

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA MELALUI VARIABEL INTERVENING KELELAHAN
EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia KCU Magetan)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana**



Oleh:

**DENIE AISYAH NOER HANIFAH
195211078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2023**

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA MELALUI VARIBEL INTERVENING KELELAHAN
EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia KCU Magetan)

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

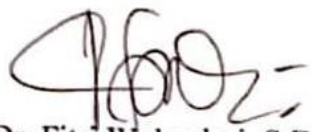
DENIE AISYAH NOER HANIFAH

NIM.19.52.11.078

Surakarta, 18 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang Bertandatangan dibawah ini :

NAMA : DENIE AISYAH NOER HANIFAH

NIM : 195211078

PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA MELALUI VARIABEL INTERVENING KELELAHAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus KCU Pos Magetan)”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 18 Maret 2023



DENIE AISYAH NOER HANIFAH

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : DENIE AISYAH NOER HANIFAH

NIM : 19.52.11.078

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA MELALUI VARIBEL INTERVENING KELELAHAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus KCU Pos Magetan)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan PT.Pos Indonesia KCU Magetan. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 18 Maret 2023



DENIE AISYAH NOER HANIFAH

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Denie Aisyah Noer Hanifah

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Denie Aisyah Noer Hanifah NIM. 19.52.11.078 yang berjudul.

PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA MELALUI VARIBEL INTERVENING KELELAHAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia KCU Magetan)

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

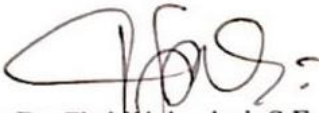
Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surakarta, 18 Maret 2023

Dosen Pembimbing Skripsi


· Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN
KELUARGA MELALUI VARIBEL INTERVENING
KELELAHAN EMOSIONAL PADA KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia KCU Magetan)**

Oleh:

DENIE AISYAH NOER HANIFAH
NIM. 19.52.11.078

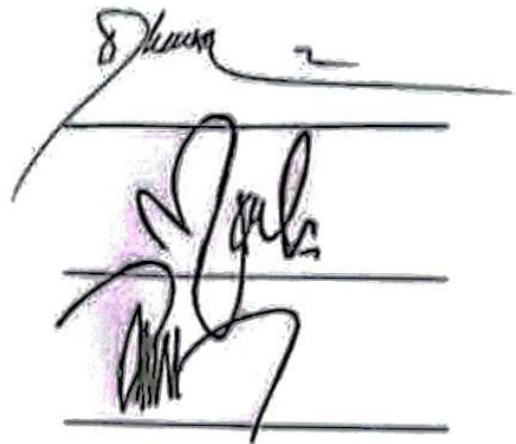
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Selasa tanggal 02 Mei 2023 M / 11 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjan Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M
NIP. 19590812 198603 1 002

Penguji II
Asep Maulana Rohimat, M.S.I
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji III
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Carpe Diem”

Jika kamu bisa memimpikannya, kamu bisa melakukannya

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum,
kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri”

-Q.S Ar Ra'd: 11-

"Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
bersama kesulitan itu ada kemudahan."

-QS Al-Insyirah/94:5-6-

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa karya yang sederhana ini untuk :

1. Bapak Sulton dan Ibu Suyati selaku orang tua tercinta Bapak yang selalu menengadahkan doa, *support system* terbaik, pemberi semangat, motivasi, bimbingan serta kasih sayang yang sungguh luar biasa.
2. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik.
3. Teman-teman seperjuangan MBS C. Terima kasih pernah ada, dan saya merasa senang bisa mengenal kalian di bangku perkuliahan ini.
4. Teman-teman satu sekte perjuangan alumni MBS B angkatan 2019. Terima kasih tak terkira atas kerja sama dan kekompakan kalian selama ini. Saya bersyukur pernah menjadi bagian dari kalian.
5. Novi Ariyanti untuk teman berjuang di bangku perkuliahan, saya berterima kasih dalam bentuk dukungan dari awal perkuliahan.
6. Maura Syafa Hafidah untuk teman yang bisa menemani dalam keadaan apa pun, menjadi support yang selalu ada. Saya selalu berterima kasih dalam bentuk dukungan dan doa.
7. Almamater kebanggaan UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan saya pengalaman untuk masa depan saya. Semoga selalu berjaya dan dilancarkan semua urusannya.
8. Untuk diriku, kamu telah berjuang selamat kamu hebat dapat melalui semuanya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur tak henti-hentinya terucap bagi Allah SWT, karena limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA MELALUI VARIBEL INTERVENING KELELAHAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN(Studi Kasus PT. Pos Indonesia KCU Magetan). Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu dan adik saya, terima kasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah B angkatan 2019 dan sahabat saya, terima kasih atas motivasi dan semangat yang berikan.

Terhadap semuanya yang tidak dapat dibalas satu-persatu, *jazakallahu khairan katsiran*, hanya doa dan puji syukur yang dapat terucap, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amiin.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 18 Maret 2023

Denie Aisyah Noer Hanifah

ABSTRACT

The purpose from this study to analyze the role of job stress and work family conflict on employee performance by mediating emotional exhaustion in PT. Pos Indonesia KCU Magetan. This study used a quantitative research method using a questionnaire as data collection material which was analyzed with the help of IBM SPSS Version 25 Software. The sample used was non-probability sampling with saturated sampling technique as many as 53 respondents from PT. Pos Indonesia KCU Magetan. Data analysis used multiple regression tests using the T test as a hypothesis test and path analysis and sobel test as a mediation test.

The results of this study indicate that stress has direct effect on performance, work-family conflict has a direct and significant effect on performance, work stress has a significant effect on emotional exhaustion, work-family conflict has significant effect on emotional exhaustion, emotional exhaustion has no effect on performance, Emotional exhaustion is not proven as a mediation that affects work stress on performance, and work-family conflict does not affect performance through emotional exhaustion.

The findings of this study provide the conclusion that the work stress employees that occur a decrease in performance of work because of the tasks they carry out. Whatever conditions are experienced, of course, they will be accounted for because it is their duty to serve. Employees and management are expected to be able to manage time, energy and attention between the two roles being undertaken. So that it can manage family work conflicts so as not to reduce performance

Keywords: Job Stress, Work Family Conflict, Emotional Exhaustion, Job performance

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kelelahan emosional pada karyawan PT. Pos Indonesia KCU Magetan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan Software IBM SPSS Versi 25. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 53 responden karyawan PT. Pos Indonesia KCU Magetan. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan menggunakan uji T sebagai uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja, konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan emosional, konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan emosional, kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja, kelelahan emosional tidak terbukti sebagai mediasi yang mempengaruhi stres kerja terhadap kinerja, dan konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kelelahan emosional.

Temuan penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa stres kerja pada karyawan menjadikannya penurunan performa dalam kinerja karena tugas yang dilakukannya. Kondisi apapun yang dialami tentunya akan dipertanggungjawabkan karena sudah tugas mereka untuk melayani. Karyawan dan manajemen diharapkan mampu mengatur waktu, tenaga dan perhatian antara dua peran yang dijalani. Sehingga dapat memajemen konflik pekerjaan keluarga agar tidak menurunkan kinerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kelelahan Emosional, Kinerja

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI.....	10
2.1. Kajian Teori	10

2.1.1	Stres Kerja	10
2.1.2	Konflik Pekerjaan Keluarga	11
2.1.3	Kelelahan Emosional	13
2.1.4	Kinerja	14
2.2	Penelitian Relevan	16
2.3	Kerangka Berpikir	19
2.4	Hipotesis	19
METODE PENELITIAN.....		24
3.1	Waktu dan Wilayah	24
3.1.1	Waktu Penelitian.....	24
3.1.2	Wilayah Penelitian.....	24
3.2	Jenis Penelitian	24
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.3.1	Populasi.....	25
3.3.2	Sampel	25
3.3.3	Teknik Pengumpulan Sampel	26
3.4	Data dan Sumber Data	26
3.4.1	Data.....	26
3.4.2	Sumber Data	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Variabel Penelitian.....	30
3.7	Definisi Operasional Data.....	31
3.8	Instrumen Penelitian	32
3.9	Teknik Analisis Data	33
3.9.1	Statistik Deskriptif	33
3.9.2	Uji Instrumen	33
3.9.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9.4	Uji Ketepatan Model.....	35
3.9.5	Uji Regresi Linear Berganda	36
3.9.6	Uji Hipotesis (Uji Statistik T).....	36

3.9.7 Uji Analisis Jalur	37
BAB IV	40
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Perusahaan	40
4.1.2 Tujuan Perusahaan.....	40
4.1.3 Visi dan Misi.....	40
4.1.4 Lokasi Perusahaan	41
4.2 Analisis Deskripsi Perusahaan.....	41
4.3 Teknik Analisis Data	46
4.3.1 Uji Instrumen	46
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.3 Uji Ketepatan Model.....	52
4.3.4 Analisis Regresi Berganda.....	56
4.3.5 Uji Hipotesis T.....	59
4.3.6 Analisis Jalur (Path Analysis).....	61
4.3.7 Pembahasan Hasil Analisis Data	66
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	76
5.3 Saran	77
5.3.1 Bagi Organisasi	77
5.3.2 Bagi Peneliti Berikutnya	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan	16
Tabel 3. 1 Definisi Opersional Variabel	31
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status	43
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Sebeleum Transformasi Data.....	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Setelah Transformasi Data.....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolonearitas I	50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolonearitas II.....	50
Tabel 4. 13 Uji Heterokedasitas I.....	51
Tabel 4. 14 Uji Heterokedasitas II	52
Tabel 4. 15 Uji Kofisien Determinasi I.....	53
Tabel 4. 16 Uji Koefesien Determinasi II	54
Tabel 4. 17 Uji F I.....	55
Tabel 4. 18 Ui F II.....	56
Tabel 4. 19 Hasil Analisi Regresi Berganda I.....	57
Tabel 4. 20 Hasil Analisi Regresi Berganda II	58

Tabel 4. 21 Hasil Uji T I	59
Tabel 4. 22 Hasil Uji T II	60
Tabel 4. 23 Hasil Uji Analisi Jalur I	62
Tabel 4. 24 Hasil Uji Analisis Jalur II	63
Tabel 4. 25 Rekapitulasi Hasil Analisi Jalur	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	19
Gambar 3. 1 Analisis Jalur	37
Gambar 4. 1 Uji Analisi Jalur	62
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Jalur	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	86
Lampiran 2 Kuesioner.....	87
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	92
Lampiran 4 Hasil Distribusi Statistik.....	99
Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen	102
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 7 Uji Ketepatan Model	108
Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	109
Lampiran 9 Uji Hipotesis (Uji T).....	109
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian Fakultas	111
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	113
Lampiran 13 Plagiasi	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran karyawan sangat penting bagi organisasi karena tanpa karyawan sebuah organisasi tidak akan berjalan, tidak hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sumber daya manusia juga perlu akan perhatian mengenai hak diluar pekerjaannya agar tetap fokus pada apa yang mereka kerjakan. Karena karyawan juga bisa dikatakan sebagai partner terbaik yang terikat dalam sebuah organisasi. Karenanya muncullah adanya keharusan kemampuan seseorang dalam menampilkan performa terbaik yang mereka punya. Sekarang banyak dari SDM hanya berperan menjadi tokoh figuran sebagai pelayan dari mesin-mesin yang sedang memproduksi di sebuah perusahaan, tidak hanya lebih efektif, mereka juga berkomunikasi secara sempurna dengan sistem keputusan dan kontrol, walaupun tenaga kerja akan berubah ketrampilan digital ini tidak sepenuhnya bisa menggantikan manusia dalam segala aktivitas (Uygun, 2021).

Kantor pelayanan jasa seperti kantor pos memiliki peranan dalam upaya mewujudkan ekonomi global yang semakin baik, hal itu juga terlihat bagaimana kehidupan kerja para karyawannya. Seperti yang dijelaskan oleh (Prabhakaran & Rajandran, 2019; Muis et al., 2021) kerja keras, beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban akan menimbulkan stres kerja pada mereka, dalam kasus ini stres kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan terganggunya produktivitas karyawan, kinerja karyawan, kesehatan emosional dan fisik serta bisa berdampak

pada hubungan sosial ataupun keluarga mereka. Suatu organisasi akan bergerak untuk mencapai suatu tujuan, tidak luput dari peran penting kinerja karyawannya.

Dari latar belakang pegawai kantor Pos KCU Magetan, yang mempunyai tugas penyelenggaraan pelayanan jasa tersebut. mereka harus mampu mengerjakan semua tugas dan wewenang yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya baik dari segi pelayanan pelanggan, pengiriman dan pengantaran barang, bahkan dari pelayanan keuangan. Dan bisa bertanggung jawab kan apa yang telah mereka lakukan. Sebagai karyawan tentunya tidak mudah dalam mengemban pekerjaan tersebut. karena sebagai karyawan apalagi yang telah memiliki keluarga (menikah) hal itu tentunya akan berdampak juga pada kehidupan mereka selain stres karena pekerjaan dan peran ganda yang mengharuskan mereka dalam mengurus rumah tangganya. Maka juga akan mengakibatkan kelelahan emosional sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Stres kerja berasal dari interaksi yang terjadi antar individu dan konteks sosial organisasi dimana mereka bekerja, yang berhubungan dengan tugas atau peran dan kemampuan yang harus mereka atasi. (Giorgi et al., 2019). Stres adalah kondisi dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja yang diakibatkan interaksi stresor masing-masing individu (Prabhakaran & Rajandran, 2019). Faktor utama stres kerja tersebut bisa didapat dari beratnya tanggung jawab pekerjaan, panjangnya jam kerja, hubungan lingkungan kerja yang buruk, serta Kurangnya kontrol dan otonomi di tempat kerja tersebut biasanya disebut dengan stresor. Setiap individu memiliki cara berbeda dalam menekan stres kerja yang dihadapinya. Saat mereka memiliki mental yang kuat dan daya tahan tinggi maka

mereka dengan mudah mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika mereka tidak bisa mengatasi stres dan semakin berlarut-larut, karier dan kinerjanya juga akan ikut berpengaruh buruk.

