

### ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN- KELUARGA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA DI SEKRETARIAT DAERAH (*SETDA*) KABUPATEN DI PULAU LOMBOK

Qaedi Taris Ardita<sup>1</sup>

Agusdin<sup>2</sup>

Lalu M. Furkan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram

Email : [qaeditarisardita@gmail.com](mailto:qaeditarisardita@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram

Email : [agusdin@unram.ac.id](mailto:agusdin@unram.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram

Email : [Lalu.fukan@gmail.com](mailto:Lalu.fukan@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords :</b> <i>work-family conflict, job stress, job satisfaction, female employees, Lombok island.</i></p> <p><b>How to cite :</b> Qaedi, T., Agusdin., Furkan, Lalu Muhammad (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (<i>work-family conflict</i>) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (<i>Setda</i>) Kabupaten Di Pulau Lombok, <i>JMM UNRAM</i>, 7(3), 29 - 44</p> <p><b>DOI :</b> 10.29303/jmm.v7i3.313</p>	<p>This study aims to (1) analyze the effect of Work-family conflict on job satisfaction; (2) analyze the effect of Work-Family Conflict on work stress ; (3) analyze the effect of work stress on job satisfaction (4) analyze the effect of work-family conflict on job satisfaction mediated by work stress.</p> <p>Type of research is quantitative with causal associative. The population in this study was on Female Employees at the District Secretariat on Lombok Island. The number of members of the population is 188 people. Determination of the sample by purposive sampling method. Sample criteria are employees who are married. The number of samples is 92 people. Data collection techniques or tools use a questionnaire. The analysis tool uses PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 3.0 program. The results showed that (1) the Conflict of Family Work had a negative effect not significant on job satisfaction ; (2) Work-Family Conflict have a positive significant effect on work stress; (3) Job stress has a negative significant effect on job satisfaction; (4) Work- Family Conflict negatively affects on job satisfaction mediated by work stress.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan kerja; (2) menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap stres kerja; (3) menganalisis pengaruh</p>

	<p>stres kerja terhadap kepuasan kerja (4) menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja.</p> <p>Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan asosiatif kausal. Populasi pada penelitian ini adalah pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten di Pulau Lombok. Jumlah anggota populasi sebanyak 188 orang. Penentuan sampel dengan metode purposive sampling. Kriteria sampel adalah pegawai yang sudah menikah. Jumlah sampel sebanyak 92 orang. Teknik atau alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square) dengan bantuan program SmartPLS 3.0.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja.</p>
<p>Copyright © 2018 JMM UNRAM. All rights reserved.</p>	

### 1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Levy, 2003).

Menurut Levy (2003), hal yang mendahului terjadi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial, dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (WFC) tinggi akan mengalami ketidak-puasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah.

*Work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. WFC dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Buhali dan Margaretha, 2013).

Hasil penelitian Judge & Colquit (2004) pada staff akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dengan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) pada Bank BNI dan BCA yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga akan menurunkan kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2008) meneliti pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia,

yaitu konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

Selain konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2006).

Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh stres terhadap kepuasan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ramdanu, (2016) pada karyawan PT. Indah Logistik cabang Pekanbaru, menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Potale dan Uhing (2015) pada pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Namun berseberangan dengan penelitian yang dilakukan Afrizal, Musadieg, dan Ruhana (2014) pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang.

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (SETDA) kabupaten yang ada di Pulau Lombok. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai SETDA, karyawan wanita yang bekerja di SETDA yang sudah berkeluarga dan memegang peran ganda selain berprofesi sebagai karyawan juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus bekerja ekstra untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Hal ini tentu cukup menguras tenaga dan pikiran yang berdampak pada stres kerja dan berpeluang menciptakan konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan wanita yang sudah berkeluarga untuk menggali informasi tentang tingkat stres dan penurunan kepuasan kerja akibat konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan. Dari wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan wanita yang sudah berkeluarga merasa adanya tuntutan dari dua peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan. Kedua peran ini tidak bisa dikorbankan salah satunya karena kedua peran ini sama-sama penting, sehingga peran dari keduanya tidak dapat dijalani dengan maksimal bahkan terkadang harus melalaikan salah satunya.

