

## ***Work-family conflict* dan Kepuasan Kerja: Peran Mediasi dari Stres Kerja**

Otniel Christian Mark<sup>1</sup>, Christine Winstinindah Sandroto<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

\*Corresponding author, Christine Winstinindah Sandroto, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Jl. Jend. Sudirman No.51 12930, Indonesia, email: [christine.wins@atmajaya.ac.id](mailto:christine.wins@atmajaya.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran mediasi stres kerja dalam pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Populasi adalah pegawai wanita di Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, dengan rumus slovin didapat jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai wanita. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji mediasi dengan menggunakan *Preacher-Hayes The Simple Mediation Model* dengan bantuan aplikasi statistika SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh stres kerja, selain itu *work-family conflict* juga berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan stres kerja.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; Stres Kerja; *Work-family conflict*

### **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of determining the mediating role of work stress in the influence of work-family conflict on job satisfaction. The population is female employees at the Directorate General of Financing and Risk Management. Using the Slovin formula, the sample size is 40 female employees. The sampling technique uses convenience sampling. The data analysis method used in the research is a mediation test using the Preacher-Hayes The Simple Mediation Model with the help of the SPSS version 22 statistical application. The results of this study show that the effect of work-family conflict on job satisfaction is mediated by work stress, in addition to work-family conflict also has a direct effect on job satisfaction and job stress.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Job Stress; *Work-family conflict*

### **PENDAHULUAN**

Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR) merupakan salah satu unsur pelaksana dalam Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. DJPPR memiliki tugas dalam

penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan pinjaman, hibah, surat berharga negara, dan risiko keuangan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan keuangan. Secara luas DJPPR berfungsi dalam perumusan dan pelaksanaan di bidang pengelolaan dan pembiayaan risiko, menyusun standar, prosedur dan norma, melakukan evaluasi, pelaporan, dan pemantauan dalam bidang pengelolaan dan pembiayaan resiko. Dalam hal ini, menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga merupakan sebuah tantangan dalam kehidupan manusia dewasa. Dengan beban tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh para pegawai DJPPR, *work-family conflict* juga menjadi salah satu masalah yang sulit dihindari di instansi ini.

Menurut Hammer, et.al (2011) *work-family conflict* dapat dibagi dua bentuk yaitu: 1. *Work Interference with Family*, merupakan konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab seorang individu dalam lingkungan keluarga; dan 2 . *Family Interference with Work*, adalah konflik yang terjadi ketika peran seorang individu dalam keluarga dapat mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan [1]. Menurut Frone, Rusell & Copper (1992), suatu konflik pekerjaan-keluarga biasanya timbul disaat seorang individu mencoba untuk memenuhi peran yang diperlukan dalam pekerjaan dan di sisi lain individu tersebut juga harus memperhatikan peran dalam keluarga sehingga sulit untuk membedakan fokus untuk pekerjaan atau fokus untuk keluarga [2]. Pekerjaan yang mengganggu waktu untuk keluarga, terjadi saat seorang individu terlalu mementingkan pekerjaannya dan disisi lain keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan, terjadi saat fokus seorang individu berpusat pada mengurus keluarganya. Tuntutan antara pekerjaan atau keluarga ini terjadi ketika kehidupan seorang individu mendapati benturan tanggung jawab dalam pekerjaan, ketetapan jam masuk kantor, tugas yang harus diselesaikan tanpa dibawa pulang, ataupun juga tugas lembur. Masalah yang sering diamati oleh peneliti pada instansi adalah banyaknya penugasan diluar kantor, baik dalam kota maupun keluar kota. Dengan fokus instansi yang terus menerus mengembangkan produk unggulan, memberikan banyak seminar-seminar yang berkaitan dengan produk dalam kota maupun keluar kota, para pegawai seringkali meninggalkan keluarga dalam alasan pekerjaannya tersebut. Dalam kasus lain, terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor dalam jam kerja untuk menjemput anak dan mengurus keluarga, sehingga hal ini menyulitkan pegawai untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Dari sisi instansi, hal ini akan menimbulkan konflik ketika instansi membutuhkan pegawai dalam mengurus acara (baik dalam kota maupun luar kota) yang membutuhkan persiapan yang banyak, waktu yang tidak sedikit sehingga hal ini akan menyulitkan instansi dalam menunjuk pegawai yang telah menikah ataupun punya anak.

