

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL EXHAUSTION* TERHADAP *IN-ROLE PERFORMANCE* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Afifah Argiyantari^{1*}, Ratno Purnomo¹, Meutia Karunia Dewi¹

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia
*Corresponding author: argiyantariafifah@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan jumlah pasien yang ditangani oleh perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo mengharuskan rumah sakit untuk tetap menjaga *in-role performance* perawat agar tetap dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap *in-role performance* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif metode survey. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 90 responden dengan menggunakan *purposive sampling method*. Hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji VAF dan Uji Kausal Step menunjukkan bahwa: (1)*Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *In-role Performance*, (2)*Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif, (3)*Emotional Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *In-role Performance*, (4)*Emotional Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Afektif, (5)Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap *In-role Performance*, (6)Komitmen Afektif tidak memediasi hubungan antara *Work-life Balance* dan *In-role Performance*, (7)Komitmen Afektif memediasi hubungan antara *Emotional Exhaustion* dan *In-role Performance*. Implikasi pada penelitian ini yaitu dalam upaya meningkatkan *in-role performance* para perawat, pihak manajemen RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo sebaiknya memperhatikan *emotional exhaustion* para perawat agar dapat meningkatkan komitmen afektifnya dan tetap menjaga *work-life balance* dengan memberikan *rewards* kepada perawat teladan, memberikan perhatian dan pengawasan, memberikan motivasi dan pelatihan, dan memberikan tupoksi pekerjaan yang sesuai. Dengan begitu, perawat akan merasa senang dan secara sukarela bekerja di rumah sakit tempat mereka bekerja. Akibatnya, timbul *in-role performance* yang baik dari para perawat.

Kata Kunci: *Work-life Balance*, *Emotional Exhaustion*, *In-role Performance*, Komitmen Afektif.

1. Pendahuluan

Kesehatan merupakan salah satu indikator utama yang termasuk dalam Indeks Pembangunan Manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diupayakan pada kesehatan masyarakatnya. Kesehatan Indonesia secara keseluruhan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, perilaku dan pelayanan kesehatan. Rumah sakit menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat.

Sumber daya manusia, salah satunya perawat merupakan aspek fundamental yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan menjaga *performance* rumah sakit. Perawat memiliki tugas dan peran dalam pelayanan bidang kesehatan cukup dominan pada rumah sakit. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga perawat di rumah sakit merupakan jumlah tenaga kesehatan terbanyak jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Perawat memberikan pelayanan perawatan 24 jam kepada pasien setiap harinya (Suryanto *et al.*, 2011). Hal ini menyebabkan tenaga perawat di rumah sakit memiliki beban kerja yang berat serta membutuhkan tuntutan fisik yang baik (Hendrich, 2006).

Performance rumah sakit dapat dicapai melalui adanya performa kerja yang baik dari para pekerjanya. Perawat bertanggung jawab atas pen jagaan kesehatan dan pemeliharaan mutu pelayanan pada rumah sakit, hal ini yang menyebabkan profesi perawat memiliki peran penting di dalam rumah sakit (Aditama, 2004). Perawat adalah profesi dengan beban kerja yang berat sehingga dapat menimbulkan kelelahan dan stres di tempat kerja (Carayon dan Gurses, 2005). Menurut Selye (1996), perawat adalah salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi sehingga diperlukan kesadaran dari rumah sakit untuk mempertimbangkan tingkat stres yang ada pada perawat karena *performance* perawat sangat dipengaruhi oleh stres. Borman and Motowidlo (1993) membagi dua kelompok *performance* yaitu *in-role performance* (kemampuan untuk menyelesaikan tugas) dan *extra-role performance* (kemampuan kontekstual yang dimiliki oleh semua pekerjaan). Secara spesifik, *in-role performance* merupakan *output* yang perlu dicapai oleh para pekerja pada suatu organisasi, perawat sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit juga perlu mempertahankan performa kerjanya (Motowidlo dan Van Scotter, 1994).