Stress kerja yang dirasakan para karyawan wanita yang sudah berkeluarga dikarenakan pikiran dan konsentrasi terbagi menjadi dua antara pekerjaan dan keluarga. Ketika jam kantor seringkali terbagi dengan urusan rumah tangga mengurus anak pulang sekolah, menyiapkan sajian untuk suami dan anak anaknya dan sebagainya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sering kali terburu-buru akibatnya pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan atasan, sehingga sering kali harus menerima peringatan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Studi Kepuasan Kerja

Gibson (1996:150) memberi pengertian bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyaliakebijakan dan prosedur, afilisiskelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

.Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dalam Hasibuan (2009) sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
2. Gajaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.
4. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

## 2.2. Studi Stres Kerja

Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif (Siagian, 2014).

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik. Robbins (2011) mengelompokan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu :

- 1) Gejala fisiologi  
Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologi  
Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala perilaku  
Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

## 2.3. Studi Konflik Pekerjaan Keluarga

Bentuk *interrole conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga tersebut adalah *work-family conflict* (Greenhaus dan Beutell, 1985). Ketika waktu, tenaga, dan tuntutan perilaku peran dalam satu domain (pekerjaan atau keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi tuntutan dari

domain lainnya (pekerjaan atau keluarga). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

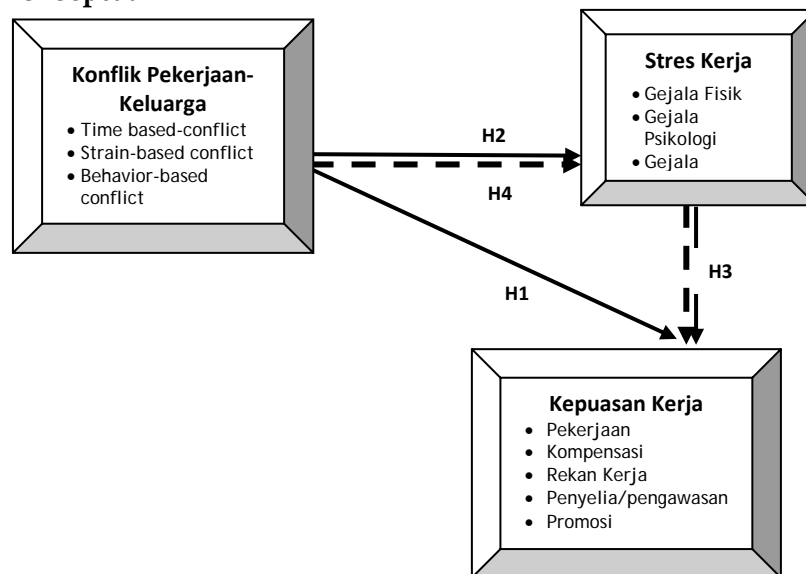
Kossek dan Ozeki (1998) membagi *work-family conflict* menjadi 2 dimensi, yaitu:

1. *Work Interfering with the Family* (WIF) merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga.
2. *Family Interfering with the Work* (FTW) merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini digunakan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga yakni:

1. *Time-based conflict* : merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
2. *Strain-based conflict* : terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict* : berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

**2.4. Kerangka Konseptual**



Keterangan :

- > = Hubungan Langsung
- - - - -> = Hubungan Tidak Langsung



### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, ditinjau dari tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2013: 37).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten di Pulau Lombok yang berjumlah 188 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik non probability sampling; Purposive Sampling, dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini melakukan pertimbangan berdasarkan kriteria yaitu karyawan yang akan diambil menjadi sampel adalah karyawan wanita yang sudah menikah, tinggal bersama suami dan anaknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 92 karyawan sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan.

#### 3.2. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah: (1) Analisis Deskriptif; untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data dari masing-masing variabel yang sudah dalam bentuk tabel. Dengan deskripsi dapat diketahui intensitas atau fenomena dari masing-masing variabel berdasarkan persepsi atau pendapat responden. (2) Analisis PLS (Partial Least Square) dengan bantuan program SmartPLS 3.0.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Variabel Work-Family Conflict

Variabel *Work-Family Conflict* akan dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kategori variabel yang diperoleh dari hasil jawaban karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok. Kategori variabel beserta rentang skor dan jumlah responden nampak pada tabel berikut ini :