Penelitian yang dilakukan ini lebih difokuskan kepada para pegawai wanita yang telah menikah dikarenakan peran dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam dunia pekerjaan dan juga dalam keluarga. Berbeda dengan pegawai wanita yang belum menikah, pegawai wanita yang telah menikah memiliki tuntutan lebih dalam tanggung jawab membina keluarga dan di sisi lain sebagai seorang pegawai, mereka juga memiliki tuntutan untuk bekerja sesuai standar performa kerja instansi yang baik. Hal-hal yang menjadi hambatan lain juga muncul ketika anak dari pegawai wanita tersebut sedang dalam proses pertumbuhan

yang membutuhkan kasih sayang dan perhatian lebih dari ibunya, dan disaat yang bersamaan prospek karir pekerjaan dari pegawai tersebut yang membutuhkan investasi waktu dengan mengerjakan beberapa proyek, ataupun tanggung jawab dalam menjadi ketua tim dalam perjalanan misi tertentu. Ketika pegawai tersebut gagal dalam membagi fokus antara kedua hal tersebut, besar kemungkinan konflik akan sulit dihindari.

Tinggi atau rendahnya tekanan konflik ini biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2019), Pekerjaan tersebut mengharuskan adanya interaksi individu dengan rekan kerja, atasan, standar kinerja, peraturan atau kebijakan organisasi, kondisi kerja dan lain-lain. Dalam tujuan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, instansi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja para pegawai agar menghasilkan tingkat kinerja yang maksimal. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga ini adalah stres kerja [3].

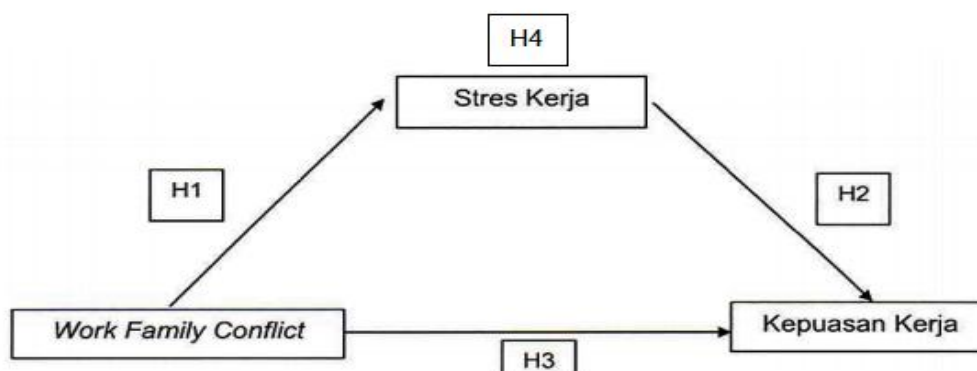
Stres kerja dapat memiliki pengaruh yang positif maupun negatif. Stres positif berkaitan dengan motivasi pribadi dari individu, rangsangan untuk bekerja lebih giat, dan meningkatnya inspirasi hidup seorang individu untuk memiliki hidup yang lebih baik. Stres yang negatif berkaitan dengan tingkat beban pikiran seorang individu terhadap pekerjaannya, tuntutan pekerjaan yang dihadapi, maupun motivasi individu tersebut yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Apabila hal ini dibiarkan tanpa ada penanganan yang lebih lanjut, hal ini akan membuat individu merasa tidak nyaman, tidak memiliki motivasi, merasa tertekan dengan hasil akhir dari individu tersebut yang tidak maksimal. Para pegawai wanita terkadang sering merasa bersalah ketika mereka terlalu fokus dengan pekerjaannya, seringkali mereka mengabaikan peran yang perlu mereka lakukan di keluarga. Memperhatikan suami dan orang tua merupakan hal penting yang harus dilakukan. Apalagi jika pegawai tersebut sudah memiliki anak yang membutuhkan perhatian dan bimbingan khusus dari orang tuanya.

Pegawai wanita di Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko dijadikan sebagai objek penelitian dikarenakan adanya tuntutan peran ganda yang dihadapi dalam pekerjaan dan keluarga. Peran keluarga yang membutuhkan seorang wanita untuk memberikan perhatian lebih kepada suami, anak maupun orang tua, atau tuntutan pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan lebih bagi pegawai wanita untuk mengembangkan karir, mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan pendapatan lebih besar, dengan tanggung jawab yang semakin berkembang. Dengan kedua hal dalam peran yang harus dijalani, biasanya timbul masalah-masalah yang dapat memicu stres kerja dari individu, dan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut.

## METODE PENELITIAN

### *Model Penelitian*

Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah *work-family conflict* dan variabel mediasi yaitu stres kerja serta variabel terikat (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja (**Gambar 1**).



