

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening

SKRIPSI

**UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANAN**



BERNANDA LORENZA RUMAMBI

NIM. B1023181005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2022

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict*
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat
DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat
dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening**

SKRIPSI OLEH :

BERNANDA LORENZA RUMAMBI

NIM. B1023181005

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TAJNUNG PURA
PONTIANAK**

2022

**LEMBAR PERSETUJUAAN SKRIPSI DAN KOMPERHENSIF UJIAN
PERTAMA**

Dengan ini, Pembimbing Skripsi Mahasiswa :

Nama	: Bernanda Lorenza Rumambi
NIM	: B1023181005
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi (Bahasa Indonesia)	: Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Family Work Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervening

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah dikoreksi dan disetujui untuk di uji.

Pontianak, 10 Januari 2023

Pembimbing Utama



Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.

NIP. 19600519 198703 2 002

Pembimbing II



Dr. Mustarudin, S.E., M.Si., Ph.D.

NIP. 19620602 19803 1 002

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BERNANDA LORENZA RUMAMBI

NIM : B1023181005

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Proposal Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Proposal Skripsi dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Tahun 2019 (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Proposal Skripsi judul tersebut.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2023



Bernanda Lorenza Rumambi

NIM.B1023181005

PERTANGGUNGJAWABAN SRIPSI

Saya, yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bernanda Lorenza Rumambi

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Ujian : 1 Februari 2023

Judul Skripsi

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2023



Bernanda Lorenza Rumambi

NIM.B1023181005

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening

Penanggung Jawab Yuridis



Bernanda Lorenza Rumambi

B1023181005

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 1 Februari 2023

MAJELIS PENGUJI

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1.	Pembimbing I	Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.	14/022023	
		NIP. 196005191987032002		
2.	Pembimbing II	Dr. Mustarudin, S.E., M.Si., Ph.D	06/02/2023	
		NIP. 196206021989031002		
3.	Penguji I	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.	06/02/2023	
		NIP. 197402021998031001		
4.	Penguji II	Ilar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.	06/02/2023	
		NIP. 197208192000121001		

Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan dan Lulus Dalam Ujian Skripsi dan Kompehensif

Pontianak,
Ketua Program Studi Manajemen

Pontianak, 17 FEB 2023
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Ima Istiana, S.E., M.Si., CIQaR
NIP. 197407251998022001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbi'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah serta unayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening” dengan lancar. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya. Dari pihak-pihak yang turut memberikan semangat, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil, terutama kedua orang tua penulis Papa terhebat Edy Fredy Rumambi dan Mama tercinta Kamisah para inspirasi hidup yang bersedia membagi cinta tanpa pamrih kepada anak-anaknya dan semoga Allah SWT membalasnya dengan surga, Allahummaamin. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga mengucapkan terimakasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Ras a terimakasih tersebut penulis haturkan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bapak Heriyadi, S.E., M.E, Ph.D, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

5. Ibu Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si, Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Hj. Juniwati, SE, MP selaku Ketua Program Percepatan Angka Partisipasi Kasar (PPAPK) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Bapak Dr. Mustaruddin, S.E, M.Si., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan memberikan masukan arahan sekaligus motivasi kepada penulis sehingga penulisan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar..
8. Ibu Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., M.P., selaku Pembimbing Ahli yang telah banyak sekali membantu dan membimbing serta memberikan masukan dan arahan sekaligus motivasi kepada penulis sehingga penulisan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Bapak Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji Pertama yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph. D., selaku Dosen Penguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Para Staf Akademik PPAPK, Tata Usaha, dan Staf Perpustakaan serta semua pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
13. Teristimewa Kepada kedua orang tua penulis, papa dan mama tercinta yang telah menjadi orang terbaik dan sabar dalam hidup penulis yang senantiasa

mendoakan, memberi motivasi, mendukung dalam segala hal di dalam hidup baik dari segi moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada saudara penulis Olivia Paula Rumambi, terima kasih selama ini selalu mendoakan, menyemangati, dan terkadang membantu penulis.
15. Terima kasih untuk tersayang abang Samsul Barnabas yang selalu memotivasi untuk berani dalam berjuang dan selalu memberi semangat secara tidak langsung.
16. Kepada omah tercinta, om dan tante serta saudara-saudara dari keluarga lawak terima kasih selalu mendoakan, menyemangati dan sedikit menghibur di saat merasa down.
17. Terima kasih untuk sahabat tercinta Shiesha Dirgahayuri Indrajati dan kakak Ely Azuanda yang selalu menyemangati dan menjadi tempat bercerita dan cukup menghibur penulis.
18. Terima kasih kepada Wendy Widjaya dan Larasati selaku notulen yang sangat membantu di awal proses dan banyak memberi saran pada proses akhir penulis.
19. Semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk penelitian serta manfaat bagi penulis dan seluruh masyarakat.

Pontianak, 10 Januari 2023



Bernanda Lorenza Rumambi

NIM. B1023181005

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan
Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel
Intervening**

Oleh:

Bernanda Lorenza Rumambi

B1023181005

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Work Life Balance*, serta menguji *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sekaligus menguji *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *Work Life Balance*. Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji linier berganda. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik purposive sampling. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik uji model (analisis jalur) dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service) versi 21. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa; *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*. Selanjutnya *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tanpa melalui mediasi. *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa *work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *work family conflict* dan *family work conflict* pada kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah disarankan agar instansi dapat mengatasi masalah konflik peran ganda yang dialami pegawai dengan mengadakan rapat staf

secara berkala untuk membahas berbagai hambatan yang mereka hadapi selama ini agar tidak terjadi konflik dalam pekerjaan sehingga *work life balance* dapat diterapkan yaitu keadaan keseimbangan antara dua tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu adalah sama tanpa mengabaikan semua aspek termasuk kehidupan pekerjaan, pribadi, keluarga, spiritual dan sosial, guna meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Family Work Conflict, Work Life Balance, Work Life Balance, Kepuasan Kerja*

The Effect of Work-Family Conflict and Work-Family Conflict on Job Satisfaction of the Women's Secretariat of DPRD Pontianak City and West Kalimantan Province with Work Life Balance as a Intervening Variable

By:

Bernanda Lorenza Rumambi

B1023181005

Faculty of Economics and Business

Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Family Conflict and Family Work Conflict on Work Life Balance, and to test Work Life Balance on Employee Job Satisfaction. At the same time testing Work Family Conflict and Work Family Conflict on Employee Job Satisfaction, either directly or indirectly through the mediation of Work Life Balance. This type of research uses a quantitative research approach, while data analysis techniques use descriptive analysis, classical assumption tests and multiple linear tests. This research was conducted at the DPRD Secretariat of Pontianak City and West Kalimantan Province by distributing questionnaires to 50 respondents. The sampling technique used is purposive sampling technique. Testing the research hypothesis using the model test technique (path analysis) with the SPSS (Statistical Product and Service) application tool version 21. The results of this study prove that; Work Family Conflict and Family Work Conflict have a significant effect on Work Life Balance. Furthermore, Family Work Conflict affects Job Satisfaction without going through mediation. Work Family Conflict and Work Life Balance have no effect on Job Satisfaction. The results of the path analysis test show that work life balance cannot mediate the relationship between work family conflict and family work conflict on job

satisfaction. The implication of this research is that it is suggested that agencies can overcome the problem of multiple role conflicts experienced by employees by holding regular staff meetings to discuss the various obstacles they have faced so far so that conflicts do not occur at work so that work life balance can be implemented, namely a state of balance between the two demands work and individual life are the same without neglecting all aspects including work, personal, family, spiritual and social life, in order to increase job satisfaction.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Family Work Conflict, Work Life Balance, Work Life Balance, Job satisfaction*

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan
Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel
Intervening**

RINGKASAN

1. Latar Belakang

Kepuasan sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi instansi karena keberhasilan tujuan instansi dan tujuan lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika individu dalam organisasi, yaitu sumber dayanya, beroperasi secara efisien, tujuan organisasi akan tercapai dan kepuasan kerja karyawan akan tersinkronisasikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*, yang didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, harapan pekerjaan dan peran lainnya serta tanggung jawab kehidupan pribadi yang hampir tidak ada konflik yang dialami (Agarwala, *et al.*, 2014).

