

BAB V

PENUTUP

5.2. Kesimpulan

1. Penelitian ini menegaskan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *Work Family Conflict* dan *Surface Acting*. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga berdampak pada kecenderungan individu untuk menggunakan *Surface Acting* dalam mengelola emosi di lingkungan kerja.
2. Hasil analisis data menegaskan bahwa *Work Family Conflict* secara signifikan mempengaruhi tingkat *Emotional Exhaustion*. Dalam konteks ini, konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memberikan kontribusi pada peningkatan tingkat kelelahan emosional pada individu di lingkungan kerja.
3. Ditemukan bahwa *Surface Acting* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Emotional Exhaustion*. Penggunaan *Surface Acting* dalam mengelola emosi di tempat kerja secara positif terkait dengan peningkatan tingkat kelelahan emosional.
4. Analisis jalur menegaskan bahwa *Surface Acting* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Emotional Exhaustion*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari dampak konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga terhadap kelelahan emosional di tempat kerja dijelaskan melalui peran *Surface Acting*.

5.3. Implikasi Manajerial

Dalam konteks manajerial di bidang perawatan kesehatan, temuan dari penelitian ini memberikan gambaran yang sangat relevan. Implikasi yang timbul dari data yang dikumpulkan menyoroti kebutuhan akan perhatian khusus terhadap aspek kesejahteraan dan manajemen stres bagi perawat. Manajer di bidang ini harus secara aktif mempertimbangkan perlunya dukungan psikologis bagi staf perawat, terutama dalam mengatasi *Work Family Conflict* yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dukungan ini dapat berupa program bantuan psikologis, layanan konseling, atau pelatihan manajemen stres yang dapat membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Penekanan pada strategi coping yang efektif juga menjadi penting. Manajer dapat menerapkan kebijakan yang mendukung strategi coping yang lebih adaptif bagi perawat, memfasilitasi lingkungan kerja yang lebih inklusif, dan menciptakan program-program pendukung untuk mempromosikan kesejahteraan mental mereka. Penerapan strategi ini akan membantu menurunkan tingkat *Emotional Exhaustion* yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat.

Selain itu, perlunya upaya pengelolaan yang lebih efisien dari segi waktu dan beban kerja perawat menjadi penting. Manajer dapat mempertimbangkan pembagian tanggung jawab yang lebih adil, alokasi waktu yang lebih baik, dan pengaturan jadwal yang lebih fleksibel untuk membantu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan.

Investasi dalam pelatihan keterampilan manajemen emosi di tempat kerja juga dapat membantu dalam mengelola *Surface Acting*, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kelelahan emosional yang dirasakan perawat.

Dalam keseluruhan, implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, investasi dalam kesehatan mental, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung secara emosional, akan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh institusi perawatan kesehatan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang muncul selama proses penelitian ini. Salah satunya adalah keterbatasan dalam cakupan sampel, dimana sampel penelitian terbatas pada area geografis atau institusi kesehatan tertentu. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk menggeneralisasi hasil secara luas ke populasi yang lebih besar. Selain itu, penggunaan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data dapat memiliki keterbatasan, karena bergantung pada persepsi individu dan tanggapan subjektif yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Faktor subjektif dalam mengukur variabel-variabel seperti Work Family Conflict, *Surface Acting*, dan Emotional Exhaustion mungkin menciptakan bias dalam hasil. Meskipun telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk meminimalkan bias,

tetapi elemen subjektivitas ini perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan temuan penelitian.

Selain itu, keterbatasan waktu juga menjadi faktor penting dalam penelitian ini. Terbatasnya waktu dapat membatasi kedalaman analisis atau membatasi pengamatan terhadap dampak jangka panjang dari intervensi atau perubahan kebijakan yang diusulkan.

Hasil analisis juga terkait dengan keterbatasan, di mana variabel-variabel tertentu diukur dalam kerangka waktu dan lingkup tertentu. Hal ini mungkin tidak mencakup semua faktor yang memengaruhi hubungan antara Work Family Conflict, Surface Acting, dan Emotional Exhaustion, sehingga menghasilkan temuan yang belum sepenuhnya komprehensif.