Karyawan yang sudah menikah bisa dikatakan tidak hanya menjalankan dan mengemban tugasnya perihal pekerjaan namun mereka juga harus membagi waktunya dengan rumah tangga karena itulah mereka bisa disebut dengan peran ganda. Tidak hanya stres dalam pekerjaan, ketika karyawan menghadapi tingginya beban kerja, maka hal itu juga akan mendorong timbulnya kewajiban dan peran lain dalam kehidupan keluarga yang merupakan pengertian dari konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang terbentuk dari perananan domain pekerjaan dan keluarga yang tidak sinkron dari beberapa hal (Eissa, 2018). Konflik ini terjadi karena tuntutan waktu pekerjaan, hal ini karena pegawai tidak bisa menyelesaikan apa yang seharusnya mereka kerjakan karena mereka juga harus menyelesaikan masalah perorangan, dan keluarga yang tidak sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Melalui kelelahan emosional karena stres kerja ataupun konflik pekerjaan keluarga hal itu terjadi pada titik jenuh individu dan bingung dengan situasi mereka baik dalam pekerjaan ataupun keluarga mereka. Kelelahan emosional atau sering disebut dengan burnout umumnya dihadapkan pada kebutuhan emosional dan fisik mereka. Menurut (Panari et al., 2019) kelelahan emosional didefinisikan sebagai perasaan yang tidak bisa melakukan situasi apa pun dalam konteks respons negatif karena stres tinggi dari apa yang telah dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut ada beberapa kajian peneliti yang masih belum menunjukkan keseragaman hasil. Dalam (Liftyawan et al., 2020) penelitian ini menunjukkan adanya tidak terbuktinya stres kerja dan kelelahan emosional menjadi mediasi dalam terjalinnya hubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pekerjanya, hal tersebut diperlihatkan melalui didapatkannya nilai koefisiennya yang lebih dari hubungan tidak langsung.. Dan penelitian dari (Indahningrum et al., 2020) menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan yang dialami secara emosional. Sehingga Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar yang bisa diterapkan dalam membantu kinerja karyawan ketika mengalami stres kerja, kelelahan emosional serta konflik pekerjaan keluarga. Penelitian ini dilakukan di KCU Pos Magetan, selain karena bukti empiris yang ada penelitian ini dilakukan di KCU Pos Magetan karena termasuk salah satu kantor cabang umum terbesar di bidang pelayanan jasa yang telah dikenal dan tersebar merata di desa-desa Kabupaten Magetan. Metode kuantitatif dipilih untuk penelitian ini, melalui pengambilan sampel karyawan di KCU Pos Magetan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar pada paparan fenomena tersebut dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan KCU Pos Magetan, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah bagaimana kinerja karyawan ketika mengalami stres dalam pekerjaan dan juga memiliki tanggung jawab keluarga atau konflik pekerjaan keluarga yang tentunya hal tersebut akan bisa menjadikan kelelahan emosional. Suatu perusahaan menginginkan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan tersebut, kejar target pada

perusahaan bisa yang seolah mengabaikan hak karyawannya, semisal seharusnya pulang cepat namun karena tuntutan pekerjaan membuat mereka harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu hal itu membuat Kurangnya perhatian dari faktor stres, konflik keluarga dan emosional yang bahkan bisa mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan tersebut.

Dengan begitu, kinerja karyawan agar optimal, dalam penelitian ini menggunakan faktor yang sering terjadi pada karyawan agar mampu berkinerja tinggi dalam suatu tim, mampu bertahan dalam kondisi kelelahan secara emosional dan sumber daya manusia sepenuhnya tidak bisa dikuasai dan diatur, misalnya pengaturan mesin, gedung, modal, peralatan fisik lainnya. Namun bisa dilakukan pengaturan menggunakan teori manajemen yang berfokus pada aturan peranannya dalam mencapai tujuan dengan maksimal (Bansode et al., 2018).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasar pada penjelasan latar belakang tersebut dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, sehingga rumusan masalahnya yakni:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja ?
2. Apakah Konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi kinerja?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kelelahan emosional?
4. Apakah konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kelelahan emosional?
5. Apakah kelelahan emosional mempengaruhi kinerja karyawan?

6. Apakah kelelahan emosional memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan?
7. Apakah kelelahan emosional memediasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah memperoleh rumusan masalah, sehingga tujuan penelitiannya yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kelelahan emosional.
2. Untuk menganalisis konflik pekerjaan keluarga terhadap kelelahan emosional.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kelelahan emosional sebagai mediasi dalam hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kelelahan emosional sebagai mediasi dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Bisa memberi gambaran berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga melalui variabel intervening kelelahan emosional pada karyawan di instansi terkait
- b. Menjadi bahan informasi guna diambilnya keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja pada instansi terkait

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian menjadi syarat dalam mendapatkan gelar sarjana kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Di samping itu juga memiliki manfaat yakni menjadi karya ilmiah yang dimiliki peneliti.
- b. Bagi Bank BSI KC Magetan bisa memberikan bantuan pemikiran dan evaluasi pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga melalui variabel intervening kelelahan emosional guna meningkatkan kinerja pada karyawan.
- c. Bagi UIN Raden Mas Said Surakarta Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pustaka bagi mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam guna membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini terdapat sistematika yang ditetapkan yakni di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Terbagi menjadi dalam sub-sub yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Memaparkan tentang penggunaan teori penelitian, penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memaparkan terkait lokasi dan waktu dilaksanakannya penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel teknik pengambilan sampel, data, sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum dari penelitian, pengujian dan hasil analisis data, termasuknya pembahasan yang berisikan tentang dibuktikannya hipotesis yang ada.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

Penelitian ini bertujuan guna melakukan analisis dan pengujian apakah terdapat pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan emosional sebagai variabel intervening. Variabel independennya yakni pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga, sedangkan variabel dependennya yang digunakan yakni kinerja karyawan dengan variabel interveningnya yakni kelelahan emosional.

2.1.1 Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) yang dimaksud dengan stres adalah keadaan psikologis yang tidak sesuai dengan keinginan dan menimbulkan respons terhadap tekanan lingkungan, Kondisi keinginan individu pada peluang, tuntutan ataupun sumber daya dimana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti akan tetapi penting. Stres kerja pada karyawan adalah faktor manusia dalam menghadapi lingkungan kerja dari segi fisik maupun non fisik yang kurang kondusif (Sariwulan et al., 2019).

Selain tekanan dari lingkungan pada individu, definisi lain stres kerja adalah keadaan fisik dan psikologis yang muncul ketika sumber daya pada individu tidak bisa mengatasi interaksi individu pada situasi dan tuntutan (Michie, 2002). Keadaan psikologis stres kerja ditandai dengan kelelahan emosional, pelepasan diri dan perasaan Kurangnya nasib keberuntungan. (Smith et al., 2019)

Umumnya stresor adalah penyebutan dari penyebab terjadinya stres. Dari pendapat (Robbins & Judge, 2015) menunjukkan tiga kategori sumber terjadinya stres yang potensial, hal itu antara lain (1) faktor lingkungan, (2) faktor organisasional, dan (3) faktor pribadi. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing dari kategori tersebut :

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian merupakan alasan stres kerja yang dominan ketika menghadapi dalam perubahan organisasional. Terdapat 3 model utama terhadap ketidakpastian lingkungan ini yakni dari segi ekonomi, politik, dan teknologi. (Robbins & Judge, 2015)

Dunia bisnis adalah dunia ketidakpastian ekonomi misalnya ketika ada kendala ekonomi maka pekerja akan mencemaskan pekerjaannya. Untuk ketidakpastian dalam hal politik ini bisa saja terjadi pada perusahaan atau organisasional yang sedang ingin menuju kekuasaan tertinggi sehingga akan menjadikan kendala tersendiri pada perusahaan yang berdampak pada karyawannya. Sedangkan untuk teknologi sendiri yang semakin hari tergantikan oleh komputer tentunya perubahan teknologi tersebut akan mengancam karyawan dan menyebabkan mereka menjadi stres. (Robbins & Judge, 2015)

2. Faktor organisasional

Untuk faktor organisasional terdapat kategori dari segi tuntutan tugas, peranan, dan in terpersonal. Tuntutan tugas berhubungan dengan pekerjaan pada karyawannya, dari sisi tingkat pekerjaan, kondisi kerja, dan fisik tata kerja

hal itu bisa menyebabkan terjadinya stres misalnya ketika pekerjaan ditingkatkan level yang tinggi, yang harus berada pada satu ruang penuh dengan karyawan lain dengan kebisingan dan gangguan secara berulang akan meningkatkan kecemasan dan stres. (Robbins & Judge, 2015)

Tuntutan peran memegang fungsi dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. ketika individu mengalami konflik peran seperti tanggung jawab akan tuntutan tugas dengan jam kerja yang terus berjalan menyebabkan stres dalam pekerjaannya. Untuk ini terpersonal yakni stres yang disebabkan oleh karyawan lainnya. (Robbins & Judge, 2015)

3. Faktor Pribadi

Jam yang banyak dihabiskan dalam urusan pekerjaannya ditambah lagi dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi yang dihadapi, dan kepribadian merupakan salah satu penyebab terjadinya stres pada faktor pribadi. (Robbins & Judge, 2015)

Pada umumnya salah satu yang kendala karyawan adalah stres pada kehidupan kerja. Munculnya stres berasal dari akibat tekanan dan ketegangan yang berasal dari kurang seimbang individu dan lingkungannya dan akan meningkat seiring datangnya konflik-konflik yang bertubi-tubi (Hafid, 2019).

2.1.2 Konflik Pekerjaan Keluarga

Dunia kerja adalah dunia yang sama rata, semuanya sama baik laki-laki maupun perempuan. Ketika seseorang siap dan bersedia memasuki dunia kerja mereka berarti mereka harus berani bertanggung jawab pada tugas dan menghadapi risiko pilihan mereka. begitu pun dengan perempuan yang tetap menjalankan

tugasnya sebagai istri. Dari situlah yang menimbulkan beban seorang pekerja menjadi bertambah hingga menimbulkan konflik peran pekerjaan dan peran keluarga (Aditomo et al., 2019).

Pengertian konflik pekerjaan keluarga adalah masalah yang tidak sejalan antara tugas karyawan di kantor dengan tuntutan keluarga atau tanggung jawab. Seperti terganggunya kepedulian terhadap keluarga dengan tanggung jawab pada pekerjaan sehingga muncul beberapa masalah seperti kesehatan yang tidak baik, masalah terhadap pekerjaan, ketidakhadiran bahkan pengunduran diri (Pardita & Surya, 2020).

Begitu pun yang dipaparkan oleh (Pardita & Surya, 2020) dampak dari konflik pekerjaan keluarga yang tinggi berakibat pada kinerja karyawan. Hal itu akan menyebabkan menurunnya kinerja, kepuasan kerja hingga kepuasan kerja karena Konflik pekerjaan- keluarga yakni kemunculan pertentangan di dunia kerja karyawan dan rumah tangga mereka.

Menurut Amelia (dalam Pradila, 2018) *Time-based conflict* atau kesulitan pemenuhan kebutuhan salah satu peran sehingga peran lain terjadi masalah atau kesulitan, *Strain-based conflict* atau karena memenuhi salah satu peran dalam keluarga ataupun pekerjaan sehingga terjadi tekanan dalam diri seseorang. *Behavior-based conflict* atau kesulitan yang dihadapi seseorang karena membutuhkan perilaku khusus untuk memenuhi kebutuhan baik keluarga ataupun pekerjaan. Merupakan bentuk dari indikator konflik pekerjaan keluarga.

2.1.3 Kelelahan Emosional

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi psikologis dan emosional, akibat stres kerja yang dihadapinya (Srivastava & Agarwal, 2020). Tertekannya perasaan dan kelelahan yang dirasakan terus-menerus oleh karyawan hingga mengakibatkan terganggunya energi sumber daya emosional, adalah hal yang terjadi ketika mengalami kelelahan emosional (Liftyawan et al., 2020).

Kelelahan emosional bisa terjadi akibat konflik pekerjaan keluarga. Karena tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh karyawan, dari banyaknya tuntutan harus diselesaikan, hingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi agar sumber daya manusia diorganisasi tersebut dan waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja (Liftyawan et al., 2020).

Menurut (Hayati & Fitria, 2018) wujud rasa emosional yang berlebihan sehingga kehilangan rasa kepercayaan, perhatian, keinginan dan semangat merupakan indikator dari *burnout* yang berhubungan dengan kelelahan emosional. Hidup orang ketika merasakan kelelahan emosional akan menimbulkan letih, hampa dan tidak dapat menjalankan aktivitas keseharian kerja mereka.

Freudenberg dan Richelson dalam (Talahatu, 2018) menjelaskan bahwasanya terdapat gejala kelelahan secara emosional yang dialami oleh seseorang adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan yang disertai keletihan. Seseorang terasa kesulitan dalam menerima permasalahan ini yakni sebab tidak merasakan capek meskipun aktivitas dilakukan sangat banyak

2. Tidak menerima kenyataan. Hal ini yang biasa dilakukan oleh individu untuk menyangkal dari apa yang mereka alami. Ketika seseorang merasakan kekecewaan dimana hal yang dilihat tidak sama dengan yang diinginkan, sehingga mereka tidak akan peduli pada masalah yang mereka hadapi.
3. Kebosanan dan sinisme. Mereka bertanya-tanya arti dari aktivitas yang dijalankan serta seketika menjadi jenuh.
4. Mudah tersinggung dan tidak sabar. Hal ini dirasakan jika seseorang mendapatkan sesuatu yang didapatkan secara instan. Saat terjadi kelelahan, kemampuannya saat merampungkan pekerjaan menjadi menurun, hingga menjadikan orang tersebut dengan mudah bisa tersinggung dan merasa tak sabar.
5. Merasa kurang berharga. Energy yang tidak cukup untuk memenuhi kerja keras, serta hasil yang diperoleh tidak sesuai dari apa yang diharapkan, menyebabkan mereka merasa tidak berharga dimata orang lain.
6. Psikosomatik. seseorang lebih sering merasakan pusing, tegangnya otot punggung, dan permasalahan kesehatan lain.
7. Menyangkal dari apa yang sedang terjadi dan menyangkal dari rasa takut.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah data yang dihasilkan dari produktivitas dari fungsi jabatan atau hal yang dilakukan dalam catatan waktu. Uang, orang, alat, waktu dan sebagainya diperlukan sumber daya manusia untuk mencapai sebuah proses. Sehingga kinerja adalah adalah kebijakan / program / tugas yang menggunakan

sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai yang ditetapkan sesuai tingkatannya (Hafid, 2019).

Pengertian Kinerja Menurut Armstrong dan Taylor (2014) dalam (Hinestroza, 2018) yang disebut dengan kinerja yaitu target dari suatu perilaku yang bisa dicapai. Hal lain disampaikan oleh (Abdullah Maruf, 2014), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil implementasi rencana kerja dari sebuah organisasi yang dilaksanakan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang biasa disebut dengan prestasi kerja.

Kinerja karyawan dapat diketahui dengan beberapa aspek tertentu. hal tersebut disampaikan oleh Bernardin dan Rusell (1998) dalam (Abdullah Maruf, 2014) ada kriterianya dalam melakukan pengukuran pada kinerja yakni:

1. Kualitas

Tingkat kegiatan yang berhasil diselesaikan dan mendekati sempurna.

2. Kuantitas

Hasil produk yang dapat diukur dengan satuan unit, harga, atau berapa kegiatan yang dapat terselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Produk yang berhasil tercapai dalam kurun waktu yang ditentukan sehingga dapat meminimalisir waktu untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

Memaksimalkan sumber daya organisasi dari segi SDM, alat, bahan baku, dan mata uang sehingga memperoleh laba tinggi dan mengurangi kerugian yang dapat terjadi.

5. Hubungan antar Perseorangan

Pengembangan rasa, niat baik dan kerja tim yang baik dari manajemen tingkat atas sampai dengan tingkat bawah.