**Tabel 3 Skor Variabel Work Family Conflict**

Variabel	Kategori Variabel	Rentang Skor	Jumlah Responden (orang)	%
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	0	0.0
	Tinggi	3,41 - 4,20	12	13.5
	Sedang	2,61 - 3,40	24	27.0
	Rendah	1,81 - 2,60	45	50.6
	Sangat Rendah	≤ 1,80	8	9.0
	Total		92	100

#### 4.2. Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja akan dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kategori variabel yang diperoleh dari hasil jawaban karyawan wanita pada SETDA. Kategori variabel beserta rentang skor dan jumlah responden nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Skor Variabel Stres Kerja

Variabel	Kategori Variabel	Rentang Skor	Jumlah Responden (orang)	%
Stres Kerja	Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	0	0.0
	Tinggi	3,41 - 4,20	4	4.4
	Sedang	2,61 - 3,40	38	42.2
	Rendah	1,81 - 2,60	44	48.9
	Sangat Rendah	≤ 1,80	4	4.4
	Total			100

4.3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja akan dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan mengacu pada kategori variabel yang diperoleh dari hasil jawaban karyawan wanita pada SETDA. Kategori variabel beserta rentang skor dan jumlah responden nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Skor Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Kategori Variabel	Rentang Skor	Jumlah Responden (orang)	%
Kepuasan Kerja	Sangat Tinggi	4,21 - 5,00	15	16.3
	Tinggi	3,41 - 4,20	65	70.7
	Sedang	2,61 - 3,40	12	13.0
	Rendah	1,81 - 2,60	0	0.0
	Sangat Rendah	≤ 1,80	0	0.0
	Total			92

4.4. Analisis Partial Least Square (PLS)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat nonparametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator.

Model structural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan yaitu R<sup>2</sup> untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q Square Test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang dapat melewati prosedur *bootstrapping*.

Pengujian hipotesis hingga diperolehnya hasil dilakukan melalui model yang didasarkan pada pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja, variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja, variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi.

4.4.1. Evaluasi Measurement (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

4.4.1.1. Convergent Validity

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan

Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Hasil pengolahan dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel berikut. Nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel yang telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50 akan dianalisis lebih lanjut, sedangkan yang tidak memenuhi kriteria tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 6. Outer Loadings (Measurement Model)**

Work-Family Conflict		Stress Kerja		Kepuasan Kerja	
Item	Outer Loading	Item	Outer Loading	Item	Outer Loading
X1.1	0.722	Z.1	0.783	Y.1	0.777
X1.2	0.845	Z.2	0.707	Y.2	0.734
X1.3	0.809	Z.3	0.469	Y.3	0.600
X1.4	0.586	Z.4	0.627	Y.4	0.649
X1.5	0.658	Z.5	0.788	Y.5	0.667
X1.6	0.680	Z.6	0.350	Y.6	0.726
X1.7	0.789	Z.7	0.431	Y.7	0.593
X1.8	0.758	Z.8	0.431	Y.8	0.585
X1.9	0.726	Z.9	0.359	Y.9	0.683
		Z.10	0.606	Y.10	0.663
		Z.11	0.431	Y.11	0.685

Berdasarkan tabel *outer loadings* di atas dapat dilihat bahwa item dari indikator *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja akan didrop (dibuang) yaitu Z.3, Z.6, Z.7, Z.8, Z.9, Z.12 karena memiliki nilai *loading* kurang dari 0,5 dan selanjutnya dilakukan re-estimasi. Nilai *outer loading* konstruk setelah di re-estimasi lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan adalah valid. Berikut adalah gambar nilai *outer loading* konstruk setelah di re-estimasi.

**4.4.1.2. Uji Validitas Diskriminan**

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar nilai *square root average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (antara sesama variabel laten). Indikator dianggap memenuhi validitas diskriminan jika akar AVE lebih besar dari korelasi diantara sesama variabel laten. Hasil uji validitas diskriminan tampak pada tabel berikut :



Tabel 7. Nilai *Square Root of Average Variance Extract (AVE)* Variabel Laten Penelitian

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0.451	0,672	Valid
Stres Kerja	0.534	0,731	Valid
Kepuasan Kerja	0.540	0,735	Valid

Berdasarkan uji validitas diskriminan pada tabel 4.13. dapat diketahui bahwa akar AVE masing-masing lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid. Seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai korelasi tertinggi antar masing-masing variabel independen dengan variabel lainnya.