Wayne, Musisca dan Fleeson (2004) mengatakan bahwa pembatasan jam kerja dapat menguntungkan karyawan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan pengurangan jam kerja dapat mengurangi konflik peran dalam kehidupan *Work and Family*. Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk membatasi jam kerja pegawai yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”), khususnya Pasal 77 sampai dengan 85 UUK (Hukum Online, 2013). Pasal 77 ayat (2) memuat ketentuan mengenai jam kerja, yaitu: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, yaitu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berbanding terbalik dengan fenomena yang di dapat pada jam kerja Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, jam kerja yang terkadang tidak teratur menyebabkan wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga sangat sulit untuk membagi waktunya terhadap pekerjaan atau keluarga. Dari data jam kerja di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat didapatkan ada

beberapa kegiatan rapat yang akan baru dimulai pada pukul 19.30 WIB, Seperti Rapat Intern Badan Anggaran DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat Membahas Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafond Anggaran Sementara (PPAS) APBD Tahun Anggaran 2021, Rapat Finalisasi Pansus DPRD Provinsi Kalimantan Barat Pembahas Raperda tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Mitra Kerja, Rapat Kerja Badan Anggaran DPRD Provinsi Kalimantan Barat dengan Tim Anggaran Eksekutif Membahas Raperda Perubahan APBD Provinsi Kalimantan Barat Tahun Anggaran 2020, Hal inilah yang membuat kurangnya waktu bersama keluarga, belum lagi perjalanan Dinas yang dilakukan disetiap bulannya, menyebabkan wanita tersebut harus jauh dari keluarga selama perjalanan dinas dilangsungkan. Konflik dapat muncul jika waktu antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga tidak ditangani dengan baik dan bijaksana. Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan suatu instansi apabila tidak ditangani secara serius dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan instansi.

2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
5. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?

6. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
7. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Work Life Balance* wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi antara *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi antara *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi

klasik dan uji linier berganda. Sampel yang diambil berjumlah 50 responden, pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

5. Hasil Penelitian

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,277 dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $3,577 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Family Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita maka semakin mempengaruhi *Work Life Balance* mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
2. *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,306 dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $2,250 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Family Work Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita maka semakin mempengaruhi *Work Life Balance* mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
3. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,248 dimana t hitung $<$ t tabel yaitu $1,607 < 1,679$ dan nilai signifikan 0,115 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Family Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
4. *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,306 dimana t hitung $>$ t tabel yaitu $2,129 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Family Work Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

5. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Keupasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar -0,046 dimana t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,284 < 1,679$ dan nilai signifikan 0,777 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Life Balance* yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Keupasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
6. *Work family conflict* melalui *work life balance* terhadap keupasan kerja dengan nilai 0,007 lebih kecil daripada pengaruh langsung *work family conflict* pada keupasan kerja sebesar 0,115. Sehingga *work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *work family conflict* pada keupasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat.
7. *Work life balance* terhadap keupasan kerja dengan nilai 0,022 lebih kecil daripada pengaruh langsung *family work conflict* pada keupasan kerja sebesar 0,039. Sehingga *work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *family work conflict* pada keupasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat.

8. Kesimpulan

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
2. *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
3. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Keupasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
4. *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Keupasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

5. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Keupasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
6. *Work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *Work Family Conflict* pada Keupasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
7. *Work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *Family Work Conflict* pada Keupasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

DAFAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAAN SKRIPSI DAN KOMPERHENSIF UJIAN PERTAMA.....	iii
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	iv
PERTANGGUNGJAWABAN SRIPSI	v
LEMBAR YURIDIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFAR ISI	xx
DAFTAR TABEL.....	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.2.1 Pernyataan Masalah	6
1.2.2 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kontribusi Penelitian	8
1.4.1 Kontribusi Teoritis.....	8
1.4.2 Kontribusi Praktis	8
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 <i>Work Family Conflict</i>	11
2.1.2 <i>Family Work Conflict</i>	14
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Kajian Empiris.....	24
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian	31
2.3.1 Kerangka Konseptual.....	31
2.3.2 Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Bentuk Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian	37
3.3 Data.....	37
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi Penelitian.....	38
3.4.2 Sampel Penelitian	39
3.5 Variabel Penelitian dan Operasional	40
3.5.1 Variabel Penelitian.....	40
3.5.2 Variabel Operasional	40
3.5.3 Pengukuran Variabel Penelitian	44
3.6 Metode Analisis.....	45
3.6.1 Uji instrument penelitian	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.3 Analisis Jalur (path analysis)	49
3.6.4 Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Karakteristik Responden.....	52
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian	55
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	58
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.5 Uji Hipotesis	70
4.1.6. Analisis Path (Jalur).....	74
4.2. Pembahasan	78
4.2.1 Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Work Life Balance	78
4.2.2 Pengaruh Family Work Conflict Terhadap Work Life Balance	79
4.2.3 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.2.4 Pengaruh <i>Family Work Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.2.5 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86

7.1	Kesimpulan.....	86
7.2	Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA		90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Permasalahan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD	1
Tabel 3. 1 Variabel Operasional Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Tabel skor pilihan jawaban responden	44
Tabel 3. 3 Tabel skor skala katagori pilihan jawaban responden	45
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	53
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	54
Tabel 4. 5 Jumlah Anak Responden.....	54
Tabel 4. 6 Status Pernikahan Responden	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Pada Variabel Work Family Conflict	59
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Pada Variabel Family Work Conflict	60
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Pada Variabel Work Life Balance	61
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Pada variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Pertama.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Kedua	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas Sub-Struktur Pertama	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linearitas Sub-Struktur Kedua	66
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linearitas	66
Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Pertama.....	67
Tabel 4. 21 Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Kedua	68
Tabel 4. 22 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur Pertama	69
Tabel 4. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur Kedua	69
Tabel 4. 24 Hasil Uji t Sub-Struktur Pertama	70
Tabel 4. 25 Hasil Uji t Sub-Struktur Kedua.....	71
Tabel 4. 26 Hasil Uji Kelayakan Model Sub-Struktur Pertama.....	72
Tabel 4. 27 Hasil Uji Kelayakan Model Sub-Struktur Kedua	72
Tabel 4. 28 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Sub-Struktur Pertama	73
Tabel 4. 29 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Sub-Struktur Kedua	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Hasil Uji Path Analisis Work Family Conflict dan Family Work Conflict pada Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance.....	76
Gambar 4. 2 Hasil Validasi Model Pada Diagram Model Lintasan Menggunakan Theory Trimming	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran dan fungsi SDM tentunya sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan persyaratan organisasi, Mengingat betapa pentingnya peran manusia di dalam kegiatan organisasi, maka hendaknya perlu diketahui pandangan atau kebutuhan seorang pegawai, apabila hal ini dapat dideteksi dan diketahui maka manusia sebagai sumber daya merupakan faktor kunci serta juga seorang yang di andalkan sebagai dasar hubungan manusia yang sehat dan menyenangkan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat serta mampu meningkatkan produktivitas secara optimal (Sunyonto, 2013).