**Gambar 1** Model Penelitian

### *Hipotesis Penelitian*

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka hipotesis yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap stres kerja pegawai wanita DJPPR.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di DJPPR

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai wanita DJPPR.

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja pada pegawai wanita DJPPR

### *Populasi dan sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita di DJPPR. Adapun populasi pegawai wanita di DJPPR berjumlah 163 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan didapat hasilnya 34 responden. Hasil ini tidak membuat penulis hanya mengumpulkan sampel sebanyak 34 sampel, melainkan menjadikan hasil perhitungan sampel tersebut sebagai minimal pengambilan sampel, dimana jumlah

sampel yang diambil adalah sebanyak 40. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, dengan pengumpulan data menggunakan teknik convenience sampling. yaitu pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya [4].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Uji validitas, reliabilitas, normalitas, statistik deskriptif, analisis nilai rata-rata dan Preacher Hayes dilakukan. Data berdistribusi normal, dan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Kuesioner *work-family conflict* diadaptasi dari Armstrong, Plunk, & Wells (2015) sebanyak 10 item [5], untuk kuesioner kepuasan kerja terdapat 20 item yang dikembangkan dari teori Luthans (2015) [6], sedangkan stres kerja terdapat 20 item yang diadaptasi dari Winata (2017) [7].

Berdasarkan uji validitas didapat bahwa semua item valid, Hal ini dibuktikan dengan *p-value* masing-masing variabel  $< 0.05$ . Koefisien korelasi work family conflict antara 0,508-0,786; kepuasan kerja berkisar 0,427-0,784; dan stress kerja antara 0,414-0,749.

Cronbach's Alpha untuk work family conflict: 0,847; kepuasan kerja: 0,901; dan stress kerja: 0,897, semuanya lebih besar daripada syarat reliabilitas yaitu *minimal Cronbach's Alpha* sebesar 0.7. Jadi semua variabel tersebut reliabel.

### Statistik Deskriptif

Terdapat 40 orang responden dalam penelitian ini yang mengisi karakteristik responden. Mayoritas responden berada pada usia di atas 36 tahun, jumlah anak antara 1-2 orang, tingkat pendidikan terakhir di tingkat S1, sedangkan masa kerja di atas 15 tahun. Demografi responden ditampilkan pada **Tabel 1**.

**Tabel 1** Demografi Responden

	Frekuensi	Persentase
<i>Usia</i>		
20-25	3	7,5
26-30	8	20
31-35	8	20
36-40	10	25
>40	11	27,5
Total	40	100

<i>Jumlah anak</i>		
Tidak punya	8	20
1 orang	10	25
2 orang	11	27,5
3 orang	9	22,5
4 orang	2	5
Total	40	100

<i>Tingkat Pendidikan</i>		
SMU/SMK	2	5
D3	12	30
S1	18	45
S2	8	20
Total	40	100

<i>Lama Bekerja (th)</i>		
1-5	8	20
6-10	8	20
11-15	7	17,5
>15	17	42,5
Total	40	100

### *Nilai rata-rata*

Berdasarkan nilai rata-rata, *work-family conflict* masuk dalam kategori tinggi (nilai rata-rata=3,83); kepuasan kerja adalah rendah (nilai rata-rata=2,09); dan stress kerja adalah tinggi (nilai rata-rata= 3,90).

### *Analisis Simple Mediation Model (Preacher-Hayes)*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Preacher-Hayes (the simple mediation model), menggunakan Model = 4; Y = kepuasan kerja; X = *work-family conflict* ; and M = stress kerja.

**Tabel 2** Model Summary of Test Results

Model	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
1. Outcome stress kerja	,8709	,7584	17,9553	119,3007	1,0000	38,0000	,0000
2. Outcome kepuasan kerja	,9978	,9955	,3330	4130,4692	2,0000	37,0000	,0000
3. Outcome kepuasan kerja (total effect model)	,8367	,7001	21,8022	88,7290	1,0000	38,0000	,0000

**Tabel 3** Test Results

Model	Description	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
1. Outcome stress kerja	Constant	24,3449	4,9692	4,8992	,0000	14,2852	34,4046
	WFC	1,4042	,1286	10,9225	,0000	1,1439	1,16644
2. Outcome Kepuasan Kerja	Constant	119,7091	,8644	138,4919	,0000	117,9576	121,4605
	WFC	,2014	,0356	5,6530	,0000	,1292	,2735
	Stres Kerja	-1,0937	,0221	-49,5092	,0000	-1,1385	-1.0489
3. Outcome Kepuasan Kerja (total effect model)	Constant	93,0828	5,4757	16,9993	,0000	81,9977	104,1679
	WFC	-1,3344	,1417	-9,4196	,0000	-1,6212	-1,0476