5.5. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang mungkin memengaruhi baik Work Family Conflict maupun Emotional Exhaustion. Variabel seperti faktor-faktor lingkungan kerja atau budaya organisasi bisa menjadi tambahan yang relevan dalam melihat dampak Work Family Conflict terhadap Emotional Exhaustion. Selain itu, analisis lebih mendalam terhadap peran Surface Acting sebagai variabel mediasi perlu dipertimbangkan secara menyeluruh. Memahami bagaimana Surface Acting memengaruhi hubungan antara Work Family Conflict

dan Emotional Exhaustion dengan menggunakan pendekatan analisis yang lebih rinci dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Disarankan juga untuk mengamati variabilitas dalam metode pengukuran untuk setiap variabel yang digunakan guna memperoleh hasil yang lebih dapat diandalkan. Dengan integrasi saran-saran ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap pemahaman mengenai hubungan antara Work Family Conflict, Emotional Exhaustion, dan Surface Acting dalam konteks lingkungan kerja.

\

DAFTAR PUSTAKA

- Azharudeen, N. T., & Arulrajah, A. (2021). The Mediating Effect of Emotional Exhaustion in the Relationship Between Emotional Demand and Turnover Intention. *The IUP Journal of Management Research*, 20(2), 53–69. <https://www.proquest.com/openview/ac52ab1a4dbb9c167b9db98ecbfd254d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=54462>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review And An Integration of Research On Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Cuadrado, E., Jiménez-Ros, M., & Tabernero, C. (2022). Risk and Protective Factors of Emotional Exhaustion in Teachers. A Moderating Mediation on Emotional Exhaustion. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(2), 111–120. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- Grandey, A. A. (2000). Emotional Regulation In The Workplace: A New Way To Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2021). Summary A New Approach for Mediation Analysis: Is Baron and Kenny's Method Still Valid? *Turkish Journal of Psychology*, 37(88), 15–19. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320191125m000031>
- Han, S., & Kwak, S. (2022). The Effect Of Sleep Disturbance On The Association Between Work – Family Conflict And Burnout In Nurses : A Cross Sectional Study

- From South Korea. *BMC Nursing*, 12(2), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01114-7>
- Hochschild, A., Irwin, N., & Ptashne, M. (1983). Repressor Structure and The Mechanism of Positive Control. *Cell*, 32(2), 319–325. [https://doi.org/10.1016/0092-8674\(83\)90451-8](https://doi.org/10.1016/0092-8674(83)90451-8)
- Hong, Y., Qiu, M., Liu, L., Huang, F., Wang, K., & Lin, R. (2023). Surface Acting, Emotional Exhaustion, Career Calling And Turnover Intention Among Student Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse Education in Practice*, 69(1), 103641. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103641>
- Jawahar, I. M. (2012). A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811–834. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00189-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00189-7)
- Kuok, K. O. M., Chan, S. H. J., Kou, H. K. W., Kong, S. H., & Mac, L. V. I. (2022). Sustainable Human Resources Management In Learning Organizations: Consequences Of Customer Incivility And Surface Acting. *Learning Organization*, 29(5), 548–566. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0015>
- Lestari, E. D., & Yuwono, M. K. (2020). The Effect of Family–Work and Work–Family Conflict on Call Center Workers’ Emotional Exhaustion With Person–Job Fit as Antecedent. *Revista CEA*, 6(12), 69–85. <https://doi.org/10.22430/24223182.1616>
- Medina, H. R. B., Aguirre, R. C., Coello-Montecel, D., Pacheco, P. O., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence Of Work–Family Conflict On Burnout During

- The Covid-19 Pandemic: The Effect Of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Mostafa, A. M. S. (2022). The Moderating Role of Self-Sacrificing Disposition and Work Meaningfulness on the Relationship Between Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 1579–1597. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00463-5>
- Nauman, S., Imam, H., & Basit, A. A. (2023). Surface Acting And Work–Family Conflict: The Roles Of Exhaustion, Anxiety And Education. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 26(1/2), 61–77. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2021-0165>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development And Validation of Work–Family Conflict And Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Sciotto, G., & Pace, F. (2022). The Role of Surface Acting in the Relationship between Job Stressors, General Health and Need for Recovery Based on the Frequency of Interactions at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4800. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084800>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business* (5th ed.). John Wiley & Sons,.

Şirin, M. S., & Yücel, İ. (2021). The Relationship Between Supervisor Support And Work-Family Conflict And The Mediating Role Of Work Overload Perception On This Relationship. *Ekonomski Vjesnik*, 34(1), 145–159. <https://doi.org/10.51680/ev.34.1.11>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.