Untuk menggabungkan tujuan pribadi dan organisasi agar keduanya dapat tercapai, perlu mengadopsi berbagai metode untuk menghasilkan nilai tambah dari orang-orang ini dan untuk menciptakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang dinilai dari hasil karakteristiknya. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan mereka yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan pikiran yang positif, senang dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan menikmati pekerjaannya adalah aset organisasi dan mereka akan menciptakan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Bashir dan Ramay, 2010).

Tabel 1. 1 Permasalahan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD

No	Permasalahan	Kriteria 1 (20%)	Kriteria 2 (10%)	Kriteria 3 (20%)	Kriteria 4 (10%)	Kriteria 5 (15%)	Kriteria 6 (25%)	Jumlah	Skor
1.	Hubungan kerja antara Sekretariat DPRD dengan Anggota DPRD	3 (0,6)	4 (0,4)	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,6)	4 (1,00)	4,00	1
2.	Masih seringnya terjadi campur tangan pihak-pihak eksternal dalam penetapan kebijakan internal Sekretariat DPRD	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,8)	3 (0,3)	4 (0,6)	4 (1,00)	3,90	2

3.	Kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah sering berubah-ubah	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,6)	3 (0,75)	3,75	3
----	---	---------	---------	---------	---------	---------	----------	------	---

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hal inilah yang jadi pemicu rendahnya kepuasan kerja pegawai di sekretariat DPRD dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Kepuasan sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi instansi karena keberhasilan tujuan instansi dan tujuan lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika individu dalam organisasi, yaitu sumber dayanya beroperasi secara tidak efisien, tujuan organisasi tidak akan tercapai dan kepuasan kerja pegawai tidak akan tersinkronisasikan.

Agarwala, *et al* (2014) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*, yang didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, harapan pekerjaan dan peran lainnya serta tanggung jawab kehidupan pribadi yang hampir tidak ada konflik yang dialami . Wayne, Musisca dan Fleeson (2004) mengatakan bahwa pembatasan jam kerja dapat menguntungkan karyawan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan pengurangan jam kerja dapat mengurangi konflik peran dalam kehidupan *Work and Family*. Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk membatasi jam kerja pegawai yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”), khususnya Pasal 77 sampai dengan 85 UUK (Hukum Online, 2013). Pasal 77 ayat (2) memuat ketentuan mengenai jam kerja, yaitu: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, yaitu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berbanding terbalik dengan fenomena yang di dapat pada jam kerja Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, jam kerja yang terkadang tidak teratur menyebabkan wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga sangat sulit untuk membagi waktunya terhadap pekerjaan atau keluarga. Dari data jam kerja di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat

didapatkan ada beberapa kegiatan rapat yang akan baru dimulai pada pukul 19.30 WIB, Seperti Rapat Intern Badan Anggaran DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat Membahas Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafond Anggaran Sementara (PPAS) APBD Tahun Anggaran 2021, Rapat Finalisasi Pansus DPRD Provinsi Kalimantan Barat Pembahas Raperda tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Mitra Kerja, Rapat Kerja Badan Anggaran DPRD Provinsi Kalimantan Barat dengan Tim Anggaran Eksekutif Membahas Raperda Perubahan APBD Provinsi Kalimantan Barat Tahun Anggaran 2020, Hal inilah yang membuat kurangnya waktu bersama keluarga, belum lagi perjalanan Dinas yang dilakukan disetiap bulannya, menyebabkan wanita tersebut harus jauh dari keluarga selama perjalanan dinas dilangsungkan. Konflik dapat muncul jika waktu antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga tidak ditangani dengan baik dan bijaksana. Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan suatu instansi apabila tidak ditangani secara serius dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan instansi.

Roboth (2015) mengemukakan bahwa ada dua bentuk konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian mengenai *work-family conflict* sudah cukup banyak dilakukan namun rata-rata hanya melihat dan fokus pada satu arah saja, yaitu WFC (*work family conflict*) (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Ratih dan Yuliani, 2012). Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas dari dua arah sekaligus, yaitu adanya peran kerja yang mengganggu keluarga WFC (*work-family conflict*) dan peran didalam keluarga yang mengganggu pekerjaan FWC (*family work conflict*).

Wanita digunakan sebagai objek penelitian karena peran ganda yang dihadapi wanita di tempat kerja dan di rumah. Masalah pada dua peran yang harus dilakukan memicu tingkat stres para wanita tersebut. Intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab atas menurunnya kepuasan kerja karena ibu yang bekerja mengalami depresi, peningkatan ketidaknyamanan fisik, dan energi rendah. Temuan Sianturi dan Zulkarnain (2013) menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami seseorang dapat menimbulkan banyak konsekuensi negatif yang tidak hanya mempengaruhi dirinya sendiri tetapi juga sikap kerja, keluarga dan

kehidupan sosialnya. Menurut Greenhaus dan Bautell (1985) dalam Ilyas (2001), konflik peran ganda meliputi konflik pekerjaan-keluarga, mencampurkan masalah pekerjaan dengan keluarga, dan mencampurkan masalah keluarga dengan pekerjaan. Mereka membutuhkan kerja profesional dan disiplin waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan benar.

Begitu juga dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, tepatnya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai lembaga perangkat daerah, Sekretariat DPRD merupakan organisasi yang berperan penting dalam mendukung kinerja DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat sebagai lembaga legislatif. DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dibantu oleh Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Tugas pokok Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat tertuang dalam PERGUB Prov.Kalimantan Barat Nomor 17 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Adapun tugas pokok Sekretariat Provinsi Kalimantan Barat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan pengelolaan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang dibutuhkan oleh DPRD dalam menjalankan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam lembaga ini, seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional. Laporan yang harus dipertanggungjawabkan sehubungan dengan tenggat waktu (deadline) yang telah ditentukan mengharuskan pegawai bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan laporan tepat waktu. Tenggat waktu yang diberikan saat menyelesaikan laporan membutuhkan keterampilan dan akurasi tambahan. Tidak heran pegawai sering membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya (jam normal) untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, beberapa pegawai bahkan melakukan pekerjaan kantor untuk melakukannya di rumah. Tuntutan yang dibebankan kepada wanita dalam pekerjaan seperti itu dapat

menimbulkan konflik internal antara tuntutan perempuan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab keluarganya. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan inilah yang dapat menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja (Rohmah, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap *work life balance* (Puspitasari & Ratnawati, 2022). Penelitian ini didukung oleh penelitian Jahan, *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa guru universitas telah mengalami lebih banyak konflik keluarga-pekerjaan (FWC) pada pekerjaan dan kepuasan hidup. Penelitian ini juga menyiratkan bahwa variabel kontrol seperti identifikasi jenis kelamin, jumlah anak yang dilaporkan, status perkawinan, tingkat pendidikan dan agama yang dianut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap WFC, FWC, kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Studi lain juga menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap kepuasan kerja (Haar, 2014). Oleh karena itu, individu yang lebih tertarik pada pekerjaan daripada keluarga mengalami work family conflict dan tingkat 5 stress psikologi lebih tinggi dan life satisfaction yang rendah (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Artinya semakin tinggi seseorang melibatkan pekerjaan daripada keluarga maka semakin timpang waktu yang diberikan untuk keluarga. Sehingga mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu pada kedua domain tersebut dan terjadi ketidakpuasan dalam kehidupan mereka.

Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Anwar (2014) yang menyatakan bahwa work life balance memediasi hubungan orientasi peran gender dan kepuasan keluarga namun tidak mampu menjadi mediasi hubungan peran gender pada kepuasan kerja. Penelitian work family conflict juga pernah dilakukan oleh Ranikusna & Wulansari (2015) yang menemukan bahwa work family conflict tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Rohmah (2015) juga pernah meneliti mengenai kepuasan kerja pada work family conflict yang hasilnya menyatakan kedua variabel tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti mencoba mengkaji Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
5. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?

6. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
7. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Work Life Balance* wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi antara *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi antara *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam terkait analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai referensi dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya dan menambah konsep baru bagi pengembangan ilmu manajemen.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Kontribusi Praktis penelitian yang dilakukan di DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat adalah:

1. Untuk DPRD Kota Pontianak dan Provinsi di Kalimantan Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan kelembagaan untuk dapat membaca situasi dan mampu menganalisis adanya *work family conflict*, *family work conflict* dan *work life balance* yang terjadi di kalangan pegawai perempuan sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal dalam mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi Para Akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai masukan untuk menambah wawasan tentang dampak pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *work life balance* sebagai variabel intervening.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan untuk mengembangkan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *work life balance* sebagai variabel intervening. Sehingga dapat memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Sekretariat DPRD menyediakan sarana, anggaran, dan tenaga ahli guna kelancaran pelaksanaan tugas fraksi sesuai dengan kebutuhan dan dengan

memperhatikan kemampuan APBD. Pimpinan Fraksi terdiri atas dari Ketua, Wakil Ketua dan Sekretaris.

Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)
2. Bagian Umum dan Keuangan
 - a) Kabag Umum dan Keuangan
 - b) Kasubbag Program dan Keuangan
 - c) Kasubbag tata Usaha dan Kepegawaian
 - d) Kasubbag Rumah Tangga
3. Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan
 - a) Kabag Persidangan dan Perundang-Undangan
 - b) Plt.Kasubbag Kajian Perundang-Undangan
 - c) Kasubbag Persidangan dan Risalah
 - d) Kasubbag Humas,Protokol dan Publikasi
4. Bagian Fasilitasi Anggaran dan Pengawasan
 - a) Kabag Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan
 - b) Kasubbag Fasilitasi Penganggaran
 - c) Kasubbag Fasilitasi Pengawasan
 - d) Kasubbag Kerjasama dan Aspirasi
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Visi dan Misi

a) Visi

Visi adalah pernyataan menyeluruh tentang keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, yang mencerminkan harapan yang ingin dicapai berdasarkan kondisi dan potensi, serta prediksi tantangan dan peluang di masa depan. Dalam pengertian tersebut dan sejalan dengan visi Pemerintah Kota Pontianak, maka visi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat adalah: “Mewujudkan kesejahteraan masyarakat Kalimantan Barat dengan percepatan pembangunan infrastruktur dan perbaikan tata kelola pemerintahan”.

b) Misi

Misi adalah pernyataan umum tentang upaya yang akan dilaksanakan dan dicapai agar tujuan dapat dilaksanakan dengan baik dan berhasil sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dengan berdasarkan visi yang telah ditetapkan, maka misi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat adalah: “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dengan berdasarkan prinsip Good Governance”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work Family Conflict*

Wanita di tempat kerja dan di rumah memiliki dua peran yang sama pentingnya, di tempat kerja wanita harus mencapai tujuan perusahaan secara profesional, sedangkan di rumah wanita mengemban tanggung jawab utama mengurus keluarga. Memainkan kedua peran tersebut dalam waktu yang bersamaan tidaklah mudah, sehingga dalam praktiknya dapat terjadi konflik tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Frone, *et al* (2000) dalam Triaryati (2003) menyebut konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak seimbang. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran pekerjaan, dan usaha ini dipengaruhi oleh kemampuan yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya.

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi ketika seseorang berusaha untuk memenuhi persyaratan peran di tempat kerja dan bisnis dipengaruhi oleh usaha kemampuan orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan sebaliknya, dimana persyaratan peran tidak terpenuhi di keluarga dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan akibat dari tekanan beban kerja, pekerjaan yang berlebihan dan menyita waktu, seperti pekerjaan yang terburu-buru dan deadline, serta kebutuhan keluarga berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaan rumah Greenhaus dan Beutell (1985).

Spector (2002) dalam Robbins (2004) mengemukakan konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan kerja tidak seimbang sehingga terjadi disonansi dengan tuntutan keluarga. Boles, *et al* (2001) dalam Purnamasari (2008) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh pekerja. Tuntutan pekerjaan terkait dengan stres akibat

beban kerja dan jam kerja yang panjang, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan tergesa-gesa sehingga penyelesaian pekerjaan tidak akurat. Kebutuhan keluarga terkait dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani berbagai tugas.

2.1.1.1 Indikator *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Adekola (2010) mengidentifikasi tiga jenis indikator konflik *work family conflict*, yaitu:

1. Pekerjaan berbasis waktu mengganggu keluarga (*Time based work interference with family*)

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan satu persyaratan pekerjaan dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan persyaratan lainnya.

Bentuk konflik ini berkaitan dengan:

- a) Jam kerja
- b) Lembur
- c) Kehadiran
- d) Pergeseran atau pembagian kerja yang tidak teratur menyebabkan konflik antara waktu kerja dan waktu keluarga.
- e) Mengontrol kemajuan pekerjaan

2. Tekanan pekerjaan mengganggu keluarga (*Strain-based work interference with family*)

Tekanan dari satu peran dapat mempengaruhi peran lainnya. Gejala tekanan jenis ini meliputi:

- a) Ketegangan yang dialami
- b) Kecemasan
- c) Kelelahan
- d) Karakteristik peran pekerjaan
- e) Dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Pekerjaan berbasis perilaku mengganggu keluarga (*Behavior-based work interference with family*)

Bentuk terakhir dari *work family conflict* adalah konflik berbasis perilaku di mana pola perilaku tertentu tidak sejalan dengan harapan tentang perilaku peran lain. Sama seperti solusi untuk masalah di tempat kerja disamakan

dengan solusi untuk masalah di rumah. Studi ini mengacu pada teori Greenhaus dan Beutell sebagai indeks utama untuk mengukur konflik *work family conflict*.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Work Family Conflict

Frone & Bellavia (2005) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)

Karakteristik demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak bungsu) Misalnya, perempuan lebih mungkin mengalami konflik peran karena pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai tanggung jawab terbesar perempuan dibandingkan laki-laki.

2. Peran keluarga (*family role predictors*)

Pembagian waktu pekerjaan rumah tangga (perawatan dan pekerjaan rumah tangga)

3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pembagian waktu, tuntutan kerja yang terlalu banyak, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, karakteristik tempat kerja, contohnya terlalu banyak tugas akan menyebabkan karyawan harus bekerja lembur, atau terlalu banyak penugasan akan menyebabkan karyawan bekerja lembur. Karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dan untuk berada di perjalanan sehingga memengaruhi peran lainnya.

2.1.1.3 Dampak Work Family Conflict

Hasil penelitian dari Allen, *et al* (2000) dalam Srivastava (2012) menjelaskan bukti signifikan terkait konflik pekerjaan-keluarga, yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dikaitkan dengan berbagai pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen, non-pekerjaan termasuk kepuasan keluarga dan stres terkait dengan depresi dan kelelahan. Ahmad (2008) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak negatif terhadap kinerja. Konflik pekerjaan-keluarga dikaitkan dengan penurunan perhatian dan konsentrasi di tempat kerja, ketidakhadiran, keterlibatan kerja yang rendah, dan

penurunan kewarganegaraan organisasi, yang pada akhirnya mengurangi kinerja secara keseluruhan.

2.1.1.4 Strategi Manajemen *Work Family Conflict*

Individu yang terus mengalami konflik peran mencari cara untuk mengurangi konflik dan ketegangan yang dirasakan. Allen, *et al* (2001) dalam Dixon (2007) mengemukakan cara berikut untuk mengatasi *work-family conflict*:

1. Manajemen waktu

Manajemen waktu adalah strategi yang sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja. Manajemen waktu yang dapat dilakukan adalah merencanakan dan menetapkan tujuan kerja, menetapkan prioritas, dan mendelegasikan beberapa tugas di rumah dan di kantor.

