

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

***THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND JOB
SATISFACTION ON TOWARDS THE EMPLOYEE PERFORMANCE***

***(Study on Women Employees at Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi
Daerah Istimewa Yogyakarta)***

RURIN RIKANTIKA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Rurien.Rikantika204@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work family conflict and job satisfaction on towards the employee performance. This research subject is women employee that had been worked minimal 2 years and got married. The sampling involved can used is 38 women employees on Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Analysis method in this research is Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows.

Based the analysis that have been made the result are the influence of work family conflict is positive and significantly on employee performance, influence of work family conflict is no significantly on job satisfaction, and influence of job satisfaction is positive and significantly on employee performance.

Keywords : Work Family Conflict (WFC), Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Suami istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarga mereka sudah lazim terjadi pada era globalisasi seperti saat ini. Fenomena yang ditandai dengan adanya perubahan kecenderungan demografi yang melanda seluruh dunia yaitu terdapat peningkatan jumlah wanita yang bekerja. Seiring dengan perkembangan jaman, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan kesejajaran kedudukan antara wanita dengan pria sudah tidak menjadi kendala bagi wanita untuk melakukan pekerjaan. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja.

Bagi seorang wanita, peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Akan tetapi, menjalankan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work family conflict*. Greenhaus & Beutell, (1985), dalam Anisah Amelia, (2010) *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Herman dan Gyllstrom, (1977) seperti yang dikutip dalam Greenhaus dan Beutell, (1985) dalam Anisah Amelia, (2010), menyatakan bahwa seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum menikah. Ini terjadi karena seseorang yang telah menikah memiliki tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya demi menjaga keutuhan rumah tangganya. *Work family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga, maupun sebaliknya. Tinggi atau rendahnya tekanan *work family conflict* ini, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan dalam bekerja adalah hasil emosional yang menyenangkan dari seseorang atas pencapaiannya dalam pekerjaannya atau mendapatkan sesuatu yang bernilai dari pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja dapat juga diartikan sebagai pertimbangan karyawan tentang bagaimana pekerjaannya secara keseluruhan memberikan kepuasan terhadap kebutuhannya yang bermacam-macam. Menurut Spector, (1997) seperti yang dikutip dalam Kinnoin, (2005), dalam Anisah Amelia (2010), mengartikan kepuasan dalam bekerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, maka dapat diperoleh simpulan bahwa kepuasan dalam bekerja adalah rasa puas/senang yang dirasakan oleh seseorang atas hasil kerja yang dicapainya. Akan tetapi, seseorang dapat merasakan ketidakpuasan dalam dirinya karena timbulnya *work family conflict*. Seseorang yang tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan akan menimbulkan konflik dalam dirinya yang akan

berdampak pada kepuasannya dalam bekerja. Hasil penelitian yang mendukung pernyataan diatas adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Anderson *et al.* dalam Panggabean, (2006); Bacharach dalam Agustina, (2006); Boles dalam Agustina, (2006); Kossek & Ozeki dalam Agustina, (2006); Thomas & Ganster dalam Agustina, (2006) dalam Giovanny Anggasta Buhali & Meily Margaretha (2013) dengan hasil *work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dan Kahn *et al.*, (1964) dalam Gonul dan Gokçe, (2013) juga mengungkapkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja menyimpulkan bahwa *work family conflict* meningkat maka kepuasan kerja berkurang.

Selain *work family conflict*, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh Kinerja. Mahsun (2006) dalam Zaldi Akmal, A.Rahman Lubis dan Mukhlis Yunus, (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan, (2011) dan Abdulloh, (2006) dalam Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini, (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Devi, (2009) dalam Ayu Desi Indrawati, (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun ada beberapa penelitian yang memperoleh hasil berbeda yaitu ada yang menemukan pengaruh positif dan negatif dari hubungan variabel-variabel tersebut. Sehingga, ini menjadi salah satu daya tarik yang membuat peneliti ingin mengkaji ulang mengenai topik tersebut. Selain alasan tersebut, fenomena yang terjadi yaitu adanya keterlibatan karyawan wanita yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS). Seorang wanita selain berperan sebagai ibu rumah tangga, juga melakukan perannya dalam suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila tidak bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan konflik dalam dirinya yang akan berdampak pada kepuasan dan kinerja dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan hasil gabungan dari beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Giovanny dan Meily, (2013); Lidya Agustina, (2008); Sry Rosita, (2012); Anisah Amelia, (2010) dan Nyoman Triaryati, (2003). Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anisah Amelia, (2010) yang meneliti dengan judul "Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan pada dua Bank yaitu Bank BCA dan Bank BRI" yang menemukan bahwa *Work-to-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan dalam bekerja seseorang, *Family-to-work conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan dalam

bekerja seseorang, *Work-to-family conflict* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah tempat kerja seseorang, *Family-to-work conflict* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah tempat kerja seseorang, *Work-to-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang dan *Family-to-work conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang.