4.4.1.3. Reliabilitas Komposit

Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 . Pada tabel berikut akan disajikan nilai *composite reliability* :

Tabel 8. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work-Family Conflict</i>	0.900
Stres Kerja	0.872
Kepuasan Kerja	0.913

Nilai reliabilitas komposit yang ditunjukkan pada tabel di atas untuk setiap konstruk menunjukkan bahwa konstruk *work-family conflict*, stres kerja, dan konstruk kepuasan kerja adalah reliabel.

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent*, *discriminant validity* dan *composite reliability* yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.4.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Penilaian terhadap model struktural atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* model penelitian. Model struktural dievaluasi menggunakan *R-square* test untuk *predictive relevance* dan juga melihat besarnya koefisien jalur struktural. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Nilai *R-square* untuk konstruk dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Nilai *R-Square* konstruk dependen

Variabel	<i>R-Square</i>
Stres Kerja (Z)	0.110
Kepuasan Kerja (Y)	0.311

Nilai *R-Square* digunakan untuk menghitung Q-square test untuk *predictive relevance*. *Q-square test* untuk *predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran *Q-Square* memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati satu berarti model semakin baik.

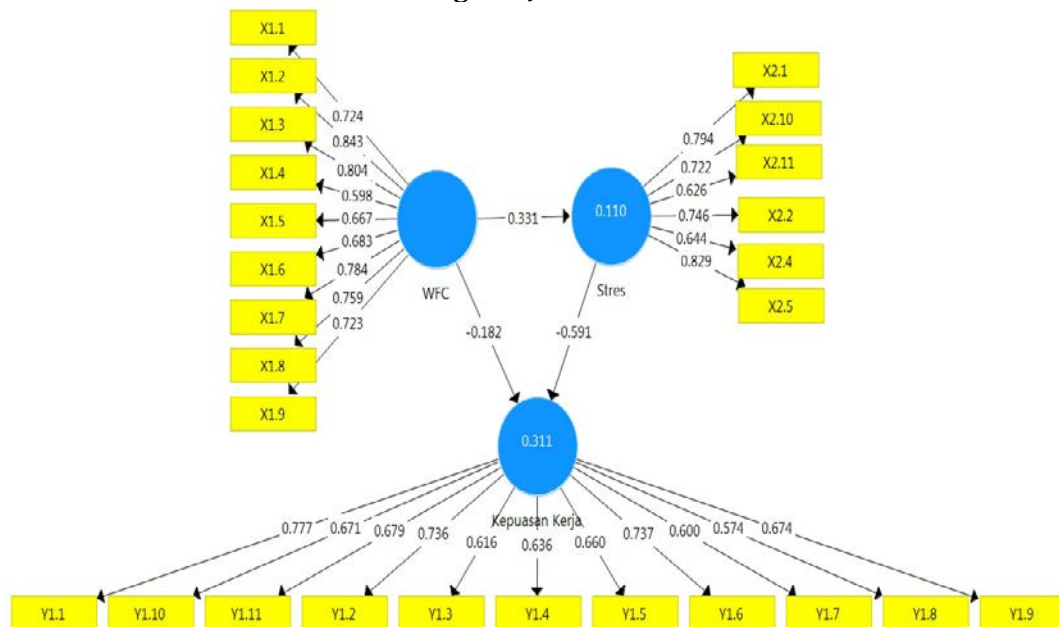
Nilai *Q-Square* diketahui sebesar 0,108 atau 10.8 % untuk *work-family conflict* sebagai variabel independen yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Nilai sebesar 10.8 % menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*

karena mempunyai nilai yang lebih besar dari nol, berarti semakin baik dan layak untuk dipergunakan dalam prediksi. Berdasarkan hasil perhitungan ini juga memberikan arti bahwa masih ada 89.2 % variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok diluar model yang tidak diteliti. Misalnya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

**4.4.3. Pengujian Koefisien Jalur**

Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan p value yang signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan bila hasil pengujian pada inner model signifikan berarti terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten. Berikut adalah gambar nilai hasil bootstrapping.