Sulistiawan, J., Moslehpour, M., & Lin, P. K. (2022). Linking Passion for Work and Emotional Exhaustion in Indonesian Firefighters: The Role of Work–Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14629. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214629>

Wang, A., Tang, C., Zhou, L., Lv, H., Song, J., Chen, Z., & Yin, W. (2023). How Surface Acting Affects Turnover Intention Among Family Doctors In Rural China: The Mediating Role Of Emotional Exhaustion And The Moderating Role Of Occupational Commitment. *Human Resources for Health*, 21(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00791-y>

Xie, Q., Xia, N., & Yang, G. (2022). Do Family Affairs Matter? Work–Family Conflict and Safety Behavior of Construction Workers. *Journal of Management in Engineering*, 38(1), 04021074. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)me.1943-5479.0000977](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000977)

Zheng, C. (2020). Job Insecurity and Work – Family Conflict. *International Journal of*

Conflict Management, 31(5), 729–751. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2019-0159>

Zheng, J., Gou, X., Li, H., Xia, N., & Wu, G. (2021). Linking Work–Family Conflict And Burnout From The Emotional Resource Perspective For Construction Professionals. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(5), 1093–1115. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-06-2020-0181>

LAMPIRAN KUISIONER

Responden yang terhormat.

Perkenalkan nama saya Edmundo Carlos Sallu, mahasiswa Program Studi Manajemen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kelelahan Emosional dengan Surface Acting sebagai Variabel Mediasi". Oleh karena itu, saya membuat kuisisioner ini untuk mendapatkan data yang saya perlukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perawat
2. Telah Menikah
3. Mempunyai anak
4. Berlokasi kerja di Kota Kefamenanu

Kuisisioner ini dibuat untuk mendapatkan data mengenai pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kelelahan emosional perawat. Data ini akan saya gunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel sebagai Tugas Akhir saya. Segala informasi pribadi akan dirahasiakan dan tidak disebarluaskan. Terimakasih telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Salam, Edmundo Carlos Sallu.

I. Langkah Pengisian Kuisisioner

Responden yang terhormat, pada bagian akan menjelaskan petunjuk dan cara mengisi kuisisioner. Kuisisioner akan bebrbentuk tabel dan terdapat 5 pilihan yang akan dipilih oleh responden berdasarkan pertanyaan yang ada dengan memberikan centang pada kolom jawaban. Berikut adalah pilihan yang ada pada tabel pertanyaan kuisisioner:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (SS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Terima kasih telah membaca dan memperhatikakn tata cara dalam pengisian kuisisioner I ni.

II. Data Responden

1. Nama/Inisial:

2. Jenis Kelamin:

Perempuan

Laki-laki

3. Lama Bekerja

<1 Tahun

1-5 Tahun

5-10 Tahun

>10 Tahun

4. Usia (Tahun):

5. Latar Belakang Pendidikan

SMA / SMK

D3

S1

S2

III. KUISIONER

Berikut ini merupakan kuisisioner yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kelelahan emosional perawat yang telah menikah di Kota Kefamenanu. Peneliti sangat mengharapkan kerja sama dari Bapak dan Ibu untuk mengisi dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner ini. Atas kerja sama dan perhatiannya, peneliti mengucapkan terima kasih.

1. *Work Interfance Family*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan ini membuat saya tidak bisa meluangkan waktu bersama pasangan saya					

2	Sepulang kerja, saya sering kali terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal dengan pasangan					
3	Jam kerja saya mengganggu jumlah waktu yang saya habiskan dengan anak-anak saya					
4	Ketika pulang kerja, saya sering tidak punya tenaga untuk menjadi orang tua yang baik					
5	Saya menghabiskan begitu banyak waktu dalam bekerja sehingga tidak menghasiskan waktu di rumah					
6	Ketika saya pulang dari tempat kerja, saya tidak punya tenaga untuk bekerja di rumah					

2. *Family Interfance Work*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Keluarga saya membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik					
2	Tuntutan kehidupan keluarga saya membatasi jumlah jam kerja saya					
3	Saya mengkhawatirkan apa yang akan terjadi di rumah sehingga membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan saya					
4	Saya begitu lelah dengan semua hal yang harus saya lakukan di rumah, sehingga saya susah untuk mendapatkan energi dalam melakukan pekerjaan saya					

3. *Surface Acting*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berusaha seolah-olah mampu berinteraksi dengan rekan kerja saya					
2	Saya berlaku seolah-olah memiliki suasana hati yang baik ketika berinteraksi dengan rekan kerja					
3	Saya berperan atau "berlaku seolah-olah" ketika berinteraksi dengan rekan kerja					