Memerhatikan *work-life balance* dan mengurangi kemungkinan timbulnya *job burnout* merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan organisasi untuk dapat mempertahankan *in-role performance* pekerjanya. Selain berdampak pada *performance* para perawat, dengan adanya *work-life balance* juga dapat memengaruhi komitmen afektif para perawat terhadap rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja (Casper *et.al.*, 2011). Perawat yang merasakan ketidakseimbangan antara usaha dan penghargaan yang diterima akan mengalami *emotional exhaustion* (Bakker, 2000). Penurunan *performance* kerja yang dialami para perawat juga terjadi karena adanya *emotional exhaustion* yang dirasakannya (Cropanzano dan Rupp, 2003).

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo dengan perawat sebagai subjek penelitiannya. Pihak manajemen RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo menyampaikan bahwa terdapat lonjakan pasien yang cukup signifikan akibatnya perawat mengalami kelelahan yang akhirnya membuat para perawat tidak bisa menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Tinjauan Literatur

2.1 *Work-life Balance*

Work-life balance dicirikan sebagai tingkat pemenuhan yang terlibat dengan pekerjaan individu yang berbeda yang terhubung dengan keseimbangan atau mengikuti harmonisasi dalam hidupnya (Hudson, 2005). Parkes dan Langford (2008) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai orang yang dapat mendedikasikan dirinya untuk bekerja dan keluarga, dan bertanggung jawab atas kedua kegiatan non-kerja. Menurut Delecta (2011), *work-life balance* berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menggabungkan kewajiban pekerjaan dan keluarga. Dex dan bond (2005) berpendapat bahwa keseimbangan hidup sangat penting bila seorang wakil dapat mengatasi masalah dan mencapai keseimbangan sepanjang kehidupan sehari-hari, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

2.1.1 Dimensi *Work-life Balance*

Menurut Fisher *et al.*, (2009) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

- WIPL (*Work Interference with Personal Life*)
Dimensi ini berkenaan dengan seberapa banyak pekerjaan yang dapat memperlambat kehidupan individu sendiri.
- PLIW (*Personal Life Interference with Work*)
Dimensi ini berkenaan dengan betapa kehidupan individu sendiri mengganggu kehidupan mereka sebagaimana yang berfungsi.
- PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)
Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam.
- WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)
Dimensi ini berkenaan dengan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.2 Faktor yang Memengaruhi *Work-life Balance*

Work-life balance dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, diantaranya adalah *well-being* yang diterima oleh seseorang ketika bekerja dan adanya kepuasan yang didapat dalam kehidupan keluarga atau *family satisfaction* (Grzywacz, 2000).

2.2 *Emotional Exhaustion*

Emotional exhaustion merupakan salah satu dimensi dari burnout. *Burnout* adalah respons psikologis terhadap stres terkait pekerjaan yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pengurangan persepsi pencapaian pribadi (Maslach *et al.*, 2001).

2.2.1 Dimensi Selain *Emotional Exhasution*

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) *burnout* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

- *Emotional Exhaustion*
Emotional exhaustuion atau kelelahan emosional terjadi karena terkurasnya energi secara emosional untuk menghadapi situasi akibat beban kerja atau tuntutan pekerjaan.
- *Depersonalization*
Depersonalization atau depersonalisasi adalah kondisi dimana seseorang merasa kehilangan realitas diri sehingga merasa dirinya bertingkah laku seperti bukan orang atau robot.
- *Reduced Personal Accomplishment*
Reduced Personal Accomplishment atau penurunan pencapaian pribadi terkait dengan penurunan dalam kemampuan kerja, inspirasi dan efisiensi.

2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Emotional Exhastion

Menurut Maslach *et al.*, (2001) ada tiga aspek dalam kelelahan emosional, yaitu:

- Fisik
 Fisik seseorang ditandai dengan peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, gangguan lambung, ketegangan otot dan masalah tidur.
- Emosi
 Kelelahan dalam hal emosi seperti mudah dilupakan, sulit berkonsentrasi, mudah menangis, bosan dan tidak percaya diri.
- Mental
 Kelelahan mental adalah kelelahan dalam bentuk kecemasan, ketegangan, kebingungan, kepekaan, perasaan tertekan, komunikasi yang tidak efektif, mengurung diri, dan kesepian.

2.3 *In-role Performance*

In-role performance merupakan bagian dari *job performance*. Borman dan Motowidlo (1993) membedakan *job performance* menjadi dua yaitu *in-role performance* atau *task performance* dan *extra-role performance* atau *contextual performance*. Mathis *et al.*, (dalam Haryono 2020) menyatakan *job performance* adalah hasil dari hubungan bisnis, kemampuan, dan persepsi peran.