Rumusan Masalah

1. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta ?
2. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta ?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta ?

Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.
2. Menguji pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.

KAJIAN TEORI

Definisi Konflik Pekerjaan–Keluarga

Frone, Rusell & Cooper, (1992) dalam Giovanny dan Meily, (2013) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Yavas et al., (2008) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan peran di pekerjaan menimbulkan efek-efek negatif. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis (Adams dkk.,(1996) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015). Frone, Russel, & Barnes (Major dkk, (2002) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatic.

Greenhaus dan Beutell dalam Anafarta, (2011) dikembangkan lagi oleh Jane Yolanda Roboth, (2015) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Sementara Natemeyer et al, (dalam Yavas et al., (2008) dikembangkan lagi oleh Jane Yolanda Roboth, (2015) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio, (2001) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper, (1992) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua
2. Tekanan perkawinan
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
5. Campur tangan pekerjaan

Definisi Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki, (2007) dalam Desta Miftachul Amin dan Dewi Syarifah, (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efek (respon emosional) dari berbagai aspek yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge, (2011) dalam Desta Miftachul Amin dan Dewi Syarifah, (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, dimana perasaan positif tersebut merupakan hasil evaluasi karyawan dari berbagai aspek yang dimiliki oleh pekerjaan itu sendiri. Weiss dkk. (1967) dalam Desta Miftachul Amin dan Dewi Syarifah, (2015) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan kerja general, kepuasan kerja intrinsik, dan kepuasan kerja ekstrinsik.

Berdasarkan teori-teori diatas maka Weiss *et al.*, (1967) mengembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. *MSQ* mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari indikator penyesuaian seseorang terhadap lingkungan kerjanya.

Ketiga dimensi tersebut diukur melalui 20 indikator atau kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut dalam Weiss *et al.*, (1967) :

1. *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
3. *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
4. *Advancement*, adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
5. *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
6. *Company policies and practices*, adalah kebijakanyang dilakukan secara adil bagi karyawan.
7. *Compensation*, adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
8. *Co-workers*, adalah hubungan antara rekan kerja.
9. *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan.
10. *Independence*, adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
11. *Moral values*, adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
12. *Recognition*, adalah pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
13. *Responsibility*, adalah tanggung jawab yang dimiliki.
14. *Security*, adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
15. *Social service*, adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
16. *Social status*, adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
17. *Supervision-human relations*, adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya.
18. *Supervision-technical*, adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
19. *Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.
20. *Working conditions*, adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Definisi Kinerja Karyawan

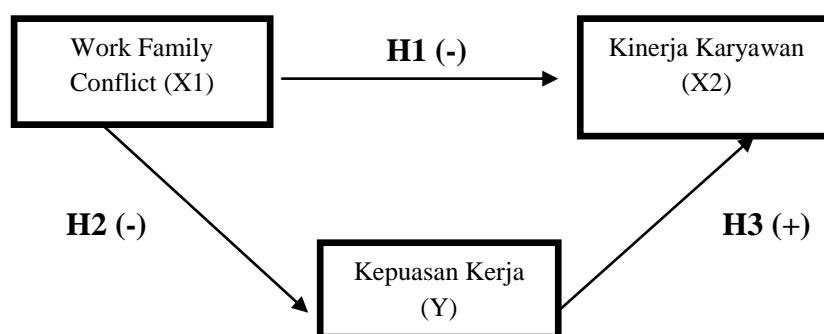
Berdasarkan Babin dan Boles, (1998) seperti yang dikutip dalam Elerina Maria D. T. (2008) dalam Anisah Amelia, (2010), mengartikan kinerja sebagai suatu tingkatan produktivitas karyawan secara individu yang dibandingkan dengan sesama karyawan atas beberapa pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku (cara bekerja) dan hasil yang diterima. Kinerja dapat dikatakan sebagai tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Tingkat prestasi seseorang tersebut dapat dilihat dari tingkat kesuksesan yang dapat dicapai dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai oleh seseorang tidak dapat disamakan dengan orang lain. Kesuksesan yang dicapai seseorang adalah berdasarkan ukuran yang

berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan yang akan dicapai oleh seseorang atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja seseorang. Semakin tinggi tingkatan tujuan (hasil yang diharapkan) yang akan dicapai maka semakin giat kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari hasil penyelesaian tugas yang telah dilakukan individu dalam organisasi. Hal ini akan terjadi apabila individu tidak merasa terbebani oleh berbagai macam faktor salah satunya *work family conflict* yang dapat menurunkan semangat kerjanya. Seseorang yang melakukan perannya dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan, maka akan memiliki kinerja yang terbatas dalam melakukan perannya di dalam keluarga apabila seseorang tersebut harus memenuhi perannya dalam pekerjaan, maupun sebaliknya.

Bernadin, (1993) dalam Sry Rosita, (2012), menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut, antara lain :

1. Kualitas, yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: yaitu tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen: yaitu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1: Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh antara Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan hal yang sulit dihindari, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan bekerja di luar rumah. Terjadinya konflik ini ketika adanya 2 pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan namun karyawan dihadapkan dengan kemampuannya. Dengan masalah ini karyawan tidak dapat berkonsentrasi pada tugas pekerjaannya dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Indriyani, (2009) dalam Nurul Priyatnasari, Indar, Balqis mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :

H1 : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan kerja

Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Jadi, semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Soeharto, (2010) dalam Evy Siska Yuliana dan Reny Yuniasanti, (2013) mengenai konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis, didapati bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan/*WFC* dengan kepuasan kerja. Penelitian lain juga memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kossek dan Ozeki, (1998) dalam Lidya Agustina, (2008) bahwa semua dimensi *work family conflict* mengurangi beberapa bentuk kepuasan hidup termasuk kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah :

H2 : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja.

3. Pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini, (2013) yang mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa

Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y3).. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Objek/Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, obyek penelitian adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Sedangkan subyek penelitiannya adalah semua karyawan wanita pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan terjun secara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan maupun pernyataan yang dibuat oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden dengan melibatkan 38 responden karyawan wanita pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun jumlah populasinya yaitu 41 karyawan wanita pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sample 38 karyawan wanita pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta. *Purposive sampling* yaitu teknik menentukan sampel dengan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah karyawan wanita dengan status kerja tetap yang sudah bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta dengan masa kerja minimal 2 tahun.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner (angket) berupa pertanyaan dan pernyataan yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan skala likert dan dengan cara membagikan (menyebarkan) kepada responden daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk menggali informasi dari responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penyebaran kuesioner

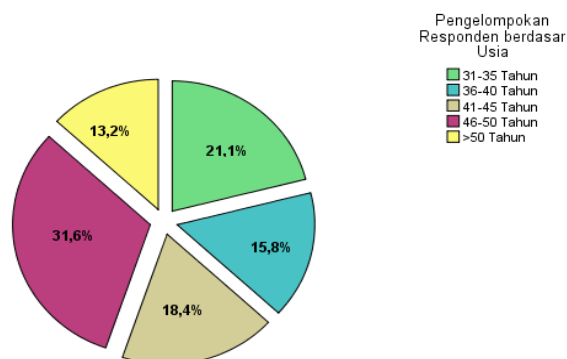
Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan cara meninggalkan kuesioner tersebut di kantor BPS (Badan Pusat Statistik) Yogyakarta. Sebelum penelitian langsung ke lapangan, peneliti mengajukan surat ijin riset kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan karena penulis juga membutuhkan data karyawan BPS (Badan Pusat Statistik) maka penulis disuruh membuat surat ijin permintaan data karyawan oleh pihak BPS sesuai peraturan yang berlaku dikantor/perusahaan. Hasil penyebaran kuesioner dipaparkan sebagai berikut:

TABEL 1
Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	41
Kuesioner yang tidak kembali	3
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	-
Kuesioner yang layak digunakan untuk input data	38