**Gambar 1. Diagram Jalur Permodelan 2**



**Tabel 10. Hubungan Antar Variabel**

No	Hubungan Antar Variabel	Kofisien Jalur	T Statistics	P Values	Kesimpulan
1	WFC (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.182	1.649	0.100	Negatif tidak signifikan
2	WFC (X) -> Stres (Z)	0.331	2.774	0.006	Positif signifikan
3	Stres (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.591	10.049	0.000	Negatif signifikan
4	WFC (X) -> Stres (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.196			Full Mediation

Tabel di atas menunjukkan 3 (tiga) hubungan antar variabel, dari 3 (tiga) hubungan antar variabel tersebut ada 2 (dua) variabel berpengaruh signifikan dan 1 (satu) variabel yang tidak signifikan. Adapun Penjelasannya sebagai berikut:

**a. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja.**

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0.182 yang berarti semakin tinggi *work-family conflict* maka akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok artinya kemampuan variabel *work-family conflict* menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 18,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model yang dirumuskan dalam penelitian ini. Nilai t hitung  $1,649 < t$  tabel 1,662 dan nilai p value sebesar 0.100 menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan. Nilai p value tersebut berada di atas nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun pengaruhnya tidak signifikan.

**b. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja**

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *work-family conflict* terhadap stres kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dengan nilai koefisien 0.331 yang berarti semakin tinggi *work-family conflict* maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok artinya kemampuan variabel *work-family conflict* menjelaskan variabel stres kerja sebesar 33,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model yang dirumuskan dalam penelitian ini. Nilai t hitung 2,774 lebih besar dari t tabel sebesar 1,662 dan nilai p value sebesar 0.006 menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai p value tersebut berada di bawah nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

**c. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0.591 yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok artinya kemampuan variabel stres kerja menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 59,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model yang dirumuskan dalam penelitian ini. Nilai t hitung  $10,049 < t$  tabel 1,662 dan nilai p value sebesar 0,000 menunjukkan pengaruhnya signifikan. Nilai p value tersebut berada di bawah nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**d. Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja**

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan mediasi stres kerja diperoleh melalui hasil perkalian koefisien jalur (beta) antara pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap stres kerja dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita pada setda Kabupaten di Pulau Lombok. Besarnya nilai koefisien jalur *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan mediasi stres kerja yaitu sebesar  $(0.331 \times (-0,591)) = -0,196$ . Untuk melihat lebih jelasnya mediasi variabel/pengaruh tidak langsung tersebut, dapat dilihat pada tabel 4.17. berikut:

Tabel 11. Perhitungan Mediasi Variabel/Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Perhitungan	Nilai Koefisien Jalur
<b>Rangkuman Pengaruh Langsung (Direct Effect)</b>		
WFC (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	-	-0.182
WFC (X) -> Stres (Z)	-	0.331
Stres (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	-	-0.591
<b>Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)</b>		
WFC (X) -> Stres (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	(0.331 x (-0,591))	-0,196

Menurut Holmbeck (1997) dalam MacKinnon (2008), temuan menunjukkan bahwa perhitungan mediasi dapat menjadi signifikan bahkan jika tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dengan demikian diketahui bahwa stres kerja memiliki efek mediasi pada pengaruh *work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,196. Dari perhitungan tersebut, memberi arti bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel *work-family conflict* dengan kepuasan kerja melalui stres kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,196. Perbandingan pengaruh tidak langsung *work-family conflict* dengan Kepuasan Kerja karyawan wanita melalui mediasi dengan pengaruh langsungnya antara *work-family conflict* dengan Kepuasan Kerja karyawan wanita diperoleh hasil  $0,196 > -0.182$  sehingga bisa dinyatakan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediasi penuh (*full mediation*) dalam pengaruh *work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok, artinya *work-family conflict* tidak mampu mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan wanita tanpa melalui stres kerja.

**4.5. Interpretasi Hasil Penelitian**

**4.5.1. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja artinya *work-family conflict* berlawanan arah pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan wanita SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Namun, *work-family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan wanita pada organisasi tempatnya bekerja maka belum tentu kepuasan kerja akan rendah, begitu pula sebaliknya. Terkait dengan temuan penelitian ini ada beberapa fakta diantaranya:

Pertama, terkait dengan karakteristik masa kerja dari 92 responden dimana dalam penelitian ini mayoritas masa kerja karyawan wanita adalah 6 – 10 tahun dan 11 – 15 tahun sebesar 29 persen. Dimana dengan masa kerja yang tergolong sudah sangat lama akan memberikan pengalaman dalam mengelola kegiatan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan di kantor. Kemudian dari karakteristik umur karyawan wanita ini mayoritas 31 – 40 tahun yaitu sebesar 46 persen, dimana masa itu tenaga dan semangat dalam bekerja masih sangat tinggi sehingga kewajiban sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan di kantor bukan menjadi permasalahan yang besar.