2.3.1 Dimensi Selain *In-role Performance*

- *In-role Performance*
In-role performance berkaitan dengan kapasitas seorang pekerja untuk memainkan kewajibannya, baik kewajiban umum maupun yang spesifik tugasnya.
- *Extra-role Performance*
 Jex dan Britt (2014) mengemukakan jika *extra-role performance* merupakan kemampuan non-teknikal dalam suatu pekerjaan

2.3.2 Faktor yang Memengaruhi *In-role Performance*

Menurut Abualrub (2004) *job performance* perawat dipengaruhi oleh *social support* yang diberikan oleh Rumah Sakit tempat bekerja, *social support* yang diberikan dapat berupa adanya hubungan interpersonal yang baik serta adanya *well being*.

2.4 *Komitmen Afektif*

Komitmen organisasional termasuk di dalamnya adalah komitmen afektif (Allen dan Meyer, 1991). Menurut Porter *et al.*, (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk identifikasi individu dalam organisasi untuk menyatakan dirinya merasa terikat dan terlibat dalam kegiatan organisasi.

2.4.1 Dimensi Selain Komitmen Afektif

- **Komitmen Afektif**
Komitmen afektif mengarah pada hubungan pribadi pekerja, mengidentifikasi sesuatu, dan kontribusi dalam organisasi. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional pekerja dan keterlibatan pekerja pada tempat mereka bekerja.
- **Komitmen Kontinuitas**
Komitmen kontinuitas berhubungan dengan perhatian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pemikiran tentang manfaat dan kerugian individu dalam membuat keputusan untuk terus bekerja atau meninggalkan organisasi.
- **Komitmen Normatif**
Komitmen normatif mencerminkan kesadaran akan harapan tertentu untuk melanjutkan pekerjaan didasarkan pada moral atau keyakinan terhadap sesuatu yang benar.

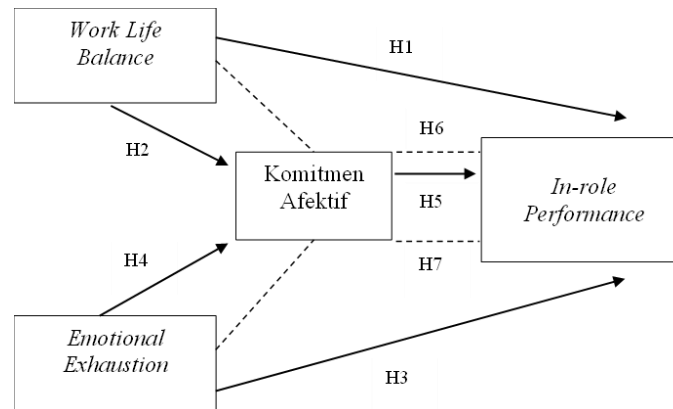
2.4.2 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer dalam (Sukanto *et al.*, 2014) komitmen afektif berkaitan dengan dekat emosional, identifikasi, dan kontribusi pekerja di dalam suatu organisasi.

3. Metodologi Penelitian

3.1 *Model Penelitian*

Model penelitian yang digunakan untuk menjelaskan dan menghubungkan ide-ide yang ada dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Model Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *survey* dalam pengumpulan datanya. Data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan paramedis instalasi rawat inap yang bekerja di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo berisi 29 butir pernyataan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tujuh skala likert untuk pengukuran variabel. Perhitungan skor pada pernyataan positif memiliki nilai 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 7 untuk pernyataan sangat setuju. Sementara untuk pernyataan negatif maka perhitungan nilai akan berkebalikan atau *reverse* menjadi nilai 1 untuk pernyataan sangat setuju dan nilai 7 untuk pernyataan sangat tidak setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik *non-probability sampling*. Dengan teknik *non-probability sampling* tersebut, setiap elemen dalam populasi tidak memiliki tingkat probabilitas apakah mereka akan menjadi sampel atau tidak (Malhotra, 2010). Dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, penelitian ini akan menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah perawat PNS dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Pemilihan kriteria perawat dengan minimal 1 tahun pengalaman kerja diharapkan dapat menunjukkan komitmen afektif yang dimiliki tenaga media dengan rumah sakit tempat mereka bekerja.