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

2. Profil Responden Berdasarkan Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

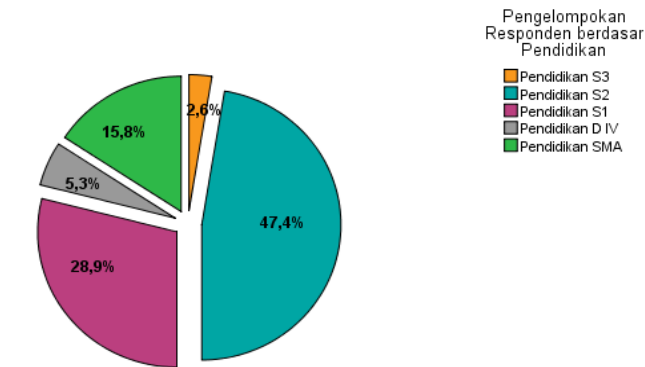


Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

GAMBAR 2

Pengelompokan Usia Responden

Mayoritas responden karyawan wanita yang bekerja di kantor BPS (Badan Pusat Statistik) 21,1% berusia 31-35 tahun yang berjumlah 8 orang, 15,8% berusia 36-40 tahun yang berjumlah 6 orang, 18,4% berusia 41-45 tahun yang berjumlah 7 orang, 31,6% berusia 46-50 tahun yang berjumlah 12 orang dan 13,2% berusia >50 tahun yang berjumlah 5 orang. Kelompok usia 46-50 tahun memiliki jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini, namun jumlahnya tidak berbeda jauh dengan kelompok usia lainnya. Kesimpulan dalam pengelompokan responden berdasar usia dalam penelitian ini cukup tersebar dari seluruh kelompok usia.

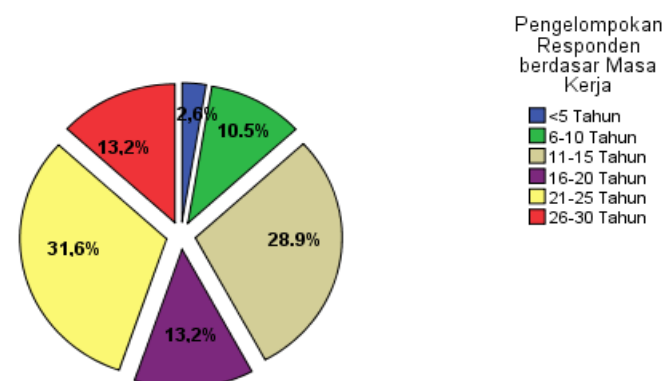


Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

GAMBAR 3

Pengelompokan Pendidikan Responden

Berdasar tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sebanyak 47,4%. Mayoritas selanjutnya yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 28,9% responden diikuti dengan responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 15,8% responden kemudian diikuti dengan responden pendidikan terakhir D IV sebanyak 5,3% responden dan yang terakhir responden dengan pendidikan terakhir S3 sebanyak 2,6%.



Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

GAMBAR 4

Pengelompoan Masa Kerja Responden

Dari total responden yang berjumlah 38 orang, mayoritas responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner ini sebanyak 12 responden (31,6%) telah bekerja antara 21-25 tahun. Diikuti sebanyak 11 responden (28,9%) telah bekerja selama 11-15 tahun, 5 responden (13,2%) telah bekerja selama 16-20 tahun dan 26-30 tahun, 4 responden (10,5%) telah bekerja selama 6-10 tahun, sedangkan hanya 1 responden (2,6%) telah bekerja kurang dari 5 tahun. Dapat dilihat jumlah terbanyak yaitu responden dengan lama bekerja antara 21-25 tahun.

3. Uji Validitas Instrumen dan Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2
Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict*