4	Saya hanya berpura-pura memiliki atau menunjukkan perasaan tertentu yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan saya					
5	Saya mengenakan "topeng" untuk menampilkan emosi yang saya butuhkan dalam pekerjaan					
6	Saya menunjukkan perasaan kepada rekan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya saya rasakan					
7	Saya berpura-pura dalam menunjukkan perasaan ketika berurusan dengan rekan kerja					

4. *Emotional Exhaustion*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sangat lelah secara emosional karena pekerjaan saya					
2	Saya merasa sangat kelelahan setelah selesai bekerja pada akhir hari					
3	Saya sangat kelelahan ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja					
4	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar melelahkan bagi saya					
5	Saya merasa lelah sekali dengan pekerjaan saya					

LAMPIRAN HASIL OLAH DATA

1. Uji Validitas Variabel X

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,401**	,395**	,967**	-,089	0,000	,307**	,095	,352**	,285**	,672**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,376	1,000	,002	,348	,000	,004	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,401**	1	,531**	,426**	,027	,187	,325**	,173	,168	,320**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,790	,062	,001	,085	,095	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,395**	,531**	1	,403**	-,004	,074	,470**	,193	,144	,393**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,965	,462	,000	,054	,153	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,967**	,426**	,403**	1	-,031	,042	,360**	,150	,357**	,315**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,761	,680	,000	,137	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	-,089	,027	-,004	-,031	1	,397**	,006	,037	,086	,081	,307**

	Sig. (2-tailed)	,376	,790	,965	,761		,000	,949	,716	,397	,421	,002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	0,000	,187	,074	,042	,397**	1	-,071	-,073	-,021	-,018	,341**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,062	,462	,680	,000		,481	,470	,837	,863	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	,307**	,325**	,470**	,360**	,006	-,071	1	,323**	,251*	,325**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,949	,481		,001	,012	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	,095	,173	,193	,150	,037	-,073	,323**	1	,007	,362**	,404**
	Sig. (2-tailed)	,348	,085	,054	,137	,716	,470	,001		,945	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	,352**	,168	,144	,357**	,086	-,021	,251*	,007	1	,189	,409**
	Sig. (2-tailed)	,000	,095	,153	,000	,397	,837	,012	,945		,060	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	,285**	,320**	,393**	,315**	,081	-,018	,325**	,362**	,189	1	,569**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,001	,421	,863	,001	,000	,060		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTALX1	Pearson Correlation	,672**	,680**	,681**	,726**	,307**	,341**	,594**	,404**	,409**	,569**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	10

2. Uji Validitas Variabel M

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	TOTALM
M1	Pearson Correlation	1	,471**	,088	,130	,147	,100	,033	,513**
	Sig. (2-tailed)		,000	,386	,196	,144	,324	,748	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
M2	Pearson Correlation	,471**	1	-,125	,147	,046	,057	-,056	,394**
	Sig. (2-tailed)	,000		,214	,143	,647	,572	,583	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
M3	Pearson Correlation	,088	-,125	1	,460**	,288**	,177	,129	,511**
	Sig. (2-tailed)	,386	,214		,000	,004	,078	,200	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
M4	Pearson Correlation	,130	,147	,460**	1	,237*	,279**	,078	,620**
	Sig. (2-tailed)	,196	,143	,000		,018	,005	,442	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
M5	Pearson Correlation	,147	,046	,288**	,237*	1	,555**	,393**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,144	,647	,004	,018		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
M6	Pearson Correlation	,100	,057	,177	,279**	,555**	1	,447**	,669**

	Sig. (2-tailed)	,324	,572	,078	,005	,000		,000	,000
M7	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,033	-,056	,129	,078	,393**	,447**	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,748	,583	,200	,442	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTALM	Pearson Correlation	,513**	,394**	,511**	,620**	,663**	,669**	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	7

3. Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,436**	,263**	,294**	,289**	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,003	,004	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	,436**	1	,470**	,192	,178	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,055	,077	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	,263**	,470**	1	,061	-,012	,523**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,546	,906	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	,294**	,192	,061	1	,472**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,003	,055	,546		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	,289**	,178	-,012	,472**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,004	,077	,906	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALY	Pearson Correlation	,716**	,697**	,523**	,640**	,628**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	5

4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Work Family Conflict	0,720	Reliabel
Surface Acting	0,625	Reliabel
Emotional Exhaustion	0,644	Reliabel

5. nalisis Statistik Deskriptif (Reponden)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender	100	1.00	2.00	1.2500	.43519
Usia	100	1.00	3.00	1.6600	.68490
LK	100	1.00	4.00	2.8700	.90626
Pendidikan	100	1.00	3.00	2.2400	.51483
Valid N (listwise)	100				