2.2 Penelitian Relevan

Topik penelitian yang digunakan penulis dari peneliti terdahulu diantara adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di RS. Tadjudin Chalid Makassar (Indahningrum et al., 2020)	Path Analysis	Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan dengan stres kerja (p value = 0,000), kelelahan emosional berhubungan dengan kinerja (p value = 0,007), dan beban kerja berhubungan dengan kinerja (p value = 0,000). Analisis jalur mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki efek langsung terhadap kinerja dan konflik pekerjaan-keluarga berefek tidak langsung pada kinerja melalui kelelahan emosional sebagai variabel intervening.
2.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja (Liftyawan et al., 2020)	analisis deskriptif, analisis regresi, dan path analysis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan emosional berpengaruh oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga. 2. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. 3. Kinerja dipengaruhi, tetapi tidak signifikan, oleh konflik pekerjaan-keluarga. 4. Nilai koefisien hubungan langsung konflik pekerjaan-

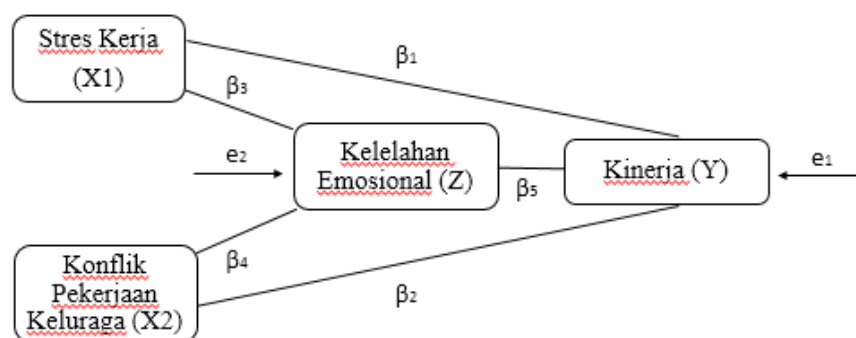
			keluarga dengan kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan hubungan tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan stres kerja tidak memediasi hubungan tersebut.
3.	Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep) (Reski, 2022)	Path Analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres di tempat kerja dipengaruhi secara positif oleh konflik keluarga (0,687 dan 0,000 < 0,05). 2. Konflik keluarga kerja mempengaruhi kinerja tenaga medis perempuan (-0,219 dan 0,043 < 0,05). 3. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif pada kinerja perawat wanita (-0,299 dan 0,008 < 0,05). 4. Selain itu, kinerja perawat wanita dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga.
4.	Pengaruh Work-Family Conflict , Job Stress dan Emotional Exhaustion Terhadap Job Performance Karyawati Puskesmas Ayah I (Khomsa & Rohyani, 2021)	analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan tingkat signifikansi 0,047 < 0,05, konflik pekerjaan-keluarga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai wanita di Puskesmas Ayah I. 2. Dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita di Puskesmas Ayah I. 3. Dengan tingkat signifikansi 0,021 < 0,05, kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

			<p>wanita di Puskesmas Ayah I.</p> <p>4. Kinerja pegawai wanita di Puskesmas Ayah I secara bersamaan dipengaruhi oleh konflik pekerjaan keluarga, stres, dan kelelahan emosional. Hal ini terbukti dengan $F_{hitung} 14,470 > F_{tabel} 3,32$ dan tingkat signifikansi 0,000.</p>
5.	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karier Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan) (Kuswinarno & Indirawati, 2021)</p>	<p>regresi linear berganda serta analisis jalur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan signifikansi 0,000 < 0,05 beban kerja berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja wanita karier. 2. Work-Family Conflict juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karier, dengan tingkat signifikansi 0,004 < 0,05. 3. Dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05 beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 4. Dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05 konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja. 5. Kinerja wanita karier dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini memiliki variabel yang terdapat pada kerangka berpikir yakni variabel stres kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) yakni variabel bebas. Variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat dan variabel kelelahan emosional atau variabel intervening (Z). Acuan kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah untuk menyesuaikan dengan tujuan penelitian. Berikut ini bentuk bagan dari variabel yang digunakan:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis kuantitatif yakni harapan dari peneliti atau prediksi mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Kerangka diatas merumuskan hipotesis berikut:

2.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Emosional

Seperti penjelasan (Prabhakaran & Rajandran, 2019; Muis et al., 2021) kerja keras, beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban akan menimbulkan stres kerja pada mereka, dalam kasus ini stres kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan

terganggunya produktivitas karyawan, kinerja karyawan, kesehatan emosional dan fisik serta bisa berdampak pada hubungan sosial ataupun keluarga mereka.

Hasil penelitian (Mamusung et al., 2019) dari variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional, dimana jika semakin tinggi nilai stres kerja seseorang maka akan semakin tinggi nilai terhadap kelelahan emosional. Dan juga (Mamusung et al., 2019) berdasarkan penelitian yang dilakukannya pekerja mengalami stres kerja mengalami kelelahan emosional yang tinggi. Hal itu dikarenakan stres kerja yang dilakukan karyawan, karena tuntutan pekerjaan yang harus mereka, sehingga harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional

2.4.2 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kelelahan Emosional

Konflik Pekerjaan-Keluarga yaitu masalah yang muncul ketika tanggung jawab di tempat kerja karyawan dan kewajiban keluarga tidak selaras. Seperti terganggunya kepedulian terhadap keluarga dengan tanggung jawab pada pekerjaan sehingga muncul beberapa masalah seperti kesehatan yang tidak baik, masalah terhadap pekerjaan, ketidakhadiran bahkan pengunduran diri (Pardita & Surya, 2020).

Akhir jam biasanya menjadi nilai indeks indikator kelelahan emosional karena karyawan merasakan lelah di fisik dan psikis yang telah menghabiskan energinya untuk bertanggung jawab antara keluarga dan tempat kerja (Liftyawan et al., 2020). Hal yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian (Indahningrum et al.,

2020) berdasarkan hasil analisis jalur terdapat pengaruh yang diberikan antara konflik pekerja-keluarga dengan kelelahan yang dialami emosionalnya.

H2 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional.

2.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berasal dari interaksi yang terjadi antar individu dan konteks sosial organisasi dimana mereka bekerja, yang berkesinambungan antara tugas dan kemampuan yang harus mereka atasi. (Giorgi et al., 2019). Dalam (Prabhakaran & Rajandran, 2019; Muis et al., 2021) kerja keras, beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban akan menimbulkan stres kerja pada mereka, dalam kasus ini stres kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan terganggunya produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Dinnul, 2017) menunjukkan bahwa saat di tempat kerja mengalami stres, manajemen yang baik dan daya saing yang unggul menumbuhkan kinerja. Hal ini didukung oleh fakta bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja. Selain itu, terdapat batasan waktu yang dapat membantu efisien lebih efisien jika sedang stres di tempat kerja.

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.4 Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu oleh (Wahab, 2019) adanya konflik memberi pengaruh pada kinerja karyawan, konflik tersebut terjadi karena peranannya yang umumnya karena harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaannya. Selain

itu, ketegangan terhadap keluarga juga dapat mengurangi tanggung jawab sebuah pekerjaan pada pekerja.

H4 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.5 Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kelelahan emosional terhadap kinerja dalam penelitian (Sudirno & Nurvianti, 2015) berpengaruh signifikan pada kinerja. Kekecewaan, tertekan dan apatis terhadap pekerjaan dan rasa bosan adalah situasi yang terjadi ketika mengalami kelelahan emosional terhadap seseorang. Hal itu jika berkelanjutan, maka energi seseorang akan habis.

H5 : kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Intervening

Hasil penelitian (Fahri, 2019) menunjukkan melalui nilai hasil jalurnya, bahwasanya stres kerja yang termasuknya beban pekerjaan, konflik peranan, tidak jelasnya peran memiliki pengaruh signifikan pada kinerja dengan adanya kelelahan emosional dan buktinya hal tersebut berpengaruh tidak langsung pada stres kerja pada kinerjanya. Seseorang bisa meminimalisir stres kerja dengan kecerdasan emosional yang baik. Karena keputusan yang rasional dan tindakan yang benar bisa terjadi jika memiliki emosi yang baik.

H6 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional

2.4.7 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Intervening

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Septi et al., 2021) menyimpulkan bahwasanya kelelahan emosional dapat memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh kelelahan emosional bisa disebabkan adanya konflik pekerjaan-keluarga yang memberi dampak pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

H7 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yakni dimulai dengan diajukannya proposal hingga penyelesaian pembuatan laporan kurang lebih sejak September 2022 sampai selesai.

3.1.2 Wilayah Penelitian

Wilayah penelitiannya yakni berada di daerah Magetan Jawa Timur, yang ditujukan untuk perusahaan milik BUMN PT. POS INDONESIA KCU Magetan. Yang terletak di Jl. A. Yani, Dusun Onggoprayan, Kepolorejo, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63311

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif yakni metode yang dipakai dalam melakukan penelitian ini. Istilah kuantitatif sering digunakan sebab penggunaan data berupa angka yang dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) Angka adalah syarat metode yang menggunakan penelitian kuantitatif, mulai pengumpulan data, penafsiran data, sampai dengan penampilan dan hasilnya, hingga kesimpulannya bisa juga dimasukkan berupa gambar, table, grafik, ataupun tampilan lainnya.

Analisa kuantitatif dalam penelitian ini digunakan guna menyatakan analisis berupa angka melalui menggunakan skor 1 yang artinya tidak setuju hingga 5 yang artinya setuju.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Diartikan sebagai wilayah umum dimana terbentuknya tidak hanya karena faktor objek tetapi juga dari subjeknya memberikan ciri khusus dan kualitasnya sesuai dengan persyaratan penelitian sehingga bisa dijadikan kesimpulan dari perolehan data tersebut merupakan pengertian dari populasi (Sugiyono, 2017). Menurut Ismiyanto dalam (Siyoto & Sodik, 2015) Populasi adalah semua objek atau keseluruhan. Orang, benda, dan apa pun yang didalamnya bisa diperoleh data dan informasi dari penelitian adalah contoh dari objek penelitian. Sehingga benda-benda alam yang lain juga bisa dikatakan sebagai populasi jika bisa memberikan data yang akan diteliti, bukan hanya dari orang.

Populasi untuk penelitian ini berasal dari karyawan KCU Pos Magetan, yang memiliki 53 karyawan mulai dari tingkat atas hingga bawah.

3.3.2 Sampel

Perwakilan populasi yang diambilnya melalui prosedur, jumlah ataupun ciri-ciri dari suatu populasi. (Siyoto & Sodik, 2015).

Dalam penelitian ini memiliki populasi 53 karyawan, untuk itu sampling jenuh digunakan untuk penelitian ini atau menggunakan semua karyawan KCU Pos Magetan. Sampling jenuh digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, (Sugiyono, 2017).

3.3.3 Teknik Pengumpulan Sampel

Penentuan sampelnya digunakan untuk cara bagaimana peneliti memperoleh sampel (Sugiyono, 2017). Pada dasarnya ada dua macam teknik untuk menentukannya yakni *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

Peneliti dalam hal ini menggunakan *Non probability sampling*, atau sampel yang telah terpilih dari suatu populasi tidak memiliki kesempatan yang sama (Sugiyono, 2017). Pemilihan sampel ini tidak secara acak, sehingga dari semua anggota populasi bisa terpilih sebagai sampel dalam penelitian.

Sampling jenuh terpilih dalam teknik *non-probability sampling* ini, sampling jenuh atau disebut juga dengan sampling sensus dipilih karena dilihat dari populasinya yang kecil, memiliki populasi karyawan sekitar 53 orang. Oleh karena itu, semua bagian dari populasi tersebut akan dijadikan sampel untuk memperoleh informasi dari penelitian ini.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data

Data yakni informasi yang diperoleh namun belum bisa dijadikan menjadi hasil karena itu diperlukan pengolahan, baik dari situasi, gambar, bunyi, kata-kata, angka, dan simbol-simbol lainnya (Siyoto & Sodik, 2015). Secara umum ada jenis data yang dilakukan saat melakukan penelitian yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan dijelaskan seperti di bawah ini, dan data kuantitatif adalah fokus data yang akan diteliti.

1. Data Kuantitatif

Hasil informasi yang didapat berupa angka atau bilangan merupakan pengertian dari data kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Ketika menggunakan data yang berupa angka pada sebuah penelitian maka olah data dengan teknik perhitungan matematika ataupun statistika diperlukan. Data kuantitatif ini diperoleh dengan menyebarkan angket untuk sampel yang setiap jawaban dari sampel tersebut mempunyai nilai didalamnya.

2. Data Kualitatif

Data yang isinya kata, dan bukan angka disebut dengan data kualitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Kata-kata tersebut didapatkan ketika peneliti melakukan sebuah wawancara, analisis dokumen, observasi hingga foto ataupun video yang diubah menjadi kumpulan kata-kata yang saling terhubung.

3.4.2 Sumber Data

Dibutuhkan sumber data oleh peneliti untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan melakukan pengumpulan data yakni berbentuk berikut:

1. Data Primer

Jenis data primer tidak melalui perantara baik dari kelompok maupun perorangan, jadi diperoleh langsung dari sumber pertama (Siyoto & Sodik, 2015). Data primer yang di dapat secara langsung bertujuan menjawab secara langsung pertanyaan.

Dalam hal ini didapat melalui metode survei dan angket. Survei dilakukan dengan cara membuat pertanyaan lisan dan tertulis, yang kemudian akan dilakukan

wawancara kepada bagian manajemen, dan teknik angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan di KCU Pos Magetan.

2. Data Sekunder

Kebalikan dari data primer, secara tidak langsung peneliti mendapatkan hasil informasi dari yang diperlukan untuk penelitian dengan kata lain peneliti sebagai tangan ke dua (Siyoto & Sodik, 2015). Peneliti memperoleh data dari referensi penelitian yang dilakukan dahulu dan tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis.

Data tersebut didapat melalui dokumen dan data dinas atau instansi, seperti kepegawaian, data gambaran umum dari instansi tersebut, dll. Literature MSDM dari sumber yang masih relevan juga bisa dijadikan sebagai data ini. Selain itu hasil sumber tahun-tahun sebelumnya yang berhubungan pada masalah dalam penelitian yang diakukan penting untuk dijadikan data sebagai pembanding dengan hasil penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Langkah strategis guna memenuhi kebutuhan hasil informasi berdasarkan standar yang dibutuhkan adalah dengan teknik pengumpulan data (Hardani, et al., 2020). Untuk itu teknik yang digunakan agar data dapat diperoleh untuk dilakukan analisis atau diolah dalam penelitian meliputi :

1. Metode Angket (kuesioner)

Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data dalam bentuk lembaran angket berupa pernyataan ataupun pertanyaan tertulis, dengan tujuan bisa

mendapatkan informasi dari pertanyaan yang diajukan kepada responden dar hal yang mereka tahu dan alami (Siyoto & Sodik, 2015). Baik Pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner tersebut dirancang secara logis guna memenuhi pengumpulan data terhadap topik yang diteliti dan pada unsur pertanyaan adalah jawaban yang memiliki makna untuk proses uji hipotesis.

Dari setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden akan memberikan arti, hal itu akan memudahkan peneliti untuk melihat hasil dari variabel yang akan diteliti dan diinginkan oleh responden. Dat-data tersebut dilanjutkan dengan pengolahan untuk membuat kesimpulan. Responden akan mengisi kuesioner yang telah diberikan, kemudian dikembalikan untuk diolah dan dilakukan tahap-tahap uji selanjutnya.

2. Teknik Wawancara

Ketika peneliti ingin menganalisis sebuah permasalahan yang ingin diteliti di pendahuluan dan keinginan tahunan mengenai hal-hal yang lebih sedikit/kecil dari responden, peneliti bisa menggunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan data tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik wawancara adalah mencari data yang dibutuhkan kepada pihak informan dengan cara bertanya secara langsung.