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikan	Keterangan
1.	WFC1	0,647	0,000	Valid
2.	WFC2	0,810	0,000	Valid
3.	WFC3	0,694	0,000	Valid
4.	WFC4	0,824	0,000	Valid
5.	WFC5	0,715	0,000	Valid
6.	WFC6	0,718	0,000	Valid
7.	WFC7	0,605	0,000	Valid
8.	WFC8	0,590	0,000	Valid
9.	WFC9	0,771	0,000	Valid
10.	WFC10	0,733	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa validitas untuk kesepuluh butir pertanyaan pada variabel *work family conflict* dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan yaitu $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan pada variabel *work family conflict* dapat diterima.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikan	Keterangan
1.	KK1	0,555	0,000	Valid
2.	KK2	0,529	0,001	Valid
3.	KK3	0,683	0,000	Valid
4.	KK4	0,588	0,000	Valid
5.	KK5	0,670	0,000	Valid
6.	KK6	0,641	0,000	Valid
7.	KK7	0,858	0,000	Valid
8.	KK8	0,588	0,000	Valid
9.	KK9	0,587	0,000	Valid
10.	KK10	0,679	0,000	Valid
11.	KK11	0,743	0,000	Valid
12.	KK12	0,656	0,000	Valid
13.	KK13	0,711	0,000	Valid
14.	KK14	0,758	0,000	Valid
15.	KK15	0,487	0,002	Valid
16.	KK16	0,772	0,000	Valid
17.	KK17	0,695	0,000	Valid
18.	KK18	0,689	0,000	Valid
19.	KK19	0,821	0,000	Valid
20.	KK20	0,817	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa validitas untuk dua puluh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan yaitu $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat diterima.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikan	Keterangan
1.	K1	0,647	0,000	Valid
2.	K2	0,534	0,001	Valid
3.	K3	0,725	0,000	Valid
4.	K4	0,599	0,000	Valid
5.	K5	0,780	0,000	Valid
6.	K6	0,762	0,000	Valid
7.	K7	0,717	0,000	Valid
8.	K8	0,557	0,000	Valid
9.	K9	0,619	0,000	Valid
10.	K10	0,663	0,000	Valid
11.	K11	0,614	0,000	Valid
12.	K12	0,722	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa validitas untuk dua belas butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan yaitu $< 0,05$. Artinya semua butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat diterima.

Sementara untuk mengukur reliabilitas instrument dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Variabel Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Work Family Conflict (WFC)</i>	10	0,769	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	20	0,759	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	12	0,760	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa reliabilitas untuk semua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga ketiga instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk asumsi-asumsi yang ada pemodelan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Ada beberapa uji asumsi klasik yaitu :

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas, pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan *normal probability plot*. Jika titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus, maka disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dengan *normal probability plot*, selanjutnya diperkuat dengan uji *kolmogorov smirnov*.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19111221
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Suatu kelompok data dikatakan normal jika nilai Unstandardized Residual berada pada signifikan $> 0,05$. Dalam penelitian hasil uji normalitas nilai Unstandardized Residual ini berada pada 0,996 yang artinya data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam melakukan uji multikolinearitas menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Work Family Conflict	0,991	1,009	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,991	1,009	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diatas nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model diatas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

Tabel 8
Hasil Analisis Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.460	3.188		1.712	.096
Work Family Conflict	-.016	.080	-.034	-.200	.843
Kepuasan Kerja	-.024	.037	-.112	-.662	.513

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 diatas *Work Family Conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan tidak terjadi heterokedasitas. Dapat dilihat dari variabel *Work Family Conflict* nilai signifikan berada pada 0,843. Kepuasan kerja nilai signifikan berada pada 0,513 artinya nilai signifikan > 0,05 sehingga tidak terjadi heterokedasitas.

5. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

a. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Tabel 9
Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,499 ^a	,249	,228	4,806

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.11, data diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,228 atau 22,8%. Sehingga WFC dapat menjelaskan variasi dari variable kinerja sebesar 22,8%.

Tabel 10
Hasil Uji Parsial 1

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.901	3.451		9.823	.000
Work Family Conflict	.507	.147	.499	3.458	.001

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* diperoleh nilai signifikan pada 0,001 yang menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Tabel 11
Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,097 ^a	,009	-,018	11,897

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.13, data diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar -0,018 atau 1,8%. Sehingga *Work Family Conflict* dapat menjelaskan variasi dari variable kepuasan kerja sebesar 1,8%.

Tabel 12
Hasil Uji Parsial 2

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	70.184	8.544		8.215	.000
Work Family Conflict	.211	.363	.097	.582	.564
Dependent variabel : Kepuasan Kerja					

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk hubungan variabel *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja adalah 0,564 atau ($>0,05$) artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak signifikan, sehingga hipotesis 2 ditolak.

c. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Tabel 13
Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,451 ^a	,203	,181	4,950

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.15, data diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,181 atau 18,1%. Sehingga kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi dari variable kinerja karyawan sebesar 18,1%.