2. Manajemen Rumah

Manajemen rumah tangga adalah manajemen yang dapat dilakukan dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga, karena meringankan beban kerja sehari-hari perempuan dan memungkinkan perempuan untuk lebih fokus pada anak dan suami mereka setelah bekerja. Perempuan yang sudah bekerja seperti itu tetap bisa memenuhi komitmennya terhadap keluarga sekaligus merawat seluruh anggota keluarga.

3. Manajemen pekerjaan

Seseorang yang sudah bekerja dengan sangat bersungguh-sungguh menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga, semakin banyak pekerjaan yang menumpuk dan tertunda, semakin malas untuk segera menyelesaikan pekerjaan sehingga menghambat hubungan dengan keluarga.

2.1.2 *Family Work Conflict*

Konflik peran ini dapat terjadi karena pekerjaan yang belum selesai atau tekanan kerja yang mengganggu kebutuhan keluarga. Menurut Noor (2004), *Family Work Conflict* adalah konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas kerja. Misalnya, seseorang membatalkan pertemuan penting karena anaknya sakit. Contoh lainnya adalah ketika seorang ibu harus memilih antara memenuhi deadline pekerjaan dan bekerja lembur di kantor atau pulang untuk mengasuh anak. Wanita harus bisa memenuhi deadline agar tidak

mengganggu waktu keluarga. Selain itu, perbedaan gender juga dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi timbulnya konflik keluarga. Pengasuhan anak biasanya dilakukan oleh perempuan, sehingga keberadaan istri yang bekerja dapat menimbulkan lebih banyak konflik keluarga (Voydanoff, 1988 dalam Adeloka, 2010).

Family-work conflict (FWC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari peran pekerjaan dan konflik keluarga saling bertentangan, sehingga menjadi lebih sulit untuk menjalani peran di tempat kerja karena mereka juga menjalani peran di rumah dan sebaliknya. Menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan Greenhaus & Beutel (1985). *Family-work conflict* (FWC) terjadi karena ketidaksesuaian antara kondisi aktual dan harapan. Wanita cenderung melaporkan campur tangan keluarga di tempat kerja. *Family-work conflict* (FWC) dapat menyebabkan stres kerja karena memaksa seseorang untuk berperilaku dengan cara yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffuddin, 2003).

2.1.2.1 Indikator *Family Work Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Adekola (2010):

1. Time based family work conflict

Waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.

2. Strain based family work conflict

Tekanan dalam peran keluarga dapat memengaruhi kinerja peran di tempat kerja.

3. Behavior family work conflict

Pola perilaku peran keluarga tertentu tidak selaras dengan ekspektasi perilaku peran kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari 3 (tiga) indikator tersebut.

2.1.3 Work Life Balance

Menurut Hudson (2005) dalam Maslichah & Hidayat (2016), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* sering berkaitan dengan menyeimbangkan atau mempertahankan berbagai aspek kehidupan manusia. Hutcheson (2012) dalam Maslichah & Hidayat (2016) menambahkan bahwa *work-life balance* tidak hanya melibatkan waktu, tetapi juga perasaan senang tentang seberapa terlibat seseorang dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan. Lazar et.al (2010) *Work-life balance* adalah tingkat pencapaian kepuasan kerja individu dalam berpartisipasi terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang dimiliki dalam kehidupannya dan melakukan semaksimal mungkin. Poulouse & Sudarsan (2014) mendefinisikan *work life balance* sebagai pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup dibutuhkan energy dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Poulouse & Sudarsan (2014) mengajukan teori mengenai *work life balance* yaitu bagaimana batasan antara pekerjaan dan kehidupan dengan bekerja/keluarga sebagai yang utama, dan memisahkan antara fisik dan psikologis. Teorinya menjelaskan bahwa adanya sinergi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Lockwood (2003) dalam Qodzarina, *et al* (2018) *Wok Life Balance* adalah kondisi yang menyeimbangkan dua kebutuhan, yaitu kondisi kerja dan kondisi pribadi seseorang. Selain itu, Delecta (2011) dalam Qodzarina, *et al* (2018) menambahkan *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu memenuhi tanggung jawab pekerjaan, berkomitmen kepada keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Penjelasan lain untuk *Work-life balance* oleh McDonald & Bradley (2005) dalam Lingga (2020) adalah Sejauh mana individu puas dan terlibat secara seimbang dalam peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan mereka di luar pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* adalah seberapa pandainya seseorang memisahkan minat kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang bekerja.

2.1.3.1 Komponen – Komponen Work Life Balance

4 Komponen penting menjadi alat ukur *work-life balance* Menurut Poulouse & Sudarsan (2014), yaitu:

1. Waktu

Banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan selain bekerja.

2. Perilaku

Mencakup tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia mampu mewujudkan yang ia inginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan (strain)

Termasuk kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit tetap fokus.

4. Energi

Energi adalah sumber daya yang terbatas dalam diri manusia ketika individu kekurangan energi untuk melakukannya menyebabkan aktivitas dapat meningkatkan stres.

2.1.3.2 Indikator *Work Life Balance*

Hudson (2005) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi atau aspek dalam *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu (Time Balance)

Jam yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

2. Berpartisipasi dalam keseimbangan (Involvement Balance)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

3. Keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance)

Tingkat kepuasan dengan pekerjaan dan peran keluarga adalah sama.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work life Balance*

Poulouse & Sudarsan (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, sebagai berikut:

1. Faktor Individu (Individual Factors)

a) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara di mana seorang individu berperilaku terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama, yaitu; extraversion (tingkat kenyamanan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau ketelitian (kegigihan dan motivasi yang mendalam mencapai tujuan), neurotisme (anti-stres), dan terbuka untuk pengalaman.

b) Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*)

Kesejahteraan psikologis mengacu pada karakteristik psikologis yang positif, contohnya termasuk penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi pula.

c) Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan menggunakan emosi atau perasaan.

2. Faktor organisasi (Organisational Factor)

a) Pengaturan Kerja (*Work Arrangement*)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai mengatur dan memberikan bantuan di tempat kerja dan di luar pekerjaan seperti merekrut, mempertahankan dan motivasi.

b) Kebijakan dan Program *Work-Life Balance* (*Work life balance Policies and Programs*)

c) Dukungan Organisasi (*Work Support*)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family* kebijakan/manfaat dan fleksibilitas untuk menyusun jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi pekerjaan, dukungan atasan dan fokus pada karir pegawai.

d) Kerja (*Job Stress*)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap lingkungan kerja seperti ancaman atau tuntutan, perasaan tidak nyaman individu yang sedang bekerja.

e) Teknologi (*Techology*)

Teknologi dapat membantu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, jadi bagus untuk manajemen waktu.

f) Peran (*Role Related Factors*)

Konflik peran, ambiguitas peran, dan jam kerja berlebihan memiliki peran besar dalam munculnya pekerjaan konflik hidup. Semakin kacau perannya, semakin sulit juga mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*Work life Balance*).

3. Pengaruh faktor social (*Societal Factors Influencing*)

a) Pengaturan Penitipan Anak (*Child Responsibility*)

Terkait dengan jumlah anak dan tanggung jawab orang tua menciptakan ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga.

b) Dukungan Keluarga (*Family Support*)

Dukungan pasangan, dukungan orang tua dan persyaratan individu dan keluarga

4. Faktor lain

Usia, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, jenis pekerjaan, pendapatan dan jenis keluarga.