Teknik wawancara untuk penelitian ini diperuntukkan kepada karyawan KCU Pos Magetan, dengan cara bertanya langsung kepada pihak informan yang dibutuhkan. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui tentang variabel independen stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga, melalui variabel intervening kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan.

3.6 Variabel Penelitian

1. Independen

Variabel *independen* atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau penyebab terjadinya perubahan ataupun munculnya variabel dependen atau terikat (Siyoto & Sodik, 2015). Selain variabel bebas, nama lain dari variabel dependen adalah variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Karena masalah yang diteliti adalah pengaruh stres kerja, dan konflik pekerjaan keluarga melalui variabel intervening kelelahan emosional pada kinerja karyawan, maka kinerja karyawan adalah variabel independen untuk penelitian ini.

2. Dependent

Variabel *dependent* adalah variabel yang ditimbulkan atau hasil akibat yang terjadi oleh pengaruh variabel bebas (Siyoto & Sodik, 2015). Terdapat banyak nama lain dari variabel dependen, misalnya terikat, kriteria dll. Variabel terikat yang dipilih berasal dari pengamatan variasi sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel tersebut. Untuk penelitian ini variabel yang digunakan adalah stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga yang diduga bisa berhubungan dengan kinerja karyawan untuk diteliti dalam permasalahan ini.

3. Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang dipergunakan untuk melihat hasil antara variabel bebas dengan terikat menjadi tidak langsung dan tidak bisa dilakukan pengamatan dan pengukuran (Sugiyono, 2017). Kelelahan emosional

digunakan menjadi variabel untuk penelitian ini. Sehingga ketika data sudah diolah dapat dilihat apakah kelelahan emosional mempengaruhi hubungan variabel terikat stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap variabel bebas kinerja karyawan.

3.7 Definisi Operasional Data

Analisis regresi sederhana adalah teknik yang digunakan untuk penelitian ini, sehingga peneliti tahu bagaimana pengaruh antara variabel independen dan dependen, yakni stres kerja dan *work family conflict* (x) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan juga melalui variabel intervening kelelahan emosional.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja	Keadaan atau peristiwa yang menuntut dalam bentuk psikologis dan fisik seseorang karena perbedaan individu atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari suatu tindakan (Robbins & Judge, 2015).	a. Lingkungan b. Organisasional c. Pribadi
<i>Work Family Conflict</i>	Menurut Amelia (dalam Pradila, 2018) Pengertian konflik pekerjaan keluarga adalah masalah yang tidak sejalan antara tugas karyawan di kantor dengan tuntutan keluarga atau tanggung jawab. Seperti terganggunya kepedulian terhadap keluarga dengan tanggung jawab pada pekerjaan sehingga muncul beberapa masalah seperti kesehatan yang tidak baik, masalah terhadap pekerjaan, ketidakhadiran bahkan pengunduran diri.	a. Time-based conflict b. Strain-based conflict c. Behavior-based conflict
Kelelahan Emosional	Kelelahan emosional mengarah pada rasa emosional berlebih dan sumber dayanya yang telah dihabiskan dialirkan oleh kontak yang dilakukan	a. Fisik b. Emosi c. Mental

	seseorang pada pihak lainnya (Sudirno & Nurvianti, 2015).	
Kinerja Karyawan	hasil implementasi rencana kerja dari sebuah organisasi yang dilaksanakan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang biasa disebut dengan prestasi kerja.(Abdullah Maruf, 2014)	Aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja Bernardin dan Rusell (1998) dalam (Abdullah Maruf, 2014) a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Efektivitas d. Ketepatan e. Hubungan atar perseorangan

3.8 Instrumen Penelitian

Kuesioner digunakan untuk mengukur data yang diolah agar mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Untuk itu, kuesioner ini diharapkan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti. Kuesioner ini menggunakan skala linkert.

Analisis kuantitatif diperlukan untuk menganalisis data yang dihasilkan responden yang berupa angka. Yaitu menggunakan nilai angka dari 1 sampai 5. Skala likert 5 jenjang digunakan untuk pengukuran variabel. Dari yang menyatakan positif hingga sangat negatif diantara sebagai berikut (1) = STS (Sangat Tidak Setuju), (2) = TS (Tidak Setuju), (3) = N (Netral), (4) = S (Setuju), (5) = SS (Sangat Setuju). Skala likert digunakan degan cara variabel akan dibuat pengukuran sesuai indikator variabel yang selanjutnya menjadi titik tolak, yang diubah menjadi instrumen pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Statistik Deskriptif

Tujuan dilakukannya analisis deskriptif yakni guna memberi gambaran hasil informasi yang dikumpulkan apa adanya, dan tidak bermaksud menyimpulkan secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Creswell (2015) dalam (Hinestroza, 2018) data yang dilaporkan setelah dilakukannya pengujian dan observasi pada pretest dan post-test sebelumnya.

3.9.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validnya instrumen dinyatakan apabila alat ukurnya yang dipakai dalam memperoleh hasil informasi dalam bentuk pengukuran tersebut valid. Jika instrumen bisa digunakan untuk pengukuran data yang harus diukur dapat dipergunakan maka bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2017). Person correlation product moment pada alat analisis IBM SPSS Statistic 25 digunakan untuk teknik pengujian dalam penelitian kali ini. Apabila r hitung $>$ r table atau uji validitas $<$ 0,05 bisa disimpulkan instrumen yang dipakai valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas yaitu instrumen yang ujungnya putus, jika sering dipakai bisa mendapatkan kesamaan data, namun belum tentu valid (Sugiyono, 2017).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) dalam (Hardani, et al., 2020) pengujian normalitas memiliki tujuan yakni guna melakukan pengujian saat digunakan model regresinya apakah terdistribusi dengan normal pada variabel pengganggu/residual. Disebut baik, jika model uji regresinya terdistribusi dengan normal. Uji kolmoogorov-smirnov digunakan untuk menilai dalam pengujian kali ini. Jika didapatkan tingkat signifikannya $> 0,05$, maka penelitian tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedasitas

Pengujian ini ditujukan juga melihat apakah adanya tidak samanya variance pada residual antar pengamatan merupakan tujuan dari uji heterokedasitas (K, 2016). Disebut baik jika model regresinya mengalami homokedastisitas heterokedastisitas tidak bermasalah. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan dengan Uji Park, Uji Glejser, Uji White, Uji Spearman's Rank Correlation, Uji Goldfeld Quandt dan Uji Breusch-Pagan-Godfrey. Dalam hal ini dipakai Metode Grafik dan Uji Glejser.

3. Uji Multikolinearitas

Pengertian uji multikolonearitas menurut (independen) (K, 2016) adalah uji model regresi yang berguna untuk menemukan apakah ada keterkaitan variabel bebasnya. Sesuai prosedur, model disebut baik jika tidak terjadi korelasi variabel independennya. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance yang

didapatkan berguna untuk melakukan uji multikolinearitas. Kriteria tersebut diantaranya :

- a. Apabila dihasilkan VIF antara 1-10, dapat disimpulkan lolos uji multikolinearitas.
- b. Apabila dihasilkan Tolerance ≥ 0.10 , dapat disimpulkan lolos uji multikolinearitas.

3.9.4 Uji Ketepatan Model

Uji akurasi model dilakukan guna melihat ukuran konsistensi fungsi regresi sampelnya pada pengukuran nilai yang sesungguhnya. Dalam statistik, koefisien determinasi (Adjusted R²) dan Uji Statistik F dilakukan untuk melihat ketepatan model.

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji R Square bertujuan agar peneliti tahu ukuran keterkaitan variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi. Pengujian ini memperlihatkan jangkauan variabel terikat bisa memberikan penjelasan terhadap variabel bebas. Dimana jika nilai determinasi yang diperoleh makin besar, akan menjadikan semakin baik kemampuannya variabel bebas dalam memberi penjelasan dependennya. (Siyoto & Sodik, 2015)

2. Uji Statistik F

Uji Statistik F digunakan guna melihat ada tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara bersama-sama (Siyoto & Sodik, 2015). Pengujian hipotesis ini bisa menggunakan dengan kriteria berikut

:

a. Penentuan H_0 dan H_1

$H_0 = 0$ dinyatakan melalui variabel independennya tidak berpengaruh positif dengan variabel dependen secara bersama-sama.

$H_1 \neq 1$ dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh positif dengan variabel dependen secara bersama-sama.

b. *Level of signifikan (α)* adalah 0.05

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika didapatkan nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika didapatkan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau apabila nilai p-value (sig) $< \alpha$ (0,05)

d. Kesimpulan

Jika didapatkan hasil $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Jika didapatkan hasil $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

3.9.5 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Lintong et al., 2018) analisis regresi linear berganda dilakukan jika memiliki satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Metode analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik pekerjaan keluarga dan kelelahan emosional terhadap kinerja di penelitian ini.

3.9.6 Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

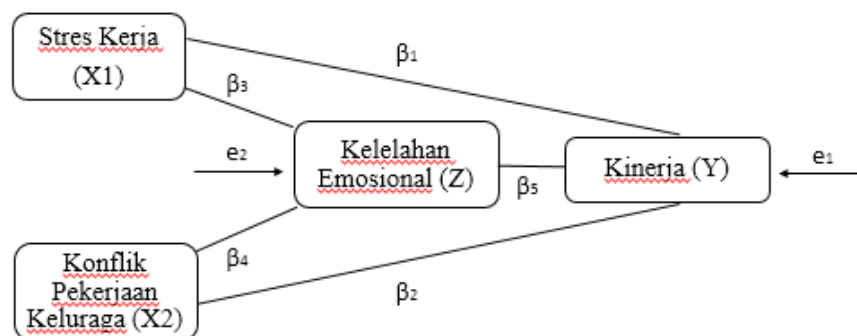
Uji T yakni jenis uji yang dijalankan guna peneliti tahu apakah model regresi variabel bebas memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat. Perbandingan t-tabel dan t-hitung dilakukan dalam pengujian hipotesis kali ini.

Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. (Siyoto & Sodik, 2015)

3.9.7 Uji Analisis Jalur

Tidak hanya berhenti pada analisis regresi untuk melihat hasil hubungan kausalitas pada variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori yang ada namun juga dilakukan analisis jalur. Analisis jalur adalah perluasan analisis regresi, dimana analisis regresi tersebut bisa disebut menjadi bagian khusus analisis jalurnya (Sugiyono, 2017). Modelnya yakni di bawah ini :

Gambar 3. 1 Analisis Jalur



Gambar tersebut memperlihatkan diagram jalur dengan dua variabel bebasnya yakni variabel stres kerja (X1) dan variabel konflik pekerjaan keluarga (X2), variabel kinerja (Y) dijadikan sebagai variabel terikatnya. Koefisien (β_1 , β_2) dan (β_5) adalah nilai yang didapat dari pengujian pengaruh langsung variabel bebas stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga (X) terhadap variabel terikat yakni kinerja (Y) tanpa melalui variabel intervensi kelelahan emosional (Z). Penggunaan diagram tersebut memperlihatkan keterkaitan sebab akibat eksplisit variabelnya berdasar pada teori yang dipakai. Gambar panah diatas

menggambarkan keterkaitan variabelnya, stres kerja (X1), konflik pekerjaan keluarga (X2), kelelahan emosional (Z) dan kinerja (Y). Dari gambar model jalur diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga terdapat hubungan langsung dengan kelelahan emosional dan terdapat hubungan langsung dengan kinerja. Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT POS Indonesia yakni perusahaan milik Negara dengan fokus bidang jasa yang sangat terkenal di Indonesia, karena sudah dikenali sejak lama, menjadikannya tercatat panjang sejarah berdirinya pos hingga saat ini. 26 Agustus 1746 di Batavia atau sekarang dikenal dengan Ibu Kota Jakarta oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff dengan tujuannya yakni melakukan penjaminan aman tidaknya persuratan masyarakat, terutama bagi mereka yang memiliki usaha dagang ke luar pulau Jawa dan pihak yang memiliki kepentingan ke luar Negeri seperti Belanda. Sejak didirikannya pertama kalinya kantor pos di Batavia empat tahun setelahnya didirikan kantor pos cabang pertama yang diharapkan dapat memudahkan hubungan pos yang teratur antara kedua daerah yaitu yang berlokasi di kota Semarang.

PT POS Indonesia juga terus mengalami perkembangan dari yang sebelumnya adalah Biro PTT, Telegraf dan Telepon hingga menjadi Pos Negara dan Telekomunikasi atau disingkat PN Posten. Tahun 1965 juga berganti status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro atau PN Pos dan Giro, dan mengalami perubahan kembali pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro. Kemudian setelah 17 tahun berubah status yakni pada Juni 1995 berubah menjadi PT Pos Indonesia dan hingga sekarang. Seiring waktu berjalan semakin sempit

dunia bisnis yang melayani jasa, persaingan jasa pelayanan juga semakin ketat sehingga Pos Indonesia mengalami kemunduran karena dianggap sebagai perusahaan kuno karena umurnya yang telah lama. Pos Indonesia terus berupaya mengembalikan kehidupan bisnisnya dan beradaptasi dengan perkembangan untuk bertahan dan menghadapi pesaing-pesaing dibidang yang sama. Transformasi dan inovasi mulai dijalankan guna mengembalikan kepercayaan konsumen dengan melakukan pelayanan terbaik bagi konsumen dengan memanfaatkan media saat ini seperti Internet dan media sosial yang semakin berkembang.

Magetan termasuk kota kecil yang banyak menyebar pelayanan jasa pengiriman barang. Kantor Pos 63311 Magetan salah satunya yang juga menjadi kantor pusat yang menaungi 14 cabang yang menyebar di kecamatan-kecamatan Kabupaten Magetan meliputi : Tekeran, Sukomoro, Sidorejo, Poncol, Plaosan, Parang, Panekan, Nguntoronadi, Ngariboyo, Maospati, Lembeyan, Kawedanan, Karas, dan Karangrejo.

4.1.2 Tujuan Perusahaan

Tujuan dari perusahaan jasa Pos Indonesia ini yaitu membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera.

4.1.3 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan.

2. Misi

- a. Memberikan solusi layanan logistik e-commerce yang kompetitif.

- b. Menjalankan fungsi designated operator secara profesional dan kompetitif.
- c. Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung financial inclusion berbasis digital.
- d. Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif.

4.1.4 Lokasi Perusahaan

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan yang bekerja disalah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan publik yaitu di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Kabupaten Magetan, yang beralamat di Jl. A. Yani, Dusun Onggoprayan, Kepolorejo, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63311, Indonesia.

4.2 Analisis Deskripsi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan di kantor Pos Indonesia KCU Magetan ini melibatkan sampel sebanyak 53 orang karyawan. Dari tingkat atas atau manajer hingga staf. Berdasarkan sampel yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan, divisi/jabatan, dan status mereka. Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di Kantor Pos KCU Magetan, diperoleh data jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	38	71,6%

2.	Perempuan	15	28,4%
	Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Tabel tersebut menyatakan bahwasanya partisipasi respondennya yakni sebanyak 38 orang yang laki-laki atau 71,6% dan 15 orang perempuan atau 28,4%. Sehingga pada penelitian yang dilakukan pada pekerja ini sebagian besar yakni laki-laki sebanyak 38 orang atau 71.6%.