Kedua, menurut pengakuan karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok memiliki beban kerja yang sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki dan jam kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. SETDA Kabupaten di Pulau Lombok menggunakan 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu yaitu dari hari senin sampai dengan hari jum'at dengan 8 jam kerja perhari yaitu dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore.

#### 4.5.2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja yang menunjukkan hubungannya adalah searah. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *work-family conflict* karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka semakin tinggi pula stres kerja yang dimiliki karyawan wanita. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-family conflict* karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka semakin rendah pula stres kerja yang dimiliki karyawan wanita

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah. Mayoritas karyawan wanita SETDA Kabupaten di Pulau Lombok masih dalam pernikahannya sebesar 95 persen dan sisanya sudah menjanda. Hal ini yang menyebabkan rentannya terjadi stres pada karyawan wanita yang sudah menikah, terlebih lagi jika sudah memiliki anak. Dikutip dalam Greenhaus dan Beutell (1985), seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami *work-family conflict* dibandingkan yang belum menikah. Seseorang yang telah menikah akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya demi menjaga keutuhan rumah tangganya. Hal ini yang menyebabkan rentannya terjadi stres pada karyawan wanita yang sudah menikah, terlebih lagi jika sudah memiliki anak. Berdasarkan kriteria jumlah anak, hanya 7.6 persen saja yang belum mempunyai anak sisanya sudah mempunyai anak. Beberapa penelitian menemukan bahwa orang tua yang memiliki anak kecil (yang memerlukan lebih banyak waktu dengan orang tuanya) akan lebih sering mengalami konflik dibandingkan dengan orang tua yang memiliki anak yang sudah dewasa (Pleck *et al.*, 1980 seperti yang dikutip dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Keluarga yang memiliki banyak anak juga membutuhkan waktu lebih banyak daripada keluarga yang memiliki sedikit anak (keluarga kecil) sehingga berisiko mengalami *work-family conflict*.

Selain itu, jika dilihat dari distribusi jawaban responden, terlihat item-item jawaban rata-rata rendah baik itu distribusi jawaban responden pada *work-family conflict* maupun stres kerja sehingga pengaruh *antara work-family conflict* dan stres kerja sangat rendah yaitu sebesar 0,331 (33,1 persen) artinya bahwa *work-family conflict* dan stres kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok sangat rendah. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang di berikan sudah sesuai dan pekerjaan yang di berikan juga sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

#### 4.5.3. Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. stres kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja yang menunjukkan hubungannya berlawanan arah. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan wanita SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan *marketing* wanita SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.



Jika dilihat dari nilai distribusi jawaban responden, terlihat item jawaban rata-rata stres kerja rendah yaitu sebesar 2.31. Sedangkan item jawaban rata-rata kepuasan kerja tinggi yaitu sebesar 3,98, sehingga pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja tergolong tinggi yaitu sebesar 0,591 (59,1 persen). Hal ini disebabkan karena beban kerja yang di berikan sudah sesuai dan pekerjaan yang di berikan juga sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrizal, Musadieg, dan Ruhana (2014) meneliti Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang dan Wibowo, Riana. Dan Putra (2015) meneliti pada UD Ulam Sari Denpasar Bali yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi stres kerja yang diasakan karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja yang diasakan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

#### **4.5.4. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja**

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan, penelitian ini menyatakan bahwa *work-family conflict* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan mediasi stres kerja. Temuan ini memberikan pedoman bagi pihak manajemen SETDA Kabupaten di Pulau Lombok dalam mengatasi *work-family conflict* dan stres kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok agar dapat menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan wanita.