4. Hasil

4.1 Uji Instrumen

Uji signifikan dengan cara membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Jika *r hitung* > *r tabel* dan bernilai positif atau tingkat signifikansi satu ujung < (0,05) maka butir pertanyaan dianggap valid. Berdasarkan uji setiap variabel menunjukkan bahwa *r hitung* > *r tabel* (0,165). Artinya seluruh pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan uji realibilitas

internal dengan uji statistik Cronbach Alpha apabila nilai alpha > 0,06 berarti item tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,768	0,600	Reliabel
<i>Emotional Exhaustion</i> (X2)	0,902	0,600	Reliabel
<i>In-role Performance</i> (Y3)	0,826	0,600	Reliabel
Komitmen Afektif (M)	0,773	0,600	Reliabel

Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel *emotional exhaustion*, *work-life balance*, komitmen afektif, dan *in-role performance* lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, semua butir pernyataan untuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

4.2.1 Uji Normalitas

	Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Asymp. Sig.	Keterangan
1.	<i>Standardized Residual</i>	0,074	0,200	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas maka dapat diketahui bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk *standardized residual* variable adalah 0,200 lebih dari nilai α (0,05). Hal ini berarti bahwa data penelitian terdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

4.2.2 Uji Multikolonieritas

4.2.2 Uji Multikolonieritas

No.	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	<i>Work-life Balance</i>	1,306	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	<i>Emotional Exhaustion</i>	1,547	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Komitmen Afektif	1,220	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Output uji *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *work-life balance*, *emotional exhaustion*, dan komitmen afektif masing-masing lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	<i>Work-life Balance</i>	0,268	Tidak Ada Heteroskedastisitas
2	<i>Emotional Exhaustion</i>	0,157	Tidak Ada Heteroskedastisitas
3	Komitmen Afektif	0,148	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t variabel *work-life balance*, *emotional exhaustion*, dan komitmen afektif masing-masing lebih besar dari nilai α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3 Analisis Regresi Berganda

4.3.1 Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama

4.3.1 Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Pertama

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig
1	<i>Work-life Balance</i>	-0,010	-0,172	1,662	0,864
2	<i>Emotional Exhaustion</i>	-0,114	-2,273	1,662	0,026
3	Komitmen Afektif	0,437	5,829	1,662	0,000

Berdasarkan tabel 4.3.1 dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 29,166 + (-0,010)x_1 + (-0,114)x_2 + e$$

- Konstanta α sebesar 29,166 yang artinya apabila variabel *work-life balance* dan *emotional exhaustion* sebesar 0, maka *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo sebesar 29,166
- Koefisien regresi variabel *work-life balance* (X1) sebesar -0,010 menunjukkan pengaruh negatif terhadap *in-role performance*, artinya jika variabel *work-life balance* meningkat maka *in-role performance* akan menurun
- Koefisien regresi variabel *emotional exhaustion* (X2) sebesar -0,114 menunjukkan pengaruh negatif terhadap *in-role performance*, artinya jika variabel *emotional exhaustion* meningkat maka *in-role performance* akan menurun.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua

4.3.2 Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Kedua

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig
1	<i>Work-life Balance</i>	0,129	1,530	1,662	0,130
2	<i>Emotional Exhaustion</i>	-0,282	-4,340	1,662	0,000

Berdasarkan tabel 4.3.2 dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$M = 38,224 + 0,129x_1 + (-0,282)x_2 + e$$

- Konstanta α sebesar 38,224 yang artinya apabila variabel *work-life balance* dan *emotional exhaustion* sebesar 0, maka komitmen afektif pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo sebesar 38,224.
- Koefisien regresi variabel *work-life balance* (X1) sebesar 0,129 menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen afektif, artinya jika variabel *work-life balance* meningkat maka komitmen afektif akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel *emotional exhaustion* (X2) sebesar -0,282 menunjukkan pengaruh negatif terhadap komitmen afektif, artinya jika variabel *emotional exhaustion* meningkat maka komitmen afektif akan menurun.