2. Responden Berdasarkan Umur

Berdasar pada penyebaran kuesioner di Kantor Pos KCU Magetan, diperoleh data umur sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	≤ 25 Tahun	7	13.2%
2.	26-35 Tahun	21	39,7%
3.	36-45 Tahun	15	38.3%
4.	> 45 tahun	10	18,8%
		53	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari data yang telah didapat untuk umur responden yang menjawab kuesioner penelitian ini adalah respondennya berusia ≤ 25 Tahun yakni 7 orang atau 13,2 %, untuk umur 26-35 tahun terdapat 21 responden atau 39,7%, 36-45 tahun yakni 15 atau 38,3% dan > 45 tahun sebanyak 10 atau 18,8%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan perolehan data berkaitan dengan pendidikan yakni:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Banyaknya	Persentase
1.	SMA	27	52,3%
2.	Diploma I/II/III	8	14,3%
3.	S1/S2/S3	18	33,4%
		53	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Dari tabel diatas dapat dilihat responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat dihasilkan 27 orang atau menghasilkan persentase 52,3%, Diploma I/II/III didapatkan hasil 8 orang atau menghasilkan persentase 14,3%, S1/S2 didapatkan hasil 18 orang atau menghasilkan persentase 33,4%. Sehingga dominasi responden yakni tingkat pendidikannya SMA sebanyak 33 orang atau 52,3%.

4. Responden Berdasarkan Status

Berdasar pada hasil yang didapatkan berkaitan dengan status pegawainya yakni:

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status

No.	Status	Frekuensi	Persentase
1.	Menikah	39	73,6%
2.	Belum Menikah	14	26,4%
	Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari hasil data responden yang telah didapat untuk umur responden yang menjawab kuesioner penelitian ini dengan status menikah sebanyak 39 orang atau 73,6% dan belum menikah sejumlah 14 orang atau 26,4%.

5. Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar pada sebaran yang dilakukan berkaitan dengan divisinya yakni:

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Divisi / Jabatan	Banyaknya	Persentase
1.	Kepala Unit	1	1,9%
2.	Kepala Unit Akuntansi	1	1,9%
3.	HRD dan bagian dukungan umum	1	1,9%
4.	Kepala Unit Pemasaran	1	1,9%
5.	Kepala Unit Keuangan dan PUPL	1	1,9%
6.	Kepala Unit Pelayan dan Penjualan	1	1,9%
7.	Kepala Unit Keuangan dan BPM	1	1,9%
8.	Kepala Operasi	1	1,9%
9.	Asisten unit manajer	7	13,2%
10.	Petugas loket	8	15,1%
11.	General Manajer KCU Pos Magetan	1	1,9%
12.	Customer Service	2	3,8%
13.	Office Boy (satpam dan pembantu kantor)	3	5,7%
14.	Staf dan Kurir	24	45,3%
	Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasar pada hal tersebut didapatkan bahwasanya yang berpartisipasi menempati divisi/jabatan berupa 1 kepala unit atau 1,9%, 1 Kepala bagian akuntansi atau 1,9%, 1 kepala HRD dan bagian umum atau 1,9%, 1 kepala bagian pemasaran atau 1,9%, 1 kepala bagian keuangan dan PUPL atau 1,9%, 1 kepala bagian pelayanan dan penjualan atau 1,9%, 1 kepala bagian keuangan dan BPM atau 1,9%, 1 kepala bagian operasi atau 1,9%, Asisten setiap bagian atau unit manajer sebanyak 7 orang atau 13,2%, petugas loket sebanyak 8 orang atau 15,1%,

General manajer atau wakil kepala cabang unit umum terdapat 1 orang atau 1,9%, customer servise 2 atau 3,8%, Office Boy 3 orang atau 5,7%, dan staf sebanyak 24 orang atau 45,3%.

6. Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasar pada sebaran yang dilakukan, didapatkan data berkaitan dengan lama masa bekerjanya yakni:

Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Banyaknya	Persentase
1.	1-5 tahun	18	33,9%
2.	6-10 Tahun	7	13,2%
3.	11-15 Tahun	16	30,2%
5.	>20 Tahun	12	22,7%
	Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasar pada perolehan tersebut, bahwasanya lama bekerja yang berpartisipasi adalah 1-5 tahun sebanyak 18 responden atau persentase sebesar 33,9%, lama kerja 6-10 tahun pada responden didapatkan hasil 7 orang atau menghasilkan persentase 13,2%, lama kerja 11-15 tahun pada responden didapatkan hasil 16 orang atau menghasilkan persentase 30,2%, lama kerja lebih dari 20 tahun didapatkan hasil 12 orang atau menghasilkan persentase 22,7%. Sehingga hasil persentase terbesar dari penelitian ini adalah 33,9% atau sebanyak 18 orang yang mendominasi dengan hasil lama bekerja 1-5 tahun.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen bisa dikatakan valid jika alat ukur yang dipergunakan saat mendapatkan hasil informasi berupa data (mengukur) itu valid. Jika instrumen bisa digunakan untuk pengukuran data yang harus diukur dapat dipergunakan maka bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2017). Valid tidaknya data yang diolah dapat dilihat dan diketahui melalui hasil pengelolaan dengan SPSS, bisa dicocokkan melalui Corrected Item-Total Correlation. Nilai r table dari pada signifikan 0,05 dengan uji 1 sisi dan jumlah data $(n) = 53$, $df = n-2$, $53-2=51$ maka diperoleh r table sebesar 0,270, kemudian acuan diambilnya putusan yakni apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan $p < 0,05$ maka pernyataan dikatakan valid, berikut hasil pengujian validitas yang telah dilakukan :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,696	0,270	Valid
	X1.2	0,825	0,270	Valid
	X1.3	0,852	0,270	Valid
	X1.4	0,833	0,270	Valid
	X1.5	0,842	0,270	Valid
	X1.6	0,789	0,270	Valid
Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)	X2.1	0,694	0,270	Valid
	X2.2	0,712	0,270	Valid
	X2.3	0,796	0,270	Valid
	X2.4	0,805	0,270	Valid
	X2.5	0,688	0,270	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,787	0,270	Valid
	Y2	0,747	0,270	Valid
	Y3	0,830	0,270	Valid
	Y4	0,802	0,270	Valid
	Y5	0,835	0,270	Valid
Kelelahan Emosional (Z)	Z1	0,802	0,270	Valid
	Z2	0,794	0,270	Valid

	Z3	0,830	0,270	Valid
	Z4	0,861	0,270	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari Tabel diatas dapat diketahui untuk pernyataan variabel diatas yakni Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Kelelahan Emosional memiliki keterangan valid dengan hasil rhitung > rtabel yang menandakan bahwa pengukuran yang telah dilakukan sesuai dan relevan.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas pengukurannya yakni melalui pengulangan pertanyaan serupa pada bagian nomor selanjutnya, atau dapat dengan alat melihat konsistennya. Untuk mengukur reabilitas penelitian bisa dilihat pada Alpha Cronbach > 0.70 maka lolos uji reabilitas. (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 2017)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1.	Stres Kerja	0,816	0,70	Reliabel
2.	Konflik Pekerjaan Keluarga	0,789	0,70	Reliabel
3.	Kelelahan Emosional	0,837	0,70	Reliabel
4.	Kinerja	0,858	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) dalam (Hardani, et al., 2020) tujuan dilakukannya uji normalitas yakni guna melihat pengujian model regresinya apakah berdistribusi dengan normal pada variabel pengganggu atau residual. Dinyatakan baik apabila

terdistribusi normal. Uji kolmoogorov-smirnov digunakan untuk menilai dalam pengujian kali ini. Bisa lolo dan berdistribusi normal jika hasil nilai signifikannya $> 0,05$. Variabel yang diuji pada uji normalitas ini adalah variabel stres kerja, variabel konflik pekerjaan keluarga, variabel kinerja dan variabel kelelahan emosional.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Sebelum Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51683908
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.090
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,007 < 0,05$. Maka data tidak berdistribusi normal sehingga perlu adanya transformasi data terlebih dahulu agar dapat berisitribusi normal dengan cara SQRT.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Setelah Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.72985927	.43738062
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.118
	Positive	.083	.117
	Negative	-.094	-.118
Test Statistic		.094	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}	.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari hasil output SPSS di atas setelah melakukan transformasi data, bahwasanya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan 0,062 > dari 0,05, sehingga data persamaan I dan II dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengertian uji multikolinearitas menurut (independen) (K, 2016) adalah uji model regresi yang berguna untuk menemukan apakah ada korelasi antar variable bebas. Sesuai prosedur model baik apabila tidak terjadi korelasi pada variabel bebasnya. Nilai pVIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance yang didapatkan berguna untuk melakukan uji multikolinearitas. Kriteria tersebut diantaranya, Apabila dihasilkan VIF antara 1-10, dapat disimpulkan lolos uji multikolinearitas. Apabila dihasilkan Tolerance ≥ 0.10 , dapat disimpulkan lolos uji multikolinearitas.

a. Uji Multikolinearitas Persamaan I

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606		
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000	.943	1.060
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000	.943	1.060

a. Dependent Variable: SQRT_Z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Variabel Stres Kerja memiliki VIF sebesar 1,060 dan nilai tolerancinya 0,943 sebagaimana dapat dilihat ditabel diatas. Nilai tolerance untuk variabel Konflik Pekerjaan Keluarga adalah 0,943, dan VIF adalah 1,060. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas dan memenuhi persyaratan analisis regresi..

b. Uji Multikolinearitas Persamaan II

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas II

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391	.171		
	SQRT_X1	-.643	.071	-.693	-9.044	.000	.694	1.441
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104	.003	.734	1.363
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876	.067	.542	1.844

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Variabel Stres Kerja memiliki VIF sebesar 1,441 dan bernilai tolerance 0,694 seperti dapat dilihat. Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga memiliki VIF

sebesar 1,363 dan toleransi sebesar 0,734. Selain itu, variabel Kelelahan Emosional memiliki nilai VIF 1,844 dan toleransi 0,542. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai toleransi $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas dan memenuhi persyaratan analisis regresi.

3. Uji Heterokedasitas

Pengujian model regresi apakah ditemukan tidaksamanya variance residual antar pengamatan merupakan tujuan dari uji heterokedasitas (K, 2016). Dinyatakan baik jika mengalami heterokedastisitas tidak bermasalah. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan uji Glesjer

a. Uji Heterokedasitas Persamaan I

Tabel 4. 13 Uji Heterokedasitas I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.332	1.015		-1.313	.201
	Ln _{x1}	.525	2.183	.073	.241	.812
	Ln _{x2}	-4.719	2.539	-.560	-1.859	.074

a. Dependent Variable: Lnei2_1

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

b.

Variabel stres kerja memiliki signifikansi sebesar 0,812, seperti terlihat pada tabel di atas. Variabel konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,074. Berdasarkan variabel tersebut, model regresi penelitian tidak memiliki heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya melebihi 5% atau 0,05.

c. Uji Heterokedasitas Persamaan II

Tabel 4. 14 Uji Heterokedasitas II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.080	1.160		-1.793	.085
	LnX1	-2.106	2.523	-.275	-.835	.412
	LnX2	-1.877	3.034	-.211	-.619	.542
	LnZ	-.334	2.397	-.043	-.140	.890

a. Dependent Variable: Lnei2_2

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Variabel Stres Kerja memiliki signifikansi sebesar 0,412 seperti terlihat pada tabel di atas. Kelelahan Emosional adalah 0,890, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah 0,542. Ketiganya memiliki nilai signifikansi melebihi 5% atau 0,05 yang menunjukkan bahwasanya tidak ditemukan heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Ketepatan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Peneliti menggunakan uji R Square untuk mengetahui besarnya hubungan persamaan regresi antara variabel bebas dan terikatnya. Pengujian ini bisa memperlihatkan bahwasanya jangkauan variabel bebasnya bisa dijelaskan oleh variabel terikatnya. Sedangkan jika semakin tingginya nilai determinasi, bahwasanya kemampuannya variabel bebasnya dalam memberi penjelasan terikatnya makin baik. (Siyoto & Sodik, 2015).

a. Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Persamaan I membandingkan variabel intervening, Kelelahan Emosional (Z), dengan variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2). Uji koefisien determinasi menghasilkan nilainya berikut:

Tabel 4. 15 Uji Kofisien Determinasi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.436	.74431

a. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Adjusted R square memiliki nilai 0,436, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh sebesar 43,6% terhadap variasi variabel intervening. Sedangkan faktor di luar model penelitian ini sebesar 56,4% ($100\% - 43,6\% = 56,4\%$).

b. Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Persamaan II menguji variabel Stres Kerja (X1), Konflik Pekerjaan Keluarga (X2), dan Kelelahan Emosional (Z) terhadap Kinerja (Y). Hasilnya yakni:

Tabel 4. 16 Uji Koefesien Determinasi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.788	.45057

a. Predictors: (Constant), SQRT_Z, SQRT_X2, SQRT_X1

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Adjusted R square didapatkan hasil 0,788, seperti pada tabel di atas. Dengan demikian, variabel independen stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga serta variabel intervening kelelahan emosional memiliki pengaruh sebesar 78,8% terhadap variabel kinerja. Sedangkan faktor di luar model penelitian ini sebesar 21,2% ($100\% - 78,8\% = 21,2\%$)

2. Uji F

Menurut Siyoto & Sodik (2015), uji statistik F diterapkan guna melihat apakah ada hubungan antara variabel bebasnya dan terikatnya yang dipengaruhi secara bersama-sama. Pengujian spekulasi ini dapat menggunakan standar berikut: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. H_0 diterima apabila tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) $> 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat tidak berpengaruh simultan, namun bila tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) $< 0,05$ artinya H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat berpengaruh simultan.

a. Uji F Persamaan I

Untuk persamaan I dilakukan terhadap variabel stres kerja dan variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap kelelahan emosional. Table dibawah merupakan hasil yang didapat dari pengujian F atau pengujian simultan persamaan I:

Tabel 4. 17 Uji F I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.384	2	11.692	21.104	.000 ^b
	Residual	27.700	50	.554		
	Total	51.084	52			

a. Dependent Variable: SQRT_Z

b. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Sebelumnya peneliti mencari df1 dan df2 dengan signifikansinya 0,05 untuk menghitung Ftabel. F tabel penelitian ini adalah 4,03, dimana df1 yakni jumlah variabel bebasnya yakni 1, juga df2 yakni nilai residualnya (n-k-1), dan n yakni jumlah respondennya, sedangkan k yakni jumlah variabel bebasnya.

Dari table didapat F hitung 21,104 > F tabel 4,03. Dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Konflik Pekerjaan Keluarga (X2), berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kelelahan Emosional (Z). Sehingga menyebabkan tertolaknya H₀ dan ditemiannya H_a.

b. Uji F Persamaan II

Untuk persamaan II dilakukan pada variabel Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kelelahan Emosional terhadap kinerja, Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji F atau pengujian simultan hasil persamaan II:

Tabel 4. 18 Ui F II

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.825	3	13.275	65.389	.000 ^b
	Residual	9.948	49	.203		
	Total	49.773	52			

a. Dependent Variable: SQRT_Y

b. Predictors: (Constant), SQRT_Z, SQRT_X2, SQRT_X1

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

F hitung $65,389 > F$ tabel $4,03$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosi (Z), konflik pekerjaan-keluarga (X2), dan stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan (bersama-sama). Dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y). Jenis analisis ini dijalankan berdasar pada metode Ordinary Least Square Estimate (Gani & Amalia, 2018).