*Work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga perlu adanya mediasi stres kerja agar *work-family conflict* mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work-family conflict* karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka akan meningkatkan stres kerja karyawan wanita yang pada akhirnya akan berdampak menurunnya kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami *work-family conflict* cenderung akan memperlihatkan perilaku yang negatif seperti kurang bergairah dalam bekerja, mudah emosi, sering melakukan kekeliruan saat bekerja dan lain lain. Akibatnya akan berdampak pada stres kerja dimana karyawan sering tidak masuk, tidak fokus dalam bekerja, urung-urungan dalam bekerja, pekerjaan tidak terselesaikan, mudah tersinggung sehingga akan mengurangi kepuasan dalam bekerja.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada 92 responden yaitu karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada SETDA (Sekretariat Daerah) Kabupaten di Pulau Lombok, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dirasa karyawan wanita berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun pengaruhnya tidak signifikan artinya semakin tinggi tingkat *work-family conflict* karyawan wanita, tidak menjamin kepuasan kerja pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok akan redah.
2. *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang dirasa karyawan wanita berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja artinya semakin tinggi *work-family conflict* yang



terjadi pada karyawan wanita, maka akan meningkatkan stres kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok. Sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan wanita, maka akan menurunkan stres kerja karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok

3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi.
4. *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work-family conflict* karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka akan meningkatkan stres kerja karyawan wanita yang pada akhirnya akan berdampak menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *work-family conflict* karyawan wanita pada SETDA Kabupaten di Pulau Lombok maka akan menurunkan stres kerja karyawan wanita yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizky., Musadieg, Mochammad Al dan Ruhana, Ika (2014). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 8 No. 1 Februari 2014
- Amelia, Anisah (2010) *Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-Towork Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan bisnis, ISSN: 1978-3116 Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219
- Ariani, Silvia, Suparman, L., dan Agusdin (2017). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Vol. 6 No. 1 Maret 2017
- Buhali, Giovanni A. dan Meily, Margaretha. 2013. *Pengaruh Work Family conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 13.
- Divara I G.G.G., dan Rahyuda, A.G, (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 6994-7021
- Frone, Rusell & Cooper (1992)., . *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*. J Appl Psychol. 1992;77:65-78. [PubMed]
- Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., L., John M., I., dan James H., D., R., 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Edisi 8. Jilid I. Terjemahan, Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J., (1985), "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy Of Management Review*. Vol. (X), No. 1, Hal. 76-88.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009)., *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404.
- Karatepe, Osman M., (2011), *Job Resourcefulness as a Moderator of the Work Family Conflict-Job Satisfaction Relationship: A Study of Hotel Employees in Nigeria*, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 18, 10-17. DOI 10.1375/jhtm.18.1.10
- Lathifah, Ifah (2008). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)*, Tesis Universitas Diponegoro Semarang.
- Lestari, E.D., (2015) *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Personal Banking Officer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Poniasih, Ni Luh Gede dan Dewi, A.A. Sagung Kartika (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1560-1573 ISSN: 2302-8912
- Potale, Rocky dan Uhing, Yantje (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado; ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA 63 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73
- Putra, Wahyu Helder (2015). *Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction Auditor, Kementerian Agama RI*, Vol. VIII No. 3, Desember 2015 P-ISSN : 1979-858X Hal. 191-206
- Ramadanu, Dwipa (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" (Studi Pada Karyawan Pt. Indah Logistik Cabang Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2
- Robbins, P Stephen (2008). *Organizational Behavior*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006 . *Perilaku Organisasi* . Prehallindo, Jakarta.
- Sabuhari, Rahma.t., Soleman, Marwan M., dan Zulkifly. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate)*. Jurnal Penelitian Humano Vol. 7 No. 2 Edisi November 2016
- Siagian, S. P. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sutanto, Velina., dan Mogi, Jesslyn A. (2016). *Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*. Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Wei, Guo, Ye, Liao, Yang, 2016., *Work-family conflict and safety participation of high-speed railwaydrivers: Job satisfaction as a mediator*. *Journal Accident Analysis and Prevention* 95 (2016) 97-103
- Wibowo, I Gede Putro, Riana, Gede, dan Putra, Made Surya (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145, ISSN : 2337-3067.
- Zhao, Xinyuan (Roy) and Namasivayam, Karthik, 2012., *The relationship of chronic regulatory focus to work-family conflict and job satisfaction*. *International Journal of Hospitality Management* 31 (2012) 458- 467