Tabel 14
Hasil Uji Parsial 3

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.823	5.241		5.691	.000
Kepuasan Kerja	.209	.069	.451	3.032	.004

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan pada 0,004 yang menunjukkan bahwa variabel

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) *Work Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka **H1 diterima**.
- 2) *Work Family Conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka **H2 ditolak**.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka **H3 diterima**.

d. Hasil Uji t

Tabel 15
Hasil Ringkasan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,657	5,247		3,937	,000
WFC	,467	,132	,460	3,536	,001
Kepuasan Kerja	,189	,060	,407	3,126	,004

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Dari tabel 18 dapat dilihat hasil uji T sebagai berikut:

- 1) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi *Work Family Conflict* sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,643 ^a	,413	,380	4,309

a. Predictors: (constant), wfc, kk, k

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2016

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda ditemukan hasil dari jumlah sampel 38 responden dengan nilai R square sebesar 0,413 atau 41,3% menunjukkan bahwa 41,3% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja.

6. Pembahasan (Interpretasi)

Hasil pengujian pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan (H1) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula, (2010) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja. Anisah Amelia, (2010) menyatakan bahwa karyawan tidak merasa bahwa tekanan yang terjadi di kantor mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas di rumah sehingga secara tidak langsung tidak mempengaruhi kinerjanya saat di kantor. Karyawan merasa bahwa tekanan yang timbul di kantor menjadi faktor tantangan bagi dirinya.

Hasil pengujian pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja (H2) menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Giovanni Anggasta Buhali & Meily Margaretha, (2013) yang menemukan bahwa variabel *work family conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika seorang wanita yang bekerja atau berkarir kemudian mengalami *work family conflict* maka karyawan wanita akan berusaha mengubah situasi yang dihadapinya atau secara fisik akan meninggalkan pekerjaan, misalnya saja tidak masuk kerja, datang terlambat atau keluar dari pekerjaan.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja (H3) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Parwanto dan Wahyudin, (2011) dalam Ayu Desi Indrawati, (2013) yang menemukan bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh hasil yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta.

A. Keterbatasan Penelitian

1. Ukuran sampelnya kecil dan peneliti belum membedakan pengaruh perbedaan dari setiap kriteria yang disyaratkan untuk responden.
2. Objek dan subjek penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta sehingga ukuran sampel yang didapatkan untuk penelitian relatif sedikit.
3. Tidak semua karyawan menjadi responden dalam penelitian ini, hanya pegawai wanita yang sudah menikah saja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Pihak Badan Pusat Statistik (BPS) Prov. D. I. Yogyakarta juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) yang dialami karyawan wanita karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan.
2. Melakukan peninjauan kembali terhadap *job description* bawahannya untuk mengetahui apakah tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik ataukah sebaliknya. Dan jika sebaliknya perlu dicarikan solusi yang terbaik bagi perusahaan maupun karyawan wanita.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya :
 - a. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, sehingga dapat menyempurnakan tentang pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*.
 - b. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan ukuran sampel dan kriteria responden lebih detail lagi agar bisa melihat apakah ada perbedaan pengaruh berdasarkan kriteria responden yang disyaratkan.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan objek penelitian lebih diperluas lagi sehingga hasilnya dapat di generalisasi dan hasil yang diperoleh dapat mencakup secara keseluruhan pengaruh *work family conflict*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdel-Halim, A.A, 1980, "Effects of Higher Order Need Strength on the Job Performance-Job Satisfaction Relationship", *Personnel Psychology*, Vol.33.
- Adams, G. A., L. A. King, and D. W. King, 1996, "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 8 No.4, pp. 411-420.
- Abdulloh, 2006," Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Al-Ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54.
- Aminah Ahmad, 2008, "Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance", *The Journal of International Management Studies*, Volume 3, Number 176 2.
- Ammiri, P.K., Purwanto, .Y., & Yuwono, S., 2007, "Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan berjenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga", *Indigenous Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*. 9(2), 1-13.
- Ancok, Jamaluddin. 1995. *Metode Penelitian Survey Validitas*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Andreson, S.E., B.S. Coffey, & R. T. Byerly, 2002, "Formal Organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes", *Journal of Management* 28(6): 787-810.
- Anisah Amelia, 2010, "Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan pada dua Bank yaitu Bank BCA dan Bank BRI", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No. 3, Hal. 201-219.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Bacharach, S.B., P. Bamberger, and S. Conely, 1991", "Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact stress on burnout and satisfaction at work", *Journal of Organizational Behavior* 12(1): 39-63.
- Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H., 2001," An Investigation into the Inter-Relationships of Work- Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction", *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.