1. Analisis Berganda Persamaan I

Analisis persamaan I digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kelelahan Emosional. Hasilnya yakni:

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Berganda I

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + e$$

$$Y = -0,117 + 0,427 X_1 + 0,569 X_2 + e$$

Maka berdasar pada perolehan yang didapatkan, analisisnya yakni:

- a. Jika Variabel independen dalam keadaan konstan atau nol, maka Y atau variabel dependen sebesar -0,117.
- b. Jika terjadi kenaikan variabel stres kerja (X1), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel kelelahan emosional sebesar 0,427.
- c. Jika terjadi kenaikan variabel konflik pekerjaan keluarga (X2), maka akan terjadi kenaikan pula terhadap variabel kelelahan emosional sebesar 0,569.

2. Analisis Berganda Persamaan II

Analisis persamaan II digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kelelahan Emosional terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja. Hasil analisis regresi linear berganda persamaan II adalah seperti di bawah ini:

Tabel 4. 20 Hasil Analisis Regresi Berganda II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391	.171
	SQRT_X1	.643	.071	.693	9.044	.000
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104	.003
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876	.067

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + e$$

$$Y = (-0,190) + 0,643 X_1 + 0,321 X_2 + 0,161 Z + e$$

Maka dari hasil persamaan II regresi linear berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Nilai variabel Y adalah -0,190 jika variabel X1, X2, dan Z dalam keadaan konstanta atau nol.
- Variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,643 jika nilai variabel stres kerja (X1) naik.
- Variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,321 jika nilai variabel konflik pekerjaan-keluarga (X2) naik.
- Variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,161 jika nilai variabel kelelahan emosional (Z) naik.

4.3.5 Uji Hipotesis T

Uji T yakni uji yang dilakukan guna peneliti tahu apakah model regresi variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat. Uji-T dalam penentuannya yakni dengan perbandingan t-tabel dan t-hitung. Ketika t hitung > t tabel dan sig < 0 > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. (Siyoto & Sodik, 2015)

1. Uji Hipotesis T Persamaan I

Hasil uji hipotesis untuk persamaan I guna melihat pengaruhnya variabel Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap variabel intervening Kelelahan Emosional. Untuk analisis uji T persamaan II adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 21 Hasil Uji T I

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Z

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

- a. Nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan variabel stres kerja (X1) adalah 0,000. dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan emosional (Z) dipengaruhi variabel stres kerja (X1). Atau Ha diterima dan H₀ ditolak Hal ini karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan thitung > ttabel (4,234 > 2,009). Sehingga variabel bebasnya memiliki pengaruh pada variabel terikatnya.

- b. Nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan variabel konflik pekerjaan keluarga (X2) sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) berpengaruh terhadap variabel kelelahan emosional (Z). Atau Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,774 > 2,009$). Sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Hipotesis T Persamaan II

Hasil uji hipotesis untuk persamaan I untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kelelahan Emosional terhadap variabel dependen Kinerja. Untuk analisis uji T persamaan I adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Hasil Uji T II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391	.171
	SQRT_X1	.643	.071	.693	9.044	.000
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104	.003
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876	.067

a. Dependent Variable: SQRT_Y
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasar pada perolehan tersebut, interpretasinya yakni:

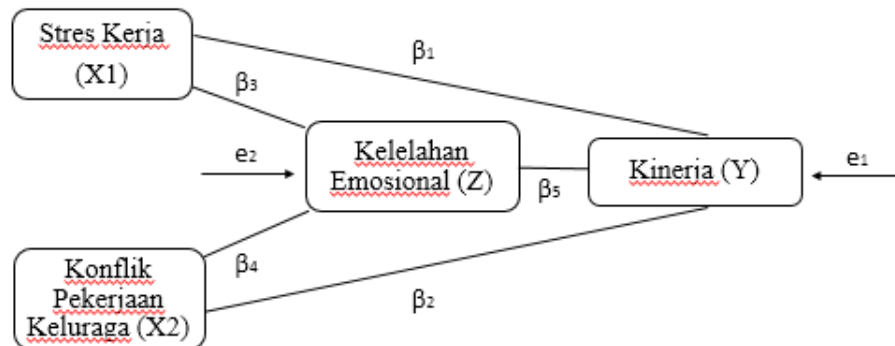
- a. Nilai probabilitas signifikansi yang didapatkan dari variabel stres kerja (X1) sebesar 0,000. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Atau Ha diterima dan H0 ditolak, hal ini karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,234 >$

- 2,009). Sehingga variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Nilai probabilitas signifikansi yang didapatkan dari variabel konflik pekerjaan keluarga (X2) sebesar 0,003. Dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja(Y). Atau H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,104 > 2,009$). Sehingga variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel kelelahan emosional (Z) sebesar 0,067. Dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan emosional (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Atau H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini karena nilai signifikansi $0,067 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,876 < 2,009$). sehingga variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

4.3.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur yakni bentuk lanjutan dari analisis jenis regresi, maka dari itu bisa juga disebut menjadi bentuk khususnya (Sugiyono,2017). Analisis Jalur (Path Analysis) dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak secara langsung melalui penggunaan regresi dan korelasi, maka bisa terlihat hingga variabel dependennya terakhir, harus lewat jalur secara langsung atau melalui variabel interveningnya (Rahmi, 2020).

Gambar 4. 1 Uji Analisis Jalur



1. Hasil Analisis Jalur I

Tabel 4. 23 Hasil Uji Analisis Jalur I

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Z
 Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel di atas adalah:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = -0,117 + 0,427 + 0,596 + e_1$$

Nilai e_1 pada persamaan regresi I dilakukan perhitungan sebagai berikut $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,436} = 0,564$. Setelah Nilai e_1 diketahui, setelahnya masuk pada persamaan regresi I menjadi $Y_1 = -0,117 + 0,427 + 0,596 + 0,564$. Dari sini dapat disimpulkan jika variabel stres kerja meningkat 1 maka kelelahan emosional akan

naik sebesar 0,427 dengan error 0,564. Jika variabel konflik pekerjaan keluarga meningkat 1 maka kelelahan emosional akan meningkat sebesar 0,569 dengan error 0,564.

2. Hasil Analisis Jalur II

Tabel 4. 24 Hasil Uji Analisis Jalur II

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391
	SQRT_X1	.643	.071	.693	9.044
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876

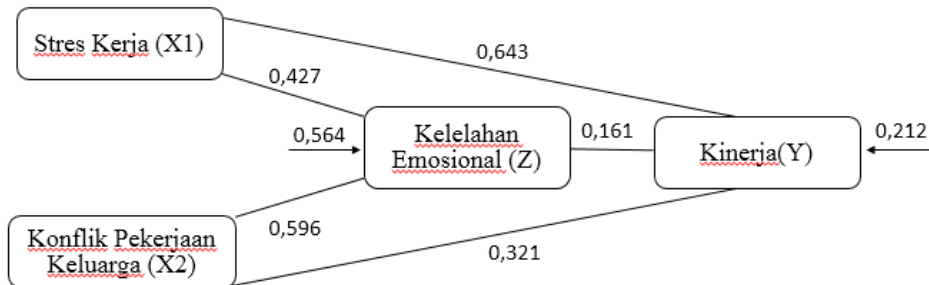
a. Dependent Variable: SQRT_Y
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

$$Y_1 = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + e_1$$

$$Y_1 = -0,190 + 0,643 + 0,321 + 0,161 + e_1$$

Nilai e_1 pada persamaan regresi II perhitungannya sebagai berikut $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,788} = 0,212$. Setelah Nilai e_1 diketahui, setelahnya masuk pada persamaan regresi menjadi $Y_1 = -0,190 + 0,643 + 0,321 + 0,161 + 0,212$. Dari sini dapat disimpulkan jika variabel stres kerja meningkat 1 maka kinerja mengalami penurunan sebesar 0,643 dengan error 0,212. Jika variabel konflik pekerjaan keluarga meningkat 1 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,321 dengan error 0,212. Dan jika variabel kelelahan emosional mengalami peningkatan 1 maka kinerja meningkat sebesar 0,161 dengan error 0,212.

Gambar 4. 2 Hasil Analisis Jalur



Untuk perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari gambar diatas dapat diringkaskan dari variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) terhadap Kinerja (Y), melalui Kelelahan Emosional (Z) sebagai variabel intervening sebagai berikut :

Tabel 4. 25 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur

NO	Pengaruh Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
		Langsung	Tidak Langsung	
1	Stres Kerja (X1) → Kelelahan Emosional (Z)	0,427	-	0,427
2	Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) → Kelelahan Emosional (Z)	0,596	-	0,596
3	Stres Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,643	-	-0,643
4	Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) → Kinerja (Y)	0,321	-	0,321
5	Kelelahan Emosional (Z) → Kinerja (Y)	0,161	-	0,161
6	Stres Kerja (X1) → Kelelahan Emosional (Z) → Kinerja (Y)	-	0,068	0,068
7	Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) → Kelelahan Emosional (Z) → Kinerja (Y)	-	0,095	0,095

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Kesimpulan:

Stres kerja memiliki pengaruh langsung pada kinerja dengan nilainya 0.643, kemudian tidak langsung yakni sebesar 0.068. Oleh karenanya, maknanya bahwasanya pengaruhnya secara langsung lebih dari tidak langsung melalui kelelahan emosional. Artinya, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, maka hipotesis 6 “pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan mediasi kelelahan emosional” **tidak terbukti**.

Pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja sebesar 0,321 sedangkan pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja sebesar 0,095. Maka kesimpulannya bahwasanya pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja lebih besar apabila dibanding dengan pengaruhnya tidak langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan emosional. Artinya, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga hipotesis 7 “pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja dengan mediasi kelelahan emosional” **tidak terbukti**.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Kesimpulan
H1	Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kelelahan Emosional	Terbukti
H2	Konflik Pekerjaan Keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap Kelelahan Emosional	Terbukti
H3	Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja	Terbukti
H4	Konflik Pekerjaan Keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja	Terbukti
H5	Kelelahan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja	Tidak Terbukti
H6	Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional	Tidak Terbukti

H7	Konflik Pekerjaan Keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional	Tidak Terbukti
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

Sumber: Data Primer Diolah 2023

4.3.7 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Emosional

Karena analisis data dan pengujian telah dilakukan, dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja menunjukkan nilai negatif signifikan terhadap kelelahan emosional. Karena, besaran nilai signifikan yaitu 0,000 dan thitung > ttabel ($4,234 > 2,009$). Dimana jika semakin tinggi nilai stres kerja seseorang maka akan semakin tinggi nilai terhadap kelelahan emosional. Hal ini seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mamusung et al., 2019) dari variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan emosional, pada penelitian yang dilakukannya pekerja mengalami stres kerja akan mengalami kelelahan emosional yang tinggi. Hal itu dikarenakan mereka harus bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai target yang telah ditentukan perusahaan, dan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Selain itu menurut (Soeltan et al., 2021), nilai yang berhasil didapatkan dari penelitiannya sebesar 0,158 dan signifikan sehingga hipotesisnya dapat diterima. Artinya apabila stres kerja bernilai positif maka kelelahan emosional juga akan meningkat. Menurut pendapatnya, biasanya kelelahan terjadi pada akhir jam kerja. Karena pekerjaan yang dilakukannya secara berulang, alat dan sarana yang tidak sesuai, waktu istirahat yang tidak tepat dan lain-lain. Dengan begitu stres kerja akan timbul dalam diri seseorang.

Kerja keras, beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban akan menimbulkan stres kerja pada mereka, dalam kasus ini stres kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan terganggunya produktivitas karyawan, kinerja karyawan, kesehatan emosional dan fisik serta bisa berdampak pada hubungan sosial ataupun keluarga mereka. Hal itu juga menurut (Hayati & Fitria, 2018) wujud rasa emosional yang berlebihan sehingga kehilangan rasa kepercayaan, perhatian, keinginan dan semangat merupakan indikator dari *burnout* yang berhubungan dengan kelelahan emosional. Hidup orang ketika merasakan kelelahan emosional akan menimbulkan letih, hampa dan tidak dapat menjalankan aktivitas keseharian kerja mereka.

2. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kelelahan Emosional

Setelah dilakukan analisis data dan pengujian, maka dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional. Karena, besaran nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,774 > 2,009$). Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Ramadhi et al., 2021) yang menyatakan adanya pengaruh konflik pekerjaan keluarga dengan kelelahan emosional.

(Westman et al., 2004) yang menemukan terjadi kenaikan signifikansi atau $> 0,05$ pada konflik pekerjaan keluarga terhadap kelelahan emosional pada laki-laki, namun tetap konstan atau $< 0,05$ untuk wanita. Ketika seseorang siap dan bersedia memasuki dunia kerja mereka berarti mereka harus berani bertanggung jawab pada tugas dan menghadapi risiko pilihan mereka. begitu pun dengan perempuan yang tetap menjalankan tugasnya sebagai istri. Dari situlah yang

menimbulkan beban seorang pekerja menjadi bertambah hingga menimbulkan konflik peran pekerjaan dan peran keluarga atau *work-family conflict* (Aditomo et al., 2019).

Kelelahan emosional bisa terjadi akibat konflik pekerjaan keluarga. Karena tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh karyawan, dari banyaknya tuntutan harus diselesaikan, hingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi agar sumber daya manusia diorganisasi tersebut dan waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja (Liftyawan et al., 2020).

Salah satu temuan penelitian yang dilakukan oleh (Liftyawan et al., 2020). Konflik pekerjaan-keluarga bisa menyebabkan kelelahan emosional, yang berdampak pada dunia kerja mereka. pekerja yang mengalami banyak tuntutan pekerjaan, seperti tugas-tugas yang harus dikerjakan, sehingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi mereka agar sumber daya manusia juga dapat berkembang.

Karena *work family conflict* bisa berdampak terhadap kelelahan emosional, beberapa indikator pada penelitian dapat dijadikan perhatian bagi instansi atau perusahaan agar bisa dijadikan evaluasi sehingga waktu antara pekerjaan dan keluarga tetap berjalan normal dan tidak sampai menyebabkan kelelahan emosional yang akan menurunkan kualitas kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dari pengujian dan analisis data terlihat bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena, nilai probabilitas signifikansi yang didapatkan dari variabel stres kerja (x_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

(4,234 > 2,009). Sehingga peneliti bisa menyimpulkan bahwa variabel stres kerja (x1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (y). Seperti yang ditunjukkan penelitian (Maulina, 2019), yang menghasilkan nilai penelitian positif signifikan

Hasil lain menurut Danang bisa dilihat penelitian dalam (Try, 2019) menjelaskan bahwa stres tidak semuanya bersifat negatif. Oleh karena itu, hal itu bisa menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas lebih baik. Sehingga sebagian dari manajemen tidak mengkhawatirkan keadaan stres pada karyawannya. Stres ringan pada karyawan dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik dan memiliki pemikiran yang lebih kritis karena otak dibawah tekanan. Sehingga cepat mencari peluang untuk menyelesaikan tugas dan masalah-masalah yang terjadi.