Dari tabel di atas diketahui bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja,  $p \text{ value} = 0.0000 < \alpha = 0.05$  dengan koefisien 1,4042. Dengan demikian hipotesis 1 diterima bahwa work family conflict berpengaruh terhadap stress kerja secara signifikan. Demikian juga stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,  $p \text{ value} = 0.0000 < \alpha = 0.05$  dengan koefisien -1,0937. Dengan demikian hipotesis 2 diterima, stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,  $p \text{ value} = 0.0000 < \alpha = 0.05$  dengan koefisien -1,3344 . Dengan demikian hipotesis 3 diterima, work family conflict berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

**Tabel 4** Pengaruh Langsung X terhadap Y

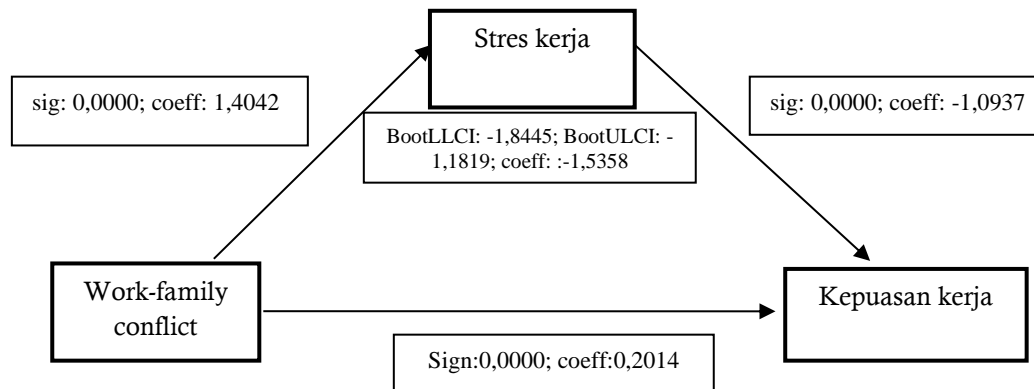
Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,2014	,0356	5,6530	,0000	,1292	,2735

Pengaruh langsung work family conflict terhadap kepuasan kerja signifikan,  $p \text{ value} = 0.0000 < \alpha = 0.05$ .

**Tabel 5** Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
Stres Kerja	-1,5358	,1698	-.1,8445	-1,1819

**Tabel 5** memperlihatkan hasil dari pengaruh tidak langsung dari *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variable mediasi. Hasil output memperlihatkan bahwa BootLLCI =  $-.1,8445$  and BootULCI =  $-1,1819$ , dengan demikian stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebagai variable mediasi.



**Gambar 2** Hasil Uji Simple Mediation Model Pengaruh Work family conflict Terhadap Kepuasan kerja dengan Mediator Stres kerja

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa *indirect effect* dari pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui mediator stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan (**Gambar 2**).

### Diskusi

Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (disingkat DJPPR) yang merupakan salah satu unsur pelaksana di [Kementerian Keuangan Republik Indonesia](#) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada [Menteri](#). DJPPR mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan pinjaman, hibah, surat berharga negara, dan risiko keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan [keuangan](#). Sebelum terbitnya Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2015, DJPPR dahulu bernama Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang (DJPU). DJPU dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2006 dan mengambil peran sebagai institusi pengelola utang di Departemen Keuangan yang efektif beroperasi pada tahun 2007.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2015, Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang bertransformasi menjadi Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR), dimana terdapat penambahan unit organisasi yang memegang fungsi pengelolaan dukungan pembiayaan infrastruktur serta pengelolaan risiko keuangan negara. DJPPR terus tumbuh berkembang dan berperan dalam menjalankan sebagian tugas pengelolaan keuangan negara di sektor pembiayaan secara kreatif, inovatif dan professional untuk mewujudkan kesejahteraan Indonesia yang lebih baik dan berkeadilan.



Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif ( $\text{coeff}=0,2014$ ) dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $p= 0,0000 < 0,05$ . Pengaruh positif juga dapat dilihat antara variabel *work-family conflict* terhadap stres kerja ( $\text{coeff}= 1,4042$ ). Sedangkan variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ( $\text{coeff}=-1,0937$ ) dan stress kerja memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, yaitu pengaruh langsung dengan nilai pengaruh  $0,2014$  dan tidak langsung dengan nilai  $-1,5358$ . Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian memiliki pengaruh yang paling besar terdapat dari pengaruh tidak langsung dengan nilai  $(-1,5358 > 0,2014)$ . Dengan demikian stress kerja memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, mediasi yang terjadi adalah mediasi partial.

Adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel *work-family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai wanita DJPPR, artinya ketika terjadi *work-family conflict* pada pegawai, maka tingkat stres kerja yang dialami pun meningkat. Dengan demikian *work-family conflict* harus diturunkan agar dapat menurunkan tingkat stress kerja. Adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang individu, dimana semakin tinggi tingkat stress kerja akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. *work-family conflict* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita yang sudah menikah di DJPPR.

Berbeda dengan penelitian Singh (2015) yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja [8], hasil yang didapat dari penelitian ini mengemukakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam kasus ini adalah dengan tingkat konflik tinggi yang dialami para pegawai wanita menikah di DJPPR tidak menghalangi para individu tersebut yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan yang membantu membangun karir mereka dalam pekerjaan, ini terlihat dari pengaruh langsung positif dari *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Wanita. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai mediator sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Lu, et al [9].

## KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian pada pegawai wanita di Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko Kementerian Keuangan RI, yaitu: terdapat pengaruh positif *work-family conflict* terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Saran yang diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: instansi diharapkan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang lebih menguntungkan bagi seluruh pegawai untuk menurunkan tingkat *work-family conflict*. Di samping itu melihat tingkat stres

dalam penelitian ini yang tinggi, maka DJPPR diharapkan dapat melakukan intervensi untuk menurunkan tingkat stres pegawai. Stres kerja terbukti memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian organisasi perlu terlibat mengelola stres kerja pegawai melalui adanya pelatihan manajemen stres kerja, serta pemberian beban kerja dan lingkungan kerja yang kondusif untuk menurunkan tingkat stres kerja. Stres kerja yang terkelola dengan baik pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat juga ditingkatkan dengan memperhatikan dimensi-dimensi kepuasan kerja yang masih rendah. Selain itu perlu membangun komunikasi yang lebih baik merupakan salah satu cara awal agar para pegawai dapat mengerti satu sama lain dan memberikan dukungan dalam pekerjaannya sehari-hari. Memberikan kesempatan promosi ataupun reward bagi para pegawai yang dianggap layak dalam proses pengembangan individu yang juga berguna bagi instansi kedepannya. Saran untuk penelitian berikutnya, sebaiknya peneliti dapat mengambil sampel dengan jumlah yang lebih banyak dengan tujuan untuk mendapatkan hasil maksimal dan menambah variabel lainnya, serta meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam keseluruhan penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] L. B Hammer, E. E. Kossek, W. K. Anger, T. Bodner, and Zimmerman, K. L. "Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family-Supportive Supervisor Behaviors," *Journal of Applied Psychology*, vol 96, no. 1, pp. 134-150, 2011.
- [2] M. R. Frone, M. Russell, and M. L. Cooper, "Antecedents and Outcomes of *Work-family conflict*: Testing a Model of the Work-Family Interface," *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, pp. 65-78, 1992.
- [3] S.P Robbins, and T. A Judge. *Organizational Behaviour*, 18th ed. Pearson., 2019.
- [4] U. Sekaran, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- [5] G. Armstrong, C. Atkin-Plunk, and J. Wells, "The Relationship Between *Work-family conflict*, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction," *Criminal Justice and Behavior*, vol. 22, no. 10, pp. 1-17, 2015.
- [6] F. Luthans, *Organizational Behaviour an Evidence-Based Approach*, 13th ed. New York: Information Age Publishing, Inc., 2015.
- [7] H. Winata, "Efek Stres Kerja dan Kepuasan kerja pada Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Intensi Turnover Pegawai pada Departement Store XYZ," Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, 2017.
- [8] R. Singh and J. Nayak, "Mediating Role of Stress Between *Work-family conflict* and Job Satisfaction among the Police Officials," *An International Journal of Police Strategies and Management*, vol. 33, no. 4, pp. 738-753, 2015.

- [9] Y. X.-M. Lu et al., "The Relationship between Job Satisfaction, Work Stress, *Work-family conflict*, and Turnover Intention among Physicians in Guangdong, China: a Cross-Section Study," *BMJ Open*, vol. 7, pp. 1-12, 2017.