2.1.3.4 Manfaat dan Fungsi *Work Life Balance*

Hudson (2005) dalam Paulose & Sudarsan (2014), mencapai keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan beberapa hasil yang berbeda terbagi menjadi dua kategori: keluaran yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan keluaran tidak terkait dengan pekerjaan. Fungsi keseimbangan kehidupan kerja di tempat pekerjaan adalah:

1. Kepuasan kerja

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *work-life balance* secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

2. Komitmen terhadap organisasi

Work-life balance juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan kepada organisasi. Semakin tinggi *work-life balance* karyawan, Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya.

3. Minimnya Turnover

Work-life balance telah terbukti berhubungan secara signifikan dengan Turnover. Hubungan antara *work life balance* dan turnover berkorelasi negatif. Semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat turnover karyawan.

4. Minimal absen

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja itu berhubungan signifikan dengan absensi atau ketidakhadiran karyawan. Hubungan semacam itu hubungan yang dimiliki adalah negatif, sehingga semakin tinggi *work life balance* karyawan maka tingkat absensi karyawan semakin rendah.

5. Performa kerja

Work-life balance memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *Work-life balance* tinggi memiliki kinerja yang baik.

Dari teori *work life balance* atau kehidupan keseimbangan kerja maka yang menjadi Indikatornya adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Colquitt, LePine & Wesson (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Bertentangan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Robbins (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yaitu hasil evaluasi karakteristiknya. Berikutnya Handoko (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional sebagai refleksi perasaan sangat erat kaitannya dengan sikap dan situasi karyawan itu sendiri, kerjasama antara pimpinan dan karyawan.

Hal ini tergantung pada sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan tempat kerja.

Menurut definisi yang dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau kesenangan sikap pribadi terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan.

2.1.4.1 Teori-Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Herzberg dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas dalam bekerja (*dissatisfiers – satisfiers*).

Herzberg (1987) ada dua situasi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, kondisi eksternal, kondisi pekerjaan (*job context*), jika kondisi tersebut tidak ada, karyawan akan merasa tidak puas, dan tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, konteks pekerjaan, berupa kondisi intrinsik, mendorong tingkat motivasi yang kuat yang mengarah pada prestasi pekerjaan yang baik. Ketika kondisi ini tidak terpenuhi, ketidakpuasan yang berlebihan dapat muncul.

Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Menurut Herzberg, faktor kepuasan kerja yang disebut motivator berkaitan dengan isi atau sifat intrinsik pekerjaan, yaitu:

a) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Kemampuan menentukan sikap terhadap tindakan yang dilakukan dan kemampuan mengambil resiko atas tindakan yang dilakukan.

b) Peluang untuk maju (*Advancement*)

Kemungkinan bahwa seorang pekerja akan dapat membuat kemajuan di tempat kerja.

c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu, tergantung pada bidangnya masing-masing.

d) Pencapaian (*Achievement*)

Hasil kerja seseorang berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya.

e) Pengakuan (*Recognition*)

Tingkat pengakuan atas kinerja atau hasil pekerjaan mereka. Menurut Herzberg, adanya faktor-faktor tersebut akan memberikan karyawan rasa puas, tetapi juga tidak memiliki faktor ini tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

2. Teori Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Theory*)

Colquitt, *et al* (2015) mengajarkan bahwa ada lima unsur yang menghasilkan keadaan psikologis saat menghadapi pekerjaan, yaitu:

a) Variasi (*Variety*)

Sejauh mana pekerjaan ini membutuhkan banyak aktivitas yang menunjukkan banyak keterampilan dan bakat yang berbeda.

b) Identitas (*Identity*)

Sejauh mana pekerjaan perlu dilakukan secara penyelesaian keseluruhan, dapat diidentifikasi, adalah pekerjaan yang mencapai hasil yang nyata dari awal sampai akhir.

c) Makna (*Significance*)

Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan orang lain.

d) Otonomi (*Authonomy*)

Kerja adalah suatu keadaan dimana individu diberikan kebebasan, kemandirian dan keleluasaan untuk bekerja.

e) Umpan balik (*Feedback*)

Sejauh mana lingkungan melakukan aktivitas yang diperlukan untuk pekerjaan itu memberi karyawan informasi yang jelas tentang seberapa baik kinerja mereka.

2.1.4.2 Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2017) berpendapat bahwa aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Gaji atau upah

Gaji yang cukup dan rasa keadilan bagi orang lain (*perceived equity vis-a-vis others*).

2. Pekerjaan

Meliputi tanggung jawab, minat dan pertumbuhan.

3. Promosi

Peluang untuk maju, termasuk peluang untuk maju lebih jauh.

4. Penyediaan atau Pengawasan Kerja

Kualitas pengawasan, termasuk bantuan teknis dan dukungan sosial.

6. Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja, termasuk keharmonisan dan rasa hormat sosial.

2.1.4.3 Unsur Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2017) menyatakan bahwa ada lima faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja pekerja, yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. Ketidakpuasan (*Disrepancies*)

Kepuasan karena terpenuhinya harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan individu dari pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan adalah hasil dari keyakinan bahwa pekerjaan memenuhi nilai-nilai kerja pribadi yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan tergantung pada seberapa jujur karyawan diperlakukan dan dipekerjakan. Menganggap hasil kerja relatif terhadap masukan sebagai lebih bermanfaat daripada hasil/masukan penting lainnya.

5. Komponen Watak/Genetik (*Dispositional/Genetic Components*)

Kepuasan kerja adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Dampak kepuasan kerja Robbins (2017) Ada empat cara pengungkapan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

1. Keluar (*exit*)

Ketidakpuasan diungkapkan melalui tindakan yang langsung meninggalkan organisasi.

2. Menyuarakan (*voice*)

Ketidakpuasan diungkapkan melalui prestasi dan upaya konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

3. Loyalitas (*loyalty*)

Ketidakpuasan berarti secara pasif menunggu kondisi membaik.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Mengekspresikan ketidakpuasan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Robbins (2017) juga menambahkan bahwa terdapat dampak tambahan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu *counterproductive work behavior* (CWB). Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang secara aktif merusak organisasi, termasuk mencuri, agresif terhadap rekan kerja, terlambat atau tidak hadir.

Selain itu, Robbins menemukan hubungan negatif yang konsisten antara kepuasan dan ketidakhadiran, namun hubungan tersebut sedang hingga lemah. Secara umum, karyawan yang tidak puas memiliki ketidakhadiran yang tinggi ketika banyak alternatif pekerjaan tersedia, tetapi ketika sedikit alternatif yang tersedia, karyawan yang tidak puas memiliki ketidakhadiran (rendah) yang sama dengan karyawan yang puas. Organisasi yang menawarkan tunjangan cuti sakit yang bebas mendorong semua karyawan, termasuk mereka yang sangat puas, untuk mengambil cuti.

Robbins juga menambahkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan turnover lebih kuat daripada hubungan antara kepuasan dan ketidakhadiran. Secara keseluruhan, pola kepuasan kerja yang menurun adalah prediktor terbaik dari niat berpindah. Tingkat turnover juga terkait dengan lingkungan kerja. Jika suasana di dalam tempat kerja karyawan merupakan salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja yang menyebabkan turnover karyawan akan ada efek penularan. Hal ini menunjukkan bahwa manajer mempertimbangkan pola kepuasan kerja (dan perputaran) rekan kerja saat menugaskan rekan kerja ke area baru. Dari kesimpulan teoritis di atas, indikator kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, penyedia atau pengawasan, dan rekan kerja.