6. Analisis Statistik Deskriptif (Variabel)

1) Work Family Conflict

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pernyataan 1	100	2.00	5.00	4.0800	.76118
Pernyataan 2	100	2.00	5.00	4.0100	.85865
Pernyataan 3	100	2.00	5.00	4.0400	.86363
Pernyataan 4	100	2.00	5.00	4.1200	.76910
Pernyataan 5	100	2.00	5.00	4.0800	.83702
Pernyataan 6	100	2.00	5.00	4.0000	.94281
Pernyataan 7	100	2.00	5.00	4.2000	.75210
Pernyataan 8	100	3.00	5.00	4.2200	.73278
Pernyataan 9	100	3.00	5.00	4.6700	.51355
Pernyataan 10	100	3.00	5.00	4.3600	.61167
Valid N (listwise)	100				

2) Surface Acting

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pernyataan 1	100	2.00	5.00	4.2200	.71887
Pernyataan 2	100	3.00	5.00	4.2500	.64157
Pernyataan 3	100	1.00	5.00	4.6400	.62797
Pernyataan 4	100	1.00	5.00	4.3100	.77453
Pernyataan 5	100	3.00	5.00	4.4900	.59450
Pernyataan 6	100	2.00	5.00	4.4600	.68785
Pernyataan 7	100	2.00	5.00	4.3800	.70754
Valid N (listwise)	100				

3) Emotional Exhaustion

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pernyataan 1	100	3.00	5.00	4.3800	.58223
Pernyataan 2	100	3.00	5.00	4.2900	.55587
Pernyataan 3	100	3.00	5.00	4.2700	.50960
Pernyataan 4	100	3.00	5.00	4.3800	.56461
Pernyataan 5	100	3.00	5.00	4.3100	.61455
Valid N (listwise)	100				

4) Work Family Conflict, Surface Acting dan Emotional Exhaustion

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC	100	3.00	5.00	4.2000	.53182
SA	100	3.00	5.00	4.5200	.55922
EE	100	3.00	5.00	4.3500	.50000
Valid N (listwise)	100				

Keterangan	N	Min	Ma	Mean	<i>Std. Deviation</i>
Work Family Conflict	100	3.00	5.00	4.2000	.53182
Surface Acting	100	3.00	5.00	4.5200	.55922
Emotional Exhaustion	100	3.00	5.00	4.3500	.50000

7. Regresi linear sederhana

1) Work Family Conflict terhadap Emotional Exhaustion

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Family Conflict ^b		Enter

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.157	1.66938

a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.200	1	54.200	19.449	.000 ^b
	Residual	273.110	98	2.787		
	Total	327.310	99			

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.128	1.709		8.266	.000
	Work Family Conflict	.180	.041	.407	4.410	.000

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

2) Work Family Conflict terhadap Surface Acting

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Family Conflict ^b		Enter

a. Dependent Variable: Surface Acting

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.224	2.33041

a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.532	1	160.532	29.560	.000 ^b
	Residual	532.218	98	5.431		
	Total	692.750	99			

a. Dependent Variable: Surface Acting

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.839	2.386		7.477	.000
	Work Family Conflict	.309	.057	.481	5.437	.000

a. Dependent Variable: Surface Acting

3) Surface Acting terhadap Emotional Exhaustion

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Surface Acting ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.281	1.54157

a. Predictors: (Constant), Surface Acting

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.418	1	94.418	39.731	.000 ^b
	Residual	232.892	98	2.376		
	Total	327.310	99			

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. Predictors: (Constant), Surface Acting

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.278	1.808		5.686	.000
	Surface Acting	.369	.059	.537	6.303	.000

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

4) Analisis Jalur Peran Surface Acting dalam Memediasi Hubungan antara Work Family Conflict dan Emotional Exhasution

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Family Conflict, Emotional Exhaustion ^b		Enter

a. Dependent Variable: Surface Acting

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.358	2.11905

a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Emotional Exhaustion

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.185	2	128.593	28.638	.000 ^b
	Residual	435.565	97	4.490		
	Total	692.750	99			

a. Dependent Variable: Surface Acting

b. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Emotional Exhaustion

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.435	2.827		3.338	.001
	Emotional Exhaustion	.595	.128	.409	4.639	.000
	Work Family Conflict	.202	.057	.315	3.574	.001

a. Dependent Variable: Surface Acting