4.3.3 Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga

4.3.3 Analisis Regresi Berganda Sub Struktur Ketiga

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig
1	Komitmen Afektif	0,514	7,356	1,662	0,000

Berdasarkan tabel 4.3.3 dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,552 + 0,514 + e$$

- Konstanta α sebesar 23,552 yang artinya apabila variabel komitmen afektif sebesar 0, maka *in-role performance* pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo sebesar 23,552.
- Koefisien regresi variabel komitmen afektif (M) sebesar 0,514 menunjukkan pengaruh positif terhadap *in-role performance*, artinya jika variabel komitmen afektif meningkat maka *in-role performance* akan meningkat.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji F

4.4.1.1 Uji F Sub Struktur Pertama

Berdasarkan uji F sub struktur pertama diperoleh nilai F tabel (2,706). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (21,534) > F tabel (2,706) atau $sig. (0,000) \leq (0,050)$. Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *emotional exhaustion* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *in-role performance* atau dapat pula dinyatakan bahwa model regresi berganda yang terbentuk dinyatakan tepat atau cocok dengan data hasil penelitian (*goodness of fit*).

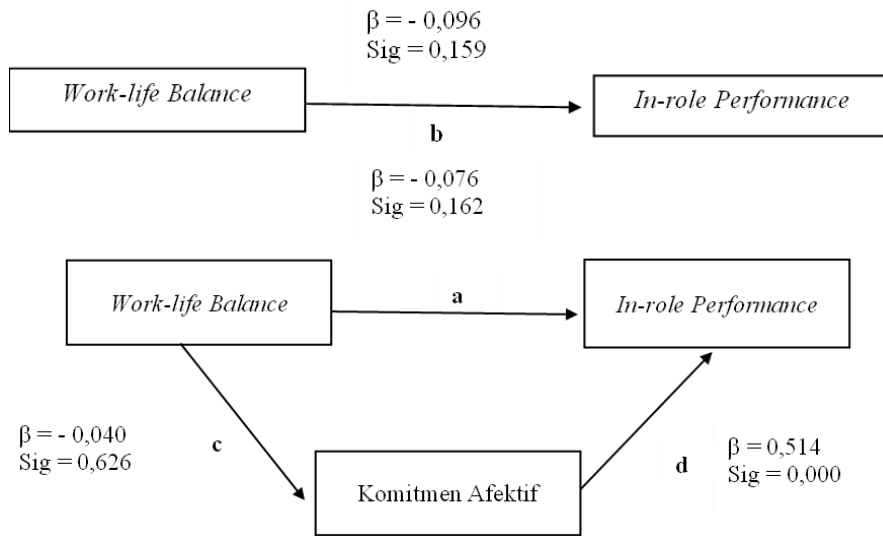
4.4.1.2 Uji F Sub Struktur Kedua

Berdasarkan uji F sub struktur kedua diperoleh nilai F tabel (3,098). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung (9,563) > F tabel (3,098) atau $sig. (0,000) \leq (0,050)$. Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *emotional exhaustion* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen afektif atau dapat pula dinyatakan bahwa model regresi berganda yang terbentuk dinyatakan tepat atau cocok dengan data hasil penelitian (*goodness of fit*).