2.2 Kajian Empiris

Peneliti-peneliti terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan Yayasan Taruni Bhakti Madiun” dilakukan oleh Islamiati dan Deni (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Sampel penelitian ini adalah karyawan wanita Yayasan Taruni Bhakti Madiun yang berjumlah 47 pegawai. Metode pengambilan sampel mengadopsi metode total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita Yayasan Taruni Bhakti Madiun.
2. Penelitian yang berjudul “Work Life Balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction” dilakukan oleh Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent and Ines Alegre (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, kebanggaan organisasi, dan kepuasan kerja. Dalam menilai keseimbangan kehidupan kerja karyawan, makalah ini mempertimbangkan dua premis terkait: dukungan supervisor dan otonomi pekerjaan; dan mengeksplorasi hubungan mereka dengan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja. Untuk menguji hipotesis, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data di organisasi farmasi di Spanyol, diperoleh 374 tanggapan. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk analisis data. Data mengkonfirmasi hubungan antara struktur yang dianalisis. Temuan mendukung hipotesis hubungan antara dukungan *work-life balance* dan otonomi supervisor dan *work-life balance* karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja karyawan terkait dengan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja.
3. Penelitian yang berjudul “Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction” dilakukan oleh Aqeel Ahmed Soomro,

Robert J. Breiteneker, Syed Afzal Moshadi Shah (2018). Tujuan penelitian ini adalah karena masyarakat baik di negara berkembang maupun negara maju saat ini sedang menghadapi isu-isu seperti konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Maka dari itu, tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara work-life balance, konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga- pekerjaan dan kepuasan karyawan sebagai variabel moderasi. Objek dari penelitian ini adalah dosen yang mengajar *full time*. Tanggapan dari 280 anggota fakultas universitas muda yang mengajar di universitas negeri di Islamabad, Pakistan, dipelajari dengan menggunakan analisis regresi linier untuk menguji enam hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* serta konflik antara *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderating pada hubungan antara *work-life conflict*, *work-family conflict*, *family work conflict* dan kinerja karyawan.

4. Penelitian yang berjudul “Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers” dilakukan oleh Tazrin Priyanka Jahan, Momotaj Akter Mily, Md. Asadujjaman, Mohammad Arani and Md. Mashum Billal (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak konflik peran pekerjaan-keluarga pada pekerjaan dan kepuasan hidup tiga profesional utama: dokter, insinyur, dan guru universitas. Data dikumpulkan melalui survei tatap muka terhadap 60 dokter, 60 insinyur, dan 60 guru universitas dari berbagai institusi negeri dan swasta di Bangladesh. Analisis data yang dilakukan adalah analisis statistik angket (mean, SD, nilai maksimum, nilai minimum), analisis deskriptif (%), uji-t, analisis uji varians, analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa guru universitas mengalami lebih banyak konflik kerja-keluarga (WFC) pada kepuasan kerja dan konflik keluarga kerja (FWC) pada pekerjaan dan kepuasan hidup daripada dokter dan insinyur. Namun, insinyur mengalami lebih banyak WFC dalam hal kepuasan hidup. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kontrol

seperti identitas jenis kelamin, jumlah anak, status perkawinan, tingkat pendidikan dan agama berpengaruh signifikan terhadap WFC, FWC, kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

5. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya” dilakukan oleh Nur Indrayati (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *work-life balance*, (2). Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. (3). Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. (4). Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui simple random sampling yang memiliki jumlah sampel sebanyak 254 pegawai di KPPS Solo Raya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*. Hal ini dikarenakan semakin rendah *work-life balance* pegawai yang disebabkan oleh semakin tinggi konflik kerja-keluarga pegawai, maka kinerja pegawai cenderung semakin rendah, begitu pula sebaliknya.
6. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Pegawai Pt Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Semarang Dan Batang)” dilakukan oleh Dian Puspitasari dan Intan Ratnawati (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai variabel intervening yang dapat dikendalikan oleh karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi ini terdiri dari karyawan tetap dan sudah menikah dari level manajemen

puncak dan menengah di PT Jasa Marga Toll Road Operator Cabang ABC Semarang sebanyak 52 orang, dan PT Jasa Marga Tol Operator Jalan Cabang Batang-Semarang sebanyak 34 orang. Total populasi dalam penelitian ini adalah 86 orang. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *software Smart PLS* yang merupakan alat untuk menganalisis data. Hasil temuan menunjukkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, *work-family conflict* berdampak negatif terhadap work-life balance, work-life balance berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan *work-life balance* memediasi dampak tersebut. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian, hal ini berarti konflik pekerjaan-keluarga perlu dikurangi untuk meningkatkan kinerja manajer menengah dan senior operator jalan tol PT Jasa Marga Semarang dan Batang. Selain itu, work-life balance perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja manajer menengah dan senior operator jalan tol PT Jasa Marga Semarang dan Batang.

7. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)” dilakukan oleh Lisa Dwi Afrilia (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel *work-family conflict* (X) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang diambil adalah 42 orang karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Hasil yang diperoleh dari *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Saran penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah terus memberikan motivasi dan semangat kepada bawahan, memahami permasalahan serta meminimalisir konflik di

rumah dan di tempat kerja. Peneliti berharap temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Rumah Sakit Permata Bunda Malang untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Penelitian yang berjudul “The mediating effect of work–life balance on the relationship between work– family conflict and life satisfaction” dilakukan oleh Karckay & Bakalim (2017). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan skala keseimbangan kehidupan kerja untuk perempuan dan laki-laki yang bekerja di Turki. Tujuan kedua adalah untuk menyelidiki peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja antara konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan kepuasan hidup. Dalam Studi 1 (N = 274), skala keseimbangan kehidupan kerja dikembangkan dan bukti awal validitasnya diberikan. Dalam Studi 2 (N = 356), analisis faktor konfirmatori mendukung unidimensionalitas skala. Alfa Cronbach untuk konsistensi internal dan reliabilitas komposit adalah 0,92. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara work family conflict dan life satisfaction, dan antara hubungan family work conflict dan life satisfaction. Terdapat hubungan dan signifikan antara work life balance dan life satisfaction dan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan pada work life balance antara work family conflict dan family work conflict terhadap life satisfaction. Analisis multikelompok mengungkapkan bahwa jalur struktural model lengkap tidak berbeda berdasarkan jenis kelamin.
9. Penelitian yang berjudul “Outcomes of work – life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health : A study across seven cultures” dilakukan oleh Haar, Russo, Sune, & Ollier-malaterre (2014). Studi ini menyelidiki pengaruh *work-life balance* (WLB) pada beberapa hasil individu lintas budaya. Menggunakan sampel 1416 karyawan dari tujuh populasi berbeda - Malaysia, Cina, Maori Selandia Baru, Eropa Selandia Baru, Spanyol, Prancis, dan Italia . Hasil menunjukkan bahwa work life balance memiliki dampak tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap job satisfaction orang tua bekerja dan non-orang tua bekerja.

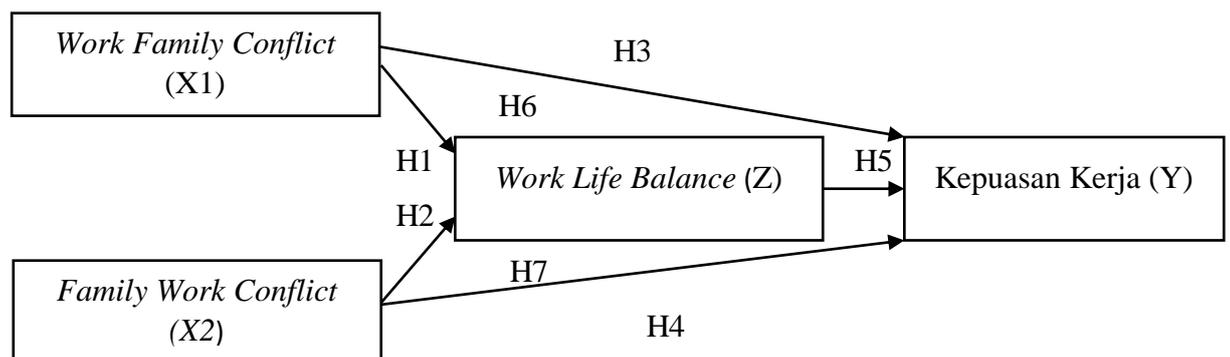
10. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Work-Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Family Centrality Sebagai Variabel Moderasi” dilakukan oleh Donny Eka Setiawan (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dan untuk menguji variabel sentralitas pekerjaan-keluarga sebagai variabel moderator dalam model. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satresnarkoba Polrestabes Surabaya yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk pengambilan sampel. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
11. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work From Home* Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa Pascasarjana Di Kota Malang Yang Bekerja)” dilakukan oleh Alifiardi Arrizky Azhar (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* dan *work-life balance* terhadap produktivitas seseorang dengan peran ganda yaitu mahasiswa pascasarjana yang aktif bekerja di Kota Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non kasus kausalitas dengan jumlah responden 85 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan alat yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Teknik analisis hipotesis menggunakan persamaan model struktural (SEM) berbasis *partial least squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *work from home* dan *work-life balance*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dampak bekerja dari rumah dan *work-life balance*, semakin tinggi pula