- Christine, W.S., Oktorina, M., & Mula, I., 2010, "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12 No. 2, September : hal 121-132.
- Darfina Juniarti, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang".
- Devi, Eva Kris Diana, 2009," Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)", *Tesis*. (diakses 16 Mei 2015)
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001," The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants," *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16, No. 4, p. 234 - 245.
- Elerina Maria D. T. (2008). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*, Tesis UGM.
- Endang Ruswanti & Osteви Adolfin Jacobus, 2013, "Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta", *Forum Ilmiah*, Vol. 10, No. 1, Hal. 81-89.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L., 1992," Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M.R., 2000, "Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Furtwengler, D., 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- Gea, Antonius Atosokhi, dkk, *Relasi Dengan Sesama* Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Bagian Penerbitan Graha ilmu.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., (terjemahan Nunuk Ardiani), 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1*, Edisi 8 Cetakan 1, Binarupa Aksara, Jakarta.

- Giovanny dan Meily, 2013, "Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, halaman 15-34.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J.,1985, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- Indriyani, A, 2009, "Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)", *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Hal.1-123.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., and Rosentbal, R," *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley, 1964. Karimi, L. (2008). A Study of A Multidimensional Model Of Work-Family Conflict Among Iranian Employees. *Community, Work & Family*, 11 (3), 283-295.
- Karatepe O. M., & Sokmen A, 2006, " The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees", *Tourism Management*, Vol, 27, No.2. Pp.255-268.
- Kinnoin Carl M.,2005, "*An Examination of the Relationship Between Family Friendly and Employee Job Satisfaction, Intent to Leave, and Organizational Commitment*",Nova Southeastern University.
- Koesmono, Teman, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Kossek, E.E., & C. Ozeki, 1998, " Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research", *Journal of Applied Psychology* 83(2): 139-149.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw- Hill Inc.
- Kurniawan, Muhamad Rizki Nur, 2011, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak", *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Lee, C., & Hui, C, 1999, "Antecedents and outcomes of work-family interface", *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.7. No.1. Pp.35-51.

- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya", *AGORA*, Vol. 1. No. 3.
- Lidya Agustina, 2008, "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta & Bandung)", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 7, halaman 100-116.
- Luthans, Fred. 1995. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Maftuh, Bunyamin, 2005. *Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai Bandung: Program Pendidikan Kewarganegaraan*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mahsun, M., 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muljadi, A., 2006. *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R, 1996, " Development and Validation of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales", *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nugroho, Agung Hery, 2006, "Pengaruh konflik peran dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia, Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang", eprints.undip.ac.id/.../AGUNG_HERY_NUGROH... diakses tgl. 29 April 2015. Hal.1-102.
- Nyoman Triaryati, 2003, "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, Hal. 85-96
- Parwanto dan Wahyuddin, 2011, "Pengaruh Faktor- Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta", *Skripsi*.(Online) (diakses 16 Mei 2015)
- Prawirosentono, S., 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Putu Yudha Asteria Putri & Made Yenni Latrini, 2013, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan *In-Role Performance* dan *Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.5, No. 3, Hal. 627-638.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rineka Karya

- Robbins, Stephens P, 1996, *Perilaku Organisasi 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian, 1995. *Metodologi Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soeharto T.N.E.D, 2010, "Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis", *Jurnal Psikologi*.37(1), 189-194.
- Sopiah,Dr.,MM.,M.Pd., 2008, *Perilaku Organisasional*, Edisi I, CV. Ani Offset, Yogyakarta.
- Sry Rosita, 2012, " Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi", *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 2, no.02, halaman 185-193.
- Sutcliffe, R.A., 1999. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book Co.consequences. United States of America: Sage Publications Ltd.
- Thomas, L.T., & D.C. Ganster, 1995, "Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective", *Journal of Applied Psychology* 80(1): 6-17.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., 2000, "Source of work-family conflict: A sino- U.S. comparison of the effect of work and family demands", *Academy of Management Journal*, Vol.43 No.1, hal. 113-123.
- Yavas, U & Babakus, E, 2008, " Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?". *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. N0.1.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H, 1967, "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", Minnesota: University of Minnesota.
- Williams, L.J. dan 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.
- Zaldi Akmal, A.Rahman Lubis, Mukhlis Yunus, 2012, "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Disiplin serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah", *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal. 116-131.

<http://yogyakarta.bps.go.id> diakses pada tanggal 29 Maret 2016 jam 19.30 WIB.