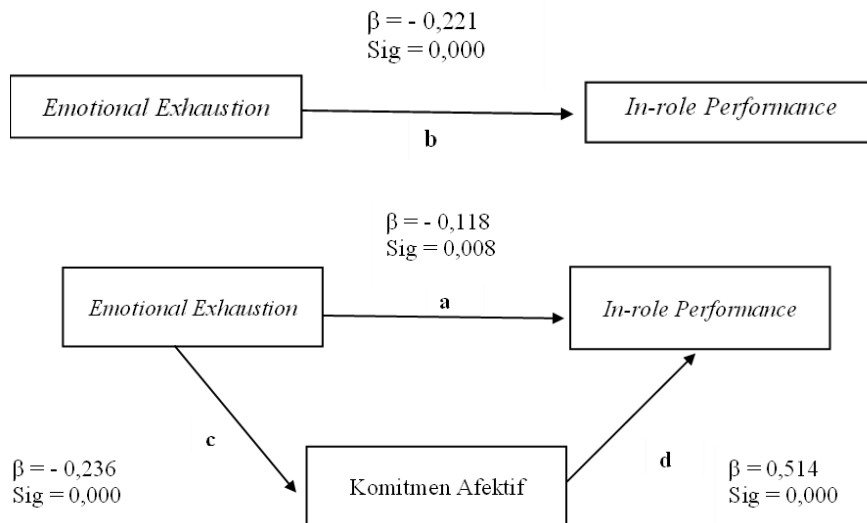
4.4.2 Uji T

Berdasarkan uji t variabel *work-life balance* terhadap *in-role performance* memiliki nilai t-hitung (-0,172) > t-tabel (-1,662) dan nilai Sig. 0,864 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *in-role performance*. Variabel *work-life balance* terhadap komitmen afektif memiliki nilai t-hitung (1,530) < t-tabel (1,662) dan nilai Sig. 0,130 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Variabel *emotional exhaustion* terhadap *in-role performance* memiliki t-hitung (-2,273) < t-tabel (-1,662) dan nilai Sig. 0,026 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *in-role performance*. Variabel *emotional exhaustion* terhadap komitmen afektif memiliki nilai t-hitung (-4,340) < t-tabel (-1,662) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Variabel komitmen afektif terhadap *in-role performance* memiliki t-hitung (5,892) > t-tabel (1,662) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *in-role performance*.

4.4.3 Uji Kausal Step



4.4.3.1 Gambar Uji Kausal Step Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi antara Work-life Balance terhadap In-role Performance



4.4.3.2 Gambar Uji Kausal Step Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi antara Work-life Balance terhadap In-role Performance

4.4.4 Uji VAF

4.4.4.1 Pengujian VAF untuk Variabel *Work-life Balance* terhadap *In-role Performance* dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi

Hasil Uji VAF variabel *work-life balance* terhadap *in-role performance* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi sebesar 2,63%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak memediasi *work-life balance* terhadap *in-role performance*.

4.4.4.2 Pengujian VAF untuk Variabel Emotional Exhaustion terhadap In-role Performance dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi

Hasil Uji VAF variabel *emotional exhaustion* terhadap *in-role performance* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi secara parsial *emotional exhaustion* terhadap *in-role performance*.

5. Pembahasan

5.1 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *In-role Performance*

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *in-role performance*. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memengaruhi secara positif terhadap *in-role performance* dan menunjukkan hasil pengaruh yang tidak signifikan.

5.2 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memengaruhi secara signifikan terhadap komitmen afektif.

5.3 Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *In-role Performance*

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *in-role performance*. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *in-role performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional exhaustion* yang dialami perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo maka semakin rendah pencapaian *in-role performance*, sebaliknya, semakin rendah tingkat *emotional exhaustion* maka semakin tinggi *in-role performance*.

5.4 Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Komitmen Afektif

Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para perawat yang mengalami kelelahan berlebih pada saat bekerja maka akan menurunkan komitmen organisasinya.

5.5 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *In-role Performance*

Hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *in-role performance*. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *in-role performance*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen afektif perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian *in-role performance*. dan *In-role Performance*.

5.6 Komitmen Afektif memediasi hubungan antara *Work-life Balance*

Hipotesis keenam yang diajukan pada penelitian ini adalah komitmen afektif memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *in-role performance*. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *in-role performance*. Hal ini disebabkan karena tidak adanya signifikansi antara *work-life balance* terhadap *in-role performance* dan komitmen afektif.

5.7 Komitmen Afektif memediasi hubungan antara *Emotional Exhaustion* dan *In-role Performance*

Hipotesis ketujuh yang diajukan pada penelitian ini adalah komitmen afektif memediasi hubungan antara *emotional exhaustion* dan *in-role performance*. Berdasarkan data statistik hasil olah peneliti menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi secara parsial hubungan antara *emotional exhaustion* dan *in-role performance*. Hal ini terjadi karena variabel *emotional exhaustion* secara signifikan memengaruhi *in-role performance* melalui komitmen afektif.

6. Kesimpulan

Work-life balance pada perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo tidak memiliki pengaruh pada *in-role performance* dan komitmen afektif dari para perawat. Namun demikian, *emotional exhaustion* berpengaruh pada *in-role performance* dan komitmen afektif. Hal ini menunjukkan adanya kelelahan yang dialami oleh para perawat yang akan memengaruhi *performance*-nya. Walaupun mengalami kelelahan dalam bekerja para perawat RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo tetap dapat melaksanakan tugas-tugas utamanya dengan baik dan mereka memiliki ikatan emosional yang kuat sehingga merasa telah menjadi bagian dari keluarga besar dalam rumah sakit tempat mereka bekerja.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J. dan Meyer, J. P., (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1,61- 89.
- Allen, N. J. dan Meyer, J. P., (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252-276.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.

