error				
1	(Constant)	1.744	.752	2.319	.023
	Konflik_PK	.060	.074	.125	.423
	Kelelahan_Emosional	-.017	.059	-.045	.770

a. Dependent Variable: absregresi

Sumber: data primer diolah (2015)

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t variabel konflik antara

pekerjaan keluarga, kelelahan emosional dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji t variabel konflik antara pekerjaan-keluarga (X), kelelahan emosional (Y1) pada kinerja (Y2)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = -434X -184Y_1 + 0.324e_2$$

Dilihat dari hasil dan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa, tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja. Hal tersebut dikarenakan nilainya sangat kecil yang menandakan

hubungan antar variabel bersifat lemah atau tidak berarti.

Untuk variabel kelelahan emosional dilihat dari persamaan regresi dan output SPSS dapat dilihat bahwa kelelahan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan. Hal tersebut berarti kelelahan emosional yang dirasakan oleh para dosen sangat rendah sehingga dapat mempertahankan kinerjanya dalam menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi.

Tabel 12. Model Summary r^2

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

Sumber: data primer yang diolah (2015)

Sobel Test dan Bootstrapping

Pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan

yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2013).

```

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL
Y      Kinerja
X      Konflik
M      Kelelahan

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

SAMPLE SIZE
199

DIRECT AND TOTAL EFFECTS
      Coeff      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      a.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      a.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

```

Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Berdasarkan script tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa, pada bagian indirect effect (pengaruh tidak langsung) konflik antara Pekerjaan-keluarga (X) terhadap kinerja (Y) melalui kelelahan emosional (M), dalam hal ini besarnya pengaruh tidak langsung adalah sebesar **-0.1846**. Nilai koefisien mediasi sebesar **-0.1846** ternyata signifikan pada $0.000 < 0.05$.

Hasil *bootstrapping* memberikan nilai estimasi *indirect effect* konflik terhadap kinerja melalui kelelahan emosional, standar error dan nilai *confidance level* 95% - 99%. Terlihat bahwa nilai standar error *bootstrapping* lebih besar dibandingkan dengan asumsi distribusi normal yaitu sebesar 0.0445 dibandingkan 0.0357. Dengan demikian nilai *t* dari pengaruh tidak langsung menggunakan *bootstrapping* menjadi:

$$t = -0.1846 / 0.0445 = -4.1483$$

Dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung mempunyai nilai negatif (-) sehingga *t* tabel juga

turut menyesuaikan menjadi negatif (-) atau dengan kata lain pengujian hipotesis dilakukan pada sisi kiri. Hasil positif atau negatif hanya menunjukkan arah pengujian hipotesis dan linieritas bukan menunjukkan jumlah (Sarwono, 2007). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= -4.1483 \\ t \text{ tabel} &= -1.987 \end{aligned}$$

Sehingga, dapat dikatakan bahwa *t* hitung $(-4.1483) > t tabel (-1.987) yang artinya hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (mediasi) tetap signifikan.$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistik parsial konflik antara pekerjaan-keluarga pada kelelahan emosional yang dapat dilihat pada tabel 4.12, menunjukkan

nilai $\text{sig}0.000 < (0.05)$. Angka tersebut mengindikasikan bahwa H_1 didukung. Hal itu artinya, ketika jadwal mengajar yang dirasakan cukup padat, penelitian berkala dosen, dan serangkaian kegiatan pengabdian untuk masyarakat yang menyebabkan sebagian besar waktu dosen habiskan di kampus namun para dosen mampu untuk mengatur waktu mereka agar tuntutan pekerjaan tidak mengganggu tuntutan peran mereka didalam keluarga.

Hasil uji statistik parsial kelelahan emosional pada kinerja yang dapat dilihat pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa nilai $\text{sig}0.001 < (0.05)$. Angka tersebut mengindikasikan bahwa H_2 terdukung. Rendahnya kelelahan emosional yang dirasakan dosen ini disebabkan karena profesionalitas dosen di Universitas Negeri Semarang, yang terlihat dari bagaimana dosen dapat membagi waktu dan tenaganya dalam peran yang mereka jalankan, sehingga mereka dapat mempertahankan kinerja pada saat bekerja

Hasil uji statistik parsial konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja yang dapat dilihat pada tabel 4.14, menunjukkan nilai $\text{sig}0.149 > (0.05)$. Angka tersebut mengindikasikan bahwa H_3 tidak didukung. Artinya, dosen Universitas Negeri Semarang sudah menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi secara profesional, sehingga dapat mengatasi konflik antara pekerjaan-keluarga dan kemungkinan adanya kelelahan emosional yang akan terjadi.

Berdasarkan uji sobel dan bootstrapping, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (mediasi) memiliki t hitung $(-4.1483) > t$ tabel (-1.987) . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 didukung. Dalam penelitian ini, terbukti bahwa tingginya kinerja dipengaruhi oleh rendahnya kelelahan emosional yang dirasakan. Sedangkan rendahnya kelelahan emosional dosen terbukti dipengaruhi oleh konflik antara pekerjaan-keluarga yang rendah pula yang dialami dosen. Dengan demikian, kelelahan emosional dapat menjadi variabel yang memediasi konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja dosen. Artinya, dosen Universitas Negeri Semarang memiliki kemampuan untuk mengatur dan membagi

waktu dalam menjalankan dan memenuhi tuntutan peran antara pekerjaan dan keluarga, sehingga mereka merasa senang dan nyaman dalam menjalankan peran-peran mereka. Hal tersebut membuat dosen UNNES tidak mengalami konflik antara pekerjaan keluarga, sehingga mereka tidak mengalami kelelahan emosional yang berarti dan dapat menjaga kinerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

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.

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.

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.

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.

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.

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

- Ghozali, Imama. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenhaus, J.H & Beutell, N.J .1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10 (1)
- Greenhaus, Jeffrey, H., Karen, M. Collins., dan Jason, D. Shaw. 2003. The relation between work-family balanceand quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63
- Karatepe, Osman, M. 2012. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (4).
- Li, Chaoping., dkk. 2013. "Cross-Domain Effect of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance. *Sosial Behavior and Personality*. 41(10)
- Martono. 2013. Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2)
- Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Value Added*, 8 (2)
- 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*, 12 (2)
- 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. *Pakistan Journal of Psychology*, 43 (2)
- Sugiyono. 2010. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d) Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. Statistika untuk Penelitian (catakan ke 19). Alfabeta: Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Badan Penerbit Alfabeta.
- Nasution.2005. Manajemen Mutu Terpadu. Bogor: Ghalia Indonesia
- Tuten, Tracy, Ldan Presha, E. Neidermeyer. 2004. "Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism. *Journal of Business Research*. 57