Berdasarkan penelitian ini karyawan kantor pos Magetan stres kerja yang terjadi tidak menjadikannya penurunan performa dalam kinerja, karena tugas yang dilakukannya. Mulai dari masalah keuangan, pengiriman barang dan jasa, hingga pelayanan kepada masyarakat. Kondisi apapun yang dialami tentunya akan dipertanggungjawabkan karena sudah tugas mereka untuk melayani dengan sepenuh hati. Hal ini mungkin juga menjadi alasan mengapa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan analisis data dan pengujian, maka dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga menunjukkan nilai negatif signifikan terhadap kinerja. Karena, nilai probabilitas signifikansi variabel konflik pekerjaan keluarga (x2)

sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,104 > 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga (x2) berpengaruh terhadap variabel kinerja(y). Didukung pula penelitian dari (Veliana & Mogi, 2016) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin tinggi nilai kinerja seorang karyawan

Tanggung jawab terhadap keluarga yang tinggi bisa berpengaruh terhadap dunia kerja mereka. Konflik pekerjaan keluarga dapat menimbulkan turunya kinerja baik kuantitas maupun kualitas hingga kepuasan kerja. Karena Konflik pekerjaan- keluarga bertentangan dengan lingkungan keluarga dan perusahaan (Pardita & Surya, 2020).

Karyawan yang sudah menikah bisa dikatakan tidak hanya menjalankan dan mengemban tugasnya perihal pekerjaan namun mereka juga harus membagi waktunya dengan rumah tangga karena itulah mereka bisa disebut dengan peran ganda. Tidak hanya stres dalam pekerjaan, ketika karyawan menghadapi tingginya beban kerja, maka hal itu juga akan mendorong timbulnya kewajiban dan peran lain dalam kehidupan keluarga yang biasa orang kenal dengan konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga konflik yang terbentuk dari tuntutan tugas karyawan dan keluarga yang tidak sejalan dari beberapa hal (Eissa, 2018). Masalah akan terjadi karena tuntutan waktu pekerjaan, hal ini karena pegawai tidak bisa menyelesaikan apa yang seharusnya mereka kerjakan karena mereka juga harus menyelesaikan masalah perorangan, dan rumah tangga yang tidak sejalan dengan tugas kerja sebagai karyawan. Namun karena hal tersebut karyawan akan

berinisiatif menuntaskan kinerjanya dengan baik untuk menyelesaikan konflik di peran mereka yang lain.

5. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan analisis data dan pengujian, maka dapat diketahui bahwa kelelahan emosional menunjukkan nilai positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel kelelahan emosional (Z) sebesar 0,067. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,067 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,876 < 2,009$). Dengan demikian variabel kelelahan emosional (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Seperti hasil yang didapatkan oleh (Liftyawan et al., 2020) kinerja tidak dipengaruhi langsung oleh variabel kelelahan emosional yang dilakukan di PT. Morich Indo Fashion, dan penelitian lain (Maulidah et al., 2022) juga menunjukkan nilai yang tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Kelelahan emosional yang terdapat pada karyawan di kantor pos Magetan tidak mengurangi efektivitas pekerjaan mereka. Karena dirasa mereka mampu mengerjakan sesuai tugas mereka sehingga mereka tidak mengurangi semangat kerja mereka. Mereka tidak ada masalah kognisi yang menimbulkan emosi yang menyebabkan indikator fisik yang mudah lelah ataupun malas bekerja, dan juga indikator mental berupa rasa pesimis dan kurang percaya diri. Hal itu, juga didukung penelitian oleh (Liftyawan et al., 2020). Tidak mengalami tekanan pekerjaan dari atasan ataupun teman sekantor merupakan salah satu alasan karyawan tidak mengalami kelelahan emosional yang tinggi.

Kenyamanan lingkungan kerja seperti disediakannya masjid dan meja tenis untuk mengurangi frustrasi yang dimainkan saat istirahat membuat karyawan merasa nyaman. Selain itu sirkulasi udara dan suhu yang sesuai dengan karyawan. Sehingga hal tersebut dapat meminimalisir kelelahan emosional pada karyawan sehingga tetap stabil dalam menjalankan kinerjanya sesuai kualitas dan kuantitas yang ditargetkan.

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja didapatkan nilai 0,643 sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,068. Dengan demikian, hasil pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kelelahan emosional. Karena pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dinyatakan pada hipotesis 6 “pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan mediasi kelelahan emosional” tidak terbukti.

Terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa kelelahan emosional bisa dijadikan sebagai mediasi (Hidayati & Ekhsan, 2022). Stres yang tinggi akan meningkatkan kelelahan emosional. Dengan begitu semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Namun menurut Danang dalam (Try, 2019) stres tidak semuanya bersifat negatif. Oleh karena itu, hal itu bisa menimbulkan keinginan karyawan untuk melakuakn tugas lebih baik. Sehingga stres kerja tidak akan menimbulkan kelelahan emosional yang parah, dan karyawan tetap bisa menjalankan tugasnya.

Kondisi apapun yang dialami tentunya akan dipertanggungjawabkan karena sudah tugas mereka untuk melayani dengan sepenuh hati. Hal ini mungkin juga menjadi alasan mengapa kelelahan emosional tidak bisa mejadi varibel intervening dalam penelitian ini.

7. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja sebesar 0,321 sedangkan pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja sebesar 0,095. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan emosional. Artinya, karena pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga hipotesis 7 “pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja dengan mediasi kelelahan emosional” tidak terbukti

Konflik pekerjaan yang dialami oleh karyawan bisa mengalami kelelahan emosional karena tanggung jawab dan tuntutan kerja yang banyak. Namun seorang yang sudah terikat janji dengan pekerjaan harus menjalankan tugas mereka dengan profesional. Karyawan tetap harus menyelesaikan tugasnya baik kuantitas dan kualitas dari target yang telah ditentukan. Karyawan juga mampu berkerjasama walaupun dihari-hari mereka mendapat masalah dalam urusan pekerjaan ataupun keluarga yang dapat menimbulkan kelelahan emosional, akan tetapi tidak berpengaruh pada kinerja mereka.

Hal tersebut didukung hasil (Liftyawan et al., 2020; Richter et al., 2015) Kelelahan emosional tidak mampu memediasi antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja. Kurangnya kebersamaan dengan keluarga mereka dan adanya konflik terhadap pekerjaan dan keluargalah yang menyebabkan konflik pekerjaan keluarga. Masalah yang dihadapi dari keluarga ataupun tanggung jawab pekerjaan mereka menimbulkan lelah secara emosional, mental maupun fisik. Meskipun merasakan hal tersebut, namun karyawan tetap berangkat dan melaksanakan semua tugasnya. Hal tersebut karena rasa profesionalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, hasil pengujian hingga analisis data dari penelitian pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja dengan kelelahan emosional sebagai variabel intervening yang dilakukan di PT Pos Indonesia KCU Magetan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,234 > 2,009$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif stres kerja (X1) terhadap kelelahan emosional (Z)
2. Variabel konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kelelahan emosional dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,774 > 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga (X2) berpengaruh terhadap variabel kelelahan emosional (Z)
3. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,234 > 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4. Variabel konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja dilihat dari nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,104 > 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y)
5. Variabel kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja dilihat nilai signifikansi $0,067 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,876 < 2,009$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan emosional (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
6. Variabel kelelahan emosional tidak terbukti bisa memediasi variabel stres kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar $0,643 > 0,068$ dari pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja.
7. Variabel kelelahan emosional tidak terbukti bisa memediasi variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja sebesar $0,321 > 0,095$ dari pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Kelelahan Emosional dan Kinerja, sehingga terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat digunakan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.

2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari persamaan II, yaitu variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel independen Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga, serta variabel intervening yakni Kelelahan Emosional sebesar 78,8%. Sedangkan 21,2% ($100\% - 78,8\% = 21,2\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor yang berada diluar model penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang dituliskan oleh penulis diatas, maka disampaikan saran peneliti sebagai berikut :

5.3.1 Bagi Organisasi

1. Karyawan atau responden diharapkan mampu manajemen waktu tenaga dan perhatian antara dua peran yang dijalani. Diharapkan dapat melakukan manajemen konflik pekerjaan keluarga agar tidak menurunkan kinerja yang juga bisa dialami oleh karyawan. Peran individu yang berhasil membagi waktunya untuk dua peran antara keluarga dan kantor maka akan menstabilkan kinerja guna melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Pihak Kantor POS Indonesia KCU Magetan perlu memberikan informasi tentang manajemen yang dapat dilakukan untuk menghadapi konflik peran ganda, dan tidak semakin memperberat tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dengan konflik pekerjaan keluarga, dengan berkurangnya konflik pekerjaan keluarga maka karyawan akan memiliki kinerja baik dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan pun semakin unggul.

5.3.2 Bagi Peneliti Berikutnya

1. Dengan melihat keterbatasan yang ditulis oleh peneliti, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki apa yang menjadi keterbatasan dalam hasil penelitian ini, supaya memperoleh temuan-temuan baru yang berbeda dan dapat digunakan sebagai referensi berikutnya agar lebih akurat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan adanya penelitian lebih lanjut dan mendalam yang nantinya dapat menjadi penyempurnaan penelitian ini sekaligus peneliltilan-peneliltilan terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Untuk kedepannya diharapkan adanya perluasan penelitian pada objek penelitian yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Aditomo, A., Utami, A. N., Suharso, P. L., Mini, R., Salim, A., Wongpy, N., Setiawan, J. L., Untoro, V., Putri, M. A., Alfinuha, S., Hadi, B. H., Sinambela, F. C., Akademik, B., Ardianingsih, W., Mini, R., Salim, A., Anggraini, N. P., & Fajrianti, F. (2019). *JURNAL PSIKOLOGI*. 10(1).
- Bansode, R. S., Tas, R., Tanriover, O. O., IOTC, Alam, K. M., Ashfiqur Rahman, J. M., Tasnim, A., Akther, A., Mathijesen, D., Sadouskaya, K., Division, C. T., Chen, Y. H., Chen, S. H., Lin, I. C., Buterin, V., Gu, Y., Hou, D., Wu, X., Tao, J., ... Miraz, M. H. (2018). Peran Kompetensi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0: Suatu Tinjauan Konseptual. *Computers and Industrial Engineering*, 2(January), 6. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf><http://www.lib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html><https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022><https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper><https://tore.tuhh.de/hand>
- Christy, Y.-, Setiana, S.-, & Cintia, P.-. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 199–211. <https://doi.org/10.28932/jam.v10i2.1085>
- Dinnul, A. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Eissa, G. (2018). Work-Family Conflict and Hindrance Stress as Antecedents of

Social Undermining: Does Ethical Leadership Matter? *Applied Psychology*, 67(4), 645–654. <https://doi.org/10.1111/apps.12149>

Fahri, B. U. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX. In *UII Yogyakarta* (Vol. 2, Issue 1). http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_

Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data. *Andi*, 306.

Giorgi, G., Arcangeli, G., Ariza-Montes, A., Rapisarda, V., & Mucci, N. (2019). Work-related stress in the Italian banking population and its association with recovery experience. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 255–265. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01333>

Hafid, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) UP2B SISTEM MAKASAR. *Cakrawala Pendidikan*.

Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>

Hidayati, W., & Ekhsan, M. (2022). The Role of Burnout as a Mediation on the

- Effect of Job Stress on Employee Performance. *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 520–526.
- Hinestroza, D. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten*, 7, 1–25.
- Indahningrum, R. putri, Naranjo, J., Hernández, Naranjo, J., Peccato, L. O. D. E. L., & Hernández. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Wanita Di Rs.Dr.Tadjuddin Chalid Makassar. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 2507(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Khomsa, S., & Rohyani, I. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict , Job Stress dan Emotional Exhaustion Terhadap Job Performance Karyawati Puskesmas Ayah I. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 364–376. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.836>
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7, 20.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1–16.

<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>

Mamusung, N. I., Kawatu, P. A. ., & Sumampouw, O. J. (2019). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Karcis Parkir Kawasan Mega Mas Kota Manado. *Jurnal KESMAS*, 8(7), 93–99.

Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>

Maulina, A. S. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Senapati Handal Perkasa. *Skripsi*. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67–72. <https://doi.org/10.1136/oem.59.1.67>

Panari, C., Caricati, L., Pelosi, A., & Rossi, C. (2019). Emotional exhaustion among healthcare professionals: The effects of role ambiguity, work engagement and professional commitment. *Acta Biomedica*, 90(11), 60–67. <https://doi.org/10.23750/abm.v90i6-S.8481>

Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01>

Prabhakaran, A. K., & Rajandran, K. V. R. (2019). Work environment and stress of bank employees. *International Journal of Recent Technology and*

- Engineering*, 8(2 Special Issue 4), 716–718.
<https://doi.org/10.35940/ijrte.B1143.0782S419>
- Pradila, N. (2018). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict) terhadap kinerja karyawan. *Journal Economi Dan Bisnis*, 5(3), 1–14.
- Rachman, T. (2018). Etos Kerja Dalam Al-Qur'an. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Rahmi, P. (2020). *Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Syariah Di Palembang* [TESIS]. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Ramadhi, Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh work family conflict terhadap Burnout melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, XV(02), 79–89.
- Reski. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep)*. Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin repository unhas
- Richter, A., Schraml, K., & Leineweber, C. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion and performance-based self-esteem: reciprocal relationships. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(1), 103–112. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0941-x>
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work

stress, job enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305–319. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>

Septi, D., Azliah, N., & Lataruva, E. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Employee Performance Dengan Emotional Exhaustion Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Berstatus Menikah Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A. (Aimee), & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 74(4), 215–222. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>

Soeltan, Mochamad, Astuti, Pudji, Naswardi, Susilowati, Ellya, Nugrahati, & Tati. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–14.

Srivastava, S., & Agarwal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Employee Relations*, 42(6), 1547–1563. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0293>

Sudirno, D., & Nurvianti, D. V. (2015). Konflik peran dan kelelahan emosional pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada universitas majalengka. *Jurnal*

Universitas Majalengka, 2.

Talahatu, I. (2018). *Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara*. 5(2), 173–189.
<https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6233>

Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1–15.

Uygun, Y. (2021). The Fourth Industrial Revolution - Industry 4.0. *SSRN Electronic Journal*, 1, 74–78. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3909340>

Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), 377–391.

Wahab, A. (2019). KINERJA MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI MODERATOR PADA PEGAWAI WANITA (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak , Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurna; Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.

Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 413–428.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.413>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Sep-2022				Okt-2022				Nov-2022				Des-2022				Jan-2023				Feb-2023				Mar-2023				April-2023			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal	√	√	√	√																												
2	Konsultasi dan Revisi	√	√	√	√	√	√			√	√																						
3	Pendaftaran Seminar Proposal								√																								
4	Ujian Seminar Proposal								√																								
5	Pengumpulan Data											√	√	√	√	√	√	√	√														
6	Analisis Data																	√	√	√													
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																			√	√	√											
8	Pendaftaran Ujian Munaqosah																					√											
9	Ujian Munaqosah																									√							
10	Revisi Skripsi																											√	√	√			

Lampiran 2 Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

KCU Pos Magetan, Jawa Timur

Dengan hormat

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja dengan Kelelahan emosional sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan KCU Pos Magetan” maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, work family conflict, dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan KCU Pos Magetan. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha usaha untuk memajukan organisasi. Atas Perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Identitas Responden

Dimohon untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban berikut:

1. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
2. Usia : ≤ 25 tahun 36-45 tahun
 26-35 tahun > 45 tahun
3. Status : Menikah Belum Menikah

4. Masa Kerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun > 15 tahun

5. Pendidikan : SMA D III S1/S2/S3

6. Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang yang merupakan jawaban paling tepat pada kolom yang tertera dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- a. SS = Sangat Setuju (5)
- b. S = Setuju (4)
- c. N = Netral (3)
- d. TS = Tidak Setuju (2)
- e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

STRES KERJA (XI)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pendapatan yang saya terima tidak mampu memenuhi kebutuhan saya					
2	Teknologi baru seperti aplikasi pos dan alat operasional pengiriman membuat saya kesulitan.					
3	Tuntutan pekerjaan dalam pelayanan jas terlalu tinggi sehingga memberatkan pekerjaan saya					
4	Saya merasa hubungan komunikasi dengan karyawan tidak berjalan dengan baik					
5	Seringkai pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					
6	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, penilaian yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman.					

WORK FAMILY CONFLICT (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kepentingan pekerjaan dapat menyita waktu untuk keluarga					
2	Kurangnya waktu bersama keluarga karena pekerjaan yang menumpuk					
3	Ketika dirumaha perasaan saya tidak tenang ketika ada masalah dalam pekerjaan					

4	Saya merasa sungkan dengan rekan kerja saya, ketika meminta menggantikan tugas saya di kantor saat saya ingin izin demi kepentingan keluarga					
5	Saya memiliki tanggung jawab pekerjaan di kantor yang harus segera diselesaikan sementara saya juga harus mampu merawat anak saya yang sedang sakit di rumah					

KELELAHAN EMOSIONAL (Z)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa mudah lelah					
2	Saya merasa pekerjaan saya berantakan					
3	Saya ada masalah kognisi / tindakan yang tidak bisa terkontrol dengan baik					
4	Saya merasa tidak mampu dan kurang percaya diri					

KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya diberikan kesempatan inisiatif sendiri untuk mencapai target dalam bekerja					

2	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan					
5	Saya mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan baik secara tim maupun individu					

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

Tabel Tabulasi Data Penelitian

Stres Kerja (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	5	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	4	26
6	4	4	4	4	5	4	25
7	5	5	4	4	5	5	28
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	3	3	3	4	20
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	4	4	3	4	23
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	5	5	4	4	5	27
23	5	4	4	5	3	4	25
24	5	5	4	4	5	4	27
25	5	5	5	4	4	3	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	4	4	4	27
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	5	5	5	4	28
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30

33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	5	4	4	4	4	26
38	5	5	4	4	5	5	28
39	5	5	5	4	4	4	27
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	5	5	5	5	28
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	5	4	5	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	5	5	5	5	4	28
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	5	5	4	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	3	3	5	26
53	4	4	4	4	4	4	24

Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	4	4	5	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	3	5	4	4	4	20
11	4	3	4	4	4	19
12	5	4	5	4	4	22
13	4	3	3	3	3	16

14	5	5	5	4	4	23
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	4	4	19
21	3	4	3	4	4	18
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	4	4	4	18
24	4	4	5	5	5	23
25	4	4	4	4	3	19
26	4	4	5	5	5	23
27	2	3	2	3	3	13
28	3	4	4	4	3	18
29	4	4	4	5	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	3	2	3	4	5	17
32	3	4	4	4	4	19
33	4	4	4	5	5	22
34	4	5	4	5	5	23
35	3	4	4	4	4	19
36	4	4	4	5	4	21
37	4	4	4	4	4	20
38	3	4	4	4	5	20
39	5	5	4	5	5	24
40	3	4	4	4	4	19
41	3	3	4	4	4	18
42	3	4	5	4	4	20
43	4	4	5	5	5	23
44	3	4	4	4	4	19
45	3	3	4	3	4	17
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	5	5	5	24
48	3	5	4	4	4	20
49	4	4	5	5	5	23
50	5	4	4	5	5	23
51	3	4	5	5	5	22
52	3	3	3	5	5	19
53	4	4	5	5	5	23

Kelelahan Emosional (Z)

No.	Z1	Z2	Z3	Z4	Total_Z
1	4	4	4	4	16
2	3	3	5	5	16
3	4	4	4	4	16
4	5	4	4	3	16
5	5	4	5	4	18
6	4	4	4	4	16
7	5	4	4	4	17
8	3	3	3	3	12
9	5	5	5	5	20
10	4	1	5	4	14
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	2	2	12
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	3	3	4	4	14
17	3	3	3	3	12
18	3	3	4	4	14
19	3	4	5	5	17
20	4	4	4	4	16
21	5	4	5	5	19
22	5	5	4	5	19
23	4	5	5	5	19
24	5	4	5	5	19
25	5	4	4	4	17
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	5	4	4	4	17
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	4	4	18
39	5	4	5	5	19
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	16
44	5	4	5	5	19
45	5	5	5	5	20
46	5	5	5	4	19
47	5	5	3	3	16
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20

Kinerja (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_X2
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	3	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	4	4	21
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	5	5	5	25
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20

16	4	3	4	5	4	20
17	5	5	3	3	3	19
18	4	3	4	4	4	19
19	5	4	3	3	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	5	5	4	23
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	5	5	4	23
25	5	3	5	5	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	5	24
37	4	5	5	5	5	24
38	4	4	5	5	4	22
39	5	5	5	4	4	23
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	5	4	24
43	4	4	4	4	4	20
44	5	4	4	4	5	22
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	5	23
49	5	5	5	3	5	23
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20

Data Setelah Transform

SQRT_X1	SQRT_Y	SQRT_X2	SQRT_Z
2.45	2.24	1.73	2
1.41	1.41	1	2
2.45	2.24	1.73	2
2.45	1.41	0	2
2	1.41	0	1.41
2.24	2.24	1.73	2
1.41	2	1	1.73
3.46	3.16	2	2.83
0	0	0	0
3.46	3.16	2	2.45
2.45	2.24	1.73	2
2.45	2.24	1.73	2
3.16	2.65	1.73	2.83
2.24	2.24	2	2
2.24	2.24	1.73	2
2.65	2.24	2	2.45
0	2.45	2	2.83
2.45	2.45	2	2.45
2.65	2.45	1.73	1.73
2.45	2.24	2	2
2	1.41	0	1
1.73	1.41	0	1
2.24	1.41	0	1
1.73	1.41	1.41	1
2	1.41	1	1.73
0	0	1.41	2
0	0	0	0
1.73	0	0	1.73
0	0	1	0
1.41	1.41	1	0
0	0	1	0
0	0	1.41	0
0	0	1.41	0
0	0	1.41	0
0	0	1	0
1	1	1	0
2	1	1	0
1.41	1.73	1.41	1.41

1.73	1.41	1	1
0	0	1	0
1.41	1.41	0	0
1.73	1	1.41	0
2.45	2.24	1.73	2
1.41	1.73	1	1
0	0	1	0
1.41	1.41	0	1
0	0	1.41	2
1	1.41	1	0
1.73	1.41	0	0
2.45	2.24	1.73	2
0	0	1.73	2
2	0	0	0
2.45	2.24	1.73	0

Lampiran 4 Hasil Distribusi Statistik

Hasil Distribusi Statistik**Statistics**

		Jenis_Kelami n	Usia	Pendidikan	Status	Lama_Kerja	Pekerjaan
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	71.7	71.7	71.7
	Perempuan	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Lebih dari 25 Tahun	7	13.2	13.2	13.2
	26-35 tahun	21	39.6	39.6	52.8
	36-45 tahun	15	28.3	28.3	81.1
	> 45 tahun	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	50.9	50.9	50.9
	D III	8	15.1	15.1	66.0
	S1/S2	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	39	73.6	73.6	73.6
	Belum Menikah	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	34.0	34.0	34.0
	6-10 Tahun	7	13.2	13.2	47.2
	11-15 Tahun	16	30.2	30.2	77.4
	> 20 Tahun	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Unit	1	1.9	1.9	1.9
	Kepala Unit Akuntansi	1	1.9	1.9	3.8
	HRD dan Bagian Dukungan Umum	1	1.9	1.9	5.7
	Kepala Unit Pemasaran	1	1.9	1.9	7.5
	Kepala Unit Keuangan dan PUPL	1	1.9	1.9	9.4
	Kepala Unit Pelayanan dan Penjualan	1	1.9	1.9	11.3
	Kepala Unit Keuangan dan BPM	1	1.9	1.9	13.2
	Kepala Operasi	1	1.9	1.9	15.1
	Asisten unit manajer	7	13.2	13.2	28.3
	Petugas Loker	8	15.1	15.1	43.4
	General Manejer	1	1.9	1.9	45.3
	Customer Servise	2	3.8	3.8	49.1
	Office Boy	3	5.7	5.7	54.7
	Staff dan Kurir	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji Validitas Stres Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.556**	.557**	.383**	.393**	.478**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.004	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.556**	1	.730**	.576**	.606**	.517**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.557**	.730**	1	.673**	.608**	.564**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.383**	.576**	.673**	1	.780**	.616**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.393**	.606**	.608**	.780**	1	.659**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.478**	.517**	.564**	.616**	.659**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.696**	.825**	.852**	.833**	.842**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

Uji Reabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

Uji Validitas Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.421**	.447**	.397**	.214	.694**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.093	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.421**	1	.533**	.418**	.250*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.049	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.447**	.533**	1	.528**	.437**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.397**	.418**	.528**	1	.687**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.214	.250*	.437**	.687**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.093	.049	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.694**	.712**	.796**	.805**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

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

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

Uji Reabilitas Konflik Pekerjaan Keluarga (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Uji Validitas Kelelahan Emosional (Z)

		Correlations				
		Z1	Z2	Z3	Z4	TOTAL_Z
Z1	Pearson Correlation	1	.696**	.485**	.451**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53
Z2	Pearson Correlation	.696**	1	.372**	.493**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Z3	Pearson Correlation	.485**	.372**	1	.907**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000
	N	53	53	53	53	53
Z4	Pearson Correlation	.451**	.493**	.907**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53
TOTAL_Z	Pearson Correlation	.802**	.794**	.830**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

Uji Reabilitas Kelelahan Emosional (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.610**	.508**	.448**	.619**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.610**	1	.486**	.414**	.475**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.508**	.486**	1	.674**	.631**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.448**	.414**	.674**	1	.640**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	.619**	.475**	.631**	.640**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.787**	.747**	.830**	.802**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

Uji Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Sebelum Transform Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51683908
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.090
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Normalitas Sesudah Transform Data Persamaan I dan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.72985927	.43738062
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.118
	Positive	.083	.117
	Negative	-.094	-.118
Test Statistic		.094	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas Persamaan I dan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391	.171
	SQRT_X1	.643	.071	.693	9.044	.000
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104	.003
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876	.067

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Uji Heterokedasitas I dan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.332	1.015		-1.313	.201
	LnX1	.525	2.183	.073	.241	.812
	LnX2	-4.719	2.539	-.560	-1.859	.074

a. Dependent Variable: Lnei2_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.080	1.160		-1.793	.085
	LnX1	-2.106	2.523	-.275	-.835	.412
	LnX2	-1.877	3.034	-.211	-.619	.542
	LnZ	-.334	2.397	-.043	-.140	.890

a. Dependent Variable: Lnei2_2

Lampiran 7 Uji Ketepatan Model

Uji Koefisien Determinasi I dan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.436	.74431

a. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.788	.45057

a. Predictors: (Constant), SQRT_Z, SQRT_X2, SQRT_X1

Uji F I dan II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.384	2	11.692	21.104	.000 ^b
	Residual	27.700	50	.554		
	Total	51.084	52			

a. Dependent Variable: SQRT_Z

b. Predictors: (Constant), SQRT_X2, SQRT_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.825	3	13.275	65.389	.000 ^b
	Residual	9.948	49	.203		
	Total	49.773	52			

a. Dependent Variable: SQRT_Y

b. Predictors: (Constant), SQRT_Z, SQRT_X2, SQRT_X1

Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Uji Analisis Regresi Berganda I dan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391	.171
	SQRT_X1	.643	.071	.693	9.044	.000
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104	.003
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876	.067

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Lampiran 9 Uji Hipotesis (Uji T)
Uji Hipotesis T I dan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.117	.226		-.519	.606
	SQRT_X1	.427	.101	.454	4.234	.000
	SQRT_X2	.569	.151	.405	3.774	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.190	.137		-1.391	.171
	SQRT_X1	.643	.071	.693	9.044	.000
	SQRT_X2	.321	.103	.231	3.104	.003
	SQRT_Z	.161	.086	.163	1.876	.067

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Lampiran 10 Surat Izin Penelitian Fakultas


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-3989/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/12/2022
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Sukoharjo, 02 Januari 2022

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 PT. Pos Indonesia KCU Magetan
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **DENIE AISYAH NOER HANIFAH**
 NIM : 195211078
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA MELALUI VARIABEL INTERVENING KELELAHAN EMOSIONAL PADA KIERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia KCU Magetan)**

Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



 a. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
 2. Arsip.

Lampiran 11 Surat ACC PT. Pos Indonesia KCU Magetan



POS INDONESIA

NOMO LAMPIRAN : 651 /Umum/SDM/27/1223

PERIHAL : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Direktur Insitut Agama Islam Negeri Surakarta Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura,
Sukoharjo

Menunjuk surat Saudara tanggal 2 Januari 2023 Nomor B-3989/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/12/2023 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat di atas kami sampaikan, bahwa kami menyetujui permohonan saudara untuk melaksanakan kegiatan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir selama 1 bulan yang akan dimulai pada tanggal 2 Januari 2023 - 2 Februari 2023 di lokasi kantor pos Magetan

NAMA : DENIE AISYA NOER HANIFAH

NIM : 195211078

Untuk mempermudah koordinasi, silahkan menghubungi Manager Dukungan Umum kami, Darsono: 0857 857 237 47 (Telpon dan Whatsapp) untuk keperluan-keperluan lainnya.

Demikian untuk seperlunya, atas perhatiannya disampaikan terimakasih.

KANTOR POS
Kepala Kantor
Manajemen Dukungan Umum
POS INDONESIA
MAGETAN
DARSON
Nippos.96827

Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Denie Aisyah Noer Hanifah

Tempat, Tanggal Lahir : Magetan, 08 Maret 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Ds. Ngariboyo 001/003, Kec. Ngariboyo
Kab. Magetan

No Hp : 085853065309

E-mail : Denieaisyah303@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan : TK Ngariboyo 1 2004 - 2007
SDN Ngariboyo 1 2007 - 2013
MTS N 3 Magetan 2013 - 2016
MA Al-Bairuny Jombang 2016 - 2019
UIN RMS Surakarta 2019 - Sekarang

Lampiran 13 Plagiasi

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA
MELALUI VARIABEL INTERVENING KELELAHAN EMOSIONAL
PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia KC)

ORIGINALITY REPORT

30% SIMILARITY INDEX	29% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	10%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	4%
3	core.ac.uk Internet Source	2%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
6	febi.uinsaid.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%
8	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%