- Babakus, E., David W. Cravens, Mark Johnston & William C. Moncrief. 1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 27 No.1, p.58-70
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423.
- Becker, H.S., 1960, “Notes on the concept of commitment”, *American Journal of Sociology*, 66, pp.32-40
- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., Klimoski, R. J., & Weiner, I. B. (2003). VOLUME 12 INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. burnout. *Academy of Management Review*, 18(1), 621–656.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 91-108.
- Chairy, L. S. (2002). Seputar komitmen organisasi. Makalah disampaikan dalam ccara silaturrahiem angkatan, 86.
- Cherniss, C. (1980). *Staf burnout: Job stress in human services*. Beverly Hills: Sage
- Churiyah, Madziatul. 2011. Pengaruhi Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*:116(2).
- Cohen, A., & Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International journal of psychology*, 46(4), 271-287.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). *A review and an integration of research on job*
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 160 – 169.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In J. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 20, 1–113.
- Dex and Bond. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, Employment and Society*, 19 (3), 627-637.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Friesen, D., Prokop, C. M., & Sarros, J. C. (1988). Why teachers burn out. *Educational research quarterly*.
- Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15 (4), 329-344.
- Gottlieb, B. H., Maitland, S. B., & Shera, W. (2013). Take this job and love it: A model of support, job satisfaction, and affective commitment among managers of volunteers. *Journal of Community Psychology*, 41(1), 65-83.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112.
- Huda, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Kemendes, (2022). Malsalah dan Tantangan Kesehatan Indonesia Saat Ini. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat. Diakses dari <https://kemas.kemkes.go.id/konten/133/0/masalah-dan-tantangan-kesehatan-indonesia-saat-ini>
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: the mediating role of affective commitment. *International Journal of Global Business and Management Research*, 6 (1).
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Miranda, D. (2013). Strategi coping dan kelelahan emosional (emotional exhaustion) pada ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2).
- Moon, T.-W, Hur, W.-M., & Jun, H.-K. (2013). The Role of Perceived Organizational Support on Emotional Labor in the Airline Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 105-123.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 39-53. Motowidlo, S. J. Job Performance Stephan J. Motowidlo and Harrison J. Kell Rice University.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224–247
- Naithani, D. (2009). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European journal of research and reflection in management sciences*, 3(4).
- Pangesti, A. A. (2012). Pengaruh konflik peran terhadap terjadinya burnout pada mahasiswa koass. *JPPP- Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 1-6.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14 (3), 267–284
- Publication**
- Rabl, T., & Triana, M. D. C. (2013). How German employees of different ages conserve resources: Perceived age discrimination and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3599-3612.
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205-220.
- Richert-Kazmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter?. *Work*, 55(3), 679-688.
- Santika, P. B., & Sudibya, G. A. (2017). *Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Schermerhorn, J. D., James, G. H., and Richard, N. O. 2005. *Organizational Behaviour*, John Willey and Son Inc.
- shirl. 2005. *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Simanjuntak, P. I. (2020). The effect of emotional exhaustion and job satisfaction on employee performance at Telkomsel RTPO Work Unit in Sumatera Area. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 37-46.
- Simanjuntak, Putri Irene, The Effect of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction on Employee Performance at Telkomsel RTPO Work Unit in Sumatera Area (January 31, 2020). *International Journal of Research and Review*. 2020; 7(1): 37-46, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3687081>
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. Work-Lefe Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.

- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage handbook of organizational behavior*, 1, 427-447.
- Sukanto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2014). Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di dragon star surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 466-478.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Tayfun, A., & ÇATIR, Ö. G. O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20-37.
- Thanacoody, P. R., Newman, A., & Fuchs, S. (2014). Affective commitment and turnover intentions among healthcare professionals: The role of emotional exhaustion and disengagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1841-1857.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532.
- Widiastuti, D. Z., & Astuti, K. (2008). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar. *Jurnal InSight*, 6(2), 142-154.
- Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.