kepuasan kerja. Studi ini juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis masalah yang dihadapi maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

1. Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang akan mempengaruhi munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah *Work Family Conflict (X1)* dan *Family Work Conflict (X2)*.
2. Variabel intervening dalam hal ini adalah *Work Life Balance (Z)*.
3. Variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah *Kepuasan Kerja (Y)*.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa *Kepuasan Kerja Pegawai* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict* dan *Work Life Balance*. Dengan memperhatikan *Work*

Family Conflict, *Family Work Conflict* dan *Work Life Balance* maka pegawai akan memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga menghasilkan kerja yang baik.

2.3.2 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Work Life Balance*

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antar peran berupa limpahan negatif dari lingkungan kerja ke dalam keluarga (Byrne and Baring, 2017). Hal ini sebenarnya menetapkan tingkat stres bagi karyawan karena mereka menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, sehingga lebih sedikit waktu yang tersedia untuk keluarga. Konflik antara dua peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat dihindari karena keduanya bergerak berlawanan arah dan sama sekali tidak sesuai satu sama lain karena kedua peran tersebut menghadirkan kebutuhan, prioritas, norma, harapan, dan persyaratan yang berbeda (Shaffer, *et al.*, 2016). Jika kondisi ini terus berlanjut, pegawai akan mengalami *work-life balance*. *Work-life balance* secara luas didefinisikan sebagai tingkat kepuasan antara berbagai peran dalam kehidupan pribadi individu (Indrayati, 2021). Puspitasari dan Ratnawati (2022) Menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H1: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

2. Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap *Work Life Balance*

Banyak pegawai merasa sulit menyeimbangkan peran mereka di rumah dengan peran mereka di tempat kerja (*family work conflict*), terutama ketika jam kerja panjang dan organisasi tidak responsif. Mungkin manajemen menganggap itu masalah pribadi setiap pegawai. Tapi keluarga adalah bagian fundamental dari masyarakat dan teori manajemen tradisional yang memisahkan urusan keluarga dan pekerjaan tidak lagi relevan. *Family work conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan (Lingard dan Francis, 2012). Akhirnya, jika situasi ini berlangsung lama, pegawai akan mengalami *work-life balance*. *Work-life*

balance secara luas didefinisikan sebagai tingkat kepuasan antara berbagai peran dalam kehidupan pribadi individu (Indrayati, 2021). Jahan, *et al* (2022) Membuktikan bahwa Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap *Work Life Balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap *work life balance*. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H2: *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran kerja dan peran keluarga karena tuntutan tekanan yang tinggi terkait dengan masing-masing peran dan penurunan kinerja di kedua peran tersebut. Ini didasarkan pada teori konflik peran, yang mengasumsikan bahwa individu memiliki jumlah sumber daya yang tetap dalam hal waktu dan energi yang dapat dialokasikan untuk peran yang berbeda. Konflik pekerjaan-keluarga dipahami sebagai fenomena dua arah, termasuk konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Selanjutnya, itu memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja (Buonocore, 2012). Soomro, *et al* (2018) menyimpulkan dari hasil pengujian bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H3: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

4. Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

FWC terjadi ketika komitmen dan kepentingan keluarga mengganggu kehidupan kerja, seperti tanggung jawab utama untuk anak-anak, tanggung jawab mengasuh orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, dan anggota keluarga yang tidak mendukung. FWC memiliki dampak yang lebih besar pada kehidupan dan kepuasan kerja. Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breiteneker, Syed Afzal Moshadi Shah (2018) dari hasil pengujian disimpulkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H4: *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

5. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Ramadhani (2013) komponen yang dapat dilakukan untuk menjaga *work-life balance* dengan memberikan bonus (tunjangan), fasilitas kesehatan dan kebugaran, membantu merawat anak dan orang tua pekerja yang lebih tua, dan memberikan kebijakan cuti sakit. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga yang sangat dibutuhkan agar kepuasan kerja dapat terjaga dengan baik. Islamiati dan Deni (2019) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H5: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

6. Peran mediasi *Work Life Balance* pada hubungan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

Konflik di tempat kerja mengurangi kepuasan kerja (Wasito, 2012). Seseorang yang merasa memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan keluarga cenderung berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Anderson. *et al* (2002) dalam Iifah (2008) menemukan bahwa WFC (*Work-Family Conflict*) jika terus menerus dialami membuat pegawai kurang puas terhadap pekerjaannya, sedangkan ketika konflik kerja diselesaikan dan dapat teratasi membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya karena tidak ada lagi beban yang dialami peran ganda. Jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi di tempat kerja, itu mengarah pada motivasi diri untuk tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, karena kepuasan mencerminkan perasaan seseorang tentang apa yang dia lakukan dan sebaliknya (Amalini, 2016).

Work-life balance adalah apa yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menangani dua atau lebih kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi sehingga membuat lebih sedikit masalah psikologis dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Haar, *et al* (2014) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki efek tidak langsung terhadap kepuasan kerja atau dapat memediasi hubungan antara konflik kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H6 : *Work life balance* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

7. Peran mediasi Work Life Balance pada hubungan *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja

Frone, *et al* dalam Ratna (2012) menyatakan bahwa tuntutan kehidupan keluarga dapat menghambat seseorang untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, sehingga mengurangi kepuasan dalam karir sehingga mempengaruhi kinerja. Anderson, *et al* (2002) dalam Ifah (2008) mengatakan Pekerja yang merasa aktivitasnya di rumah terbengkalai karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja seringkali berdampak pada ketidakpuasan kerja mereka.

Work-life balance adalah apa yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menangani dua atau lebih kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi sehingga membuat lebih sedikit masalah psikologis dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Karckay &

Bakalim (2017) menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *family-work conflict* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *work-life balance* terhadap kepuasan hidup dan penelitian yang dilakukan oleh Donny (2019) yang menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H7: *Work life balance* memediasi pengaruh *Family Work Conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, melalui penelitian ini peneliti dapat meramalkan, mengontrol suatu gejala dan dapat menjelaskan setiap variabel. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini berupa penelitian kausal atau sebab akibat (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif karena memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan jenis data dan analisis yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hal ini sesuai dengan teori Sugiyono (2017) yang menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan realita, gejala, dan fenomena yang umumnya digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu sebagai representatif dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pontianak Jl. Slt. Abdurrahman, Sungai Bangkong, Pontianak, Kalimantan Barat, 78113 dan DPRD Provinsi Kalimantan Barat yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124, Indonesia.

3.3 Data

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan (Sugiyono, 2017). Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai wanita Sekretariat

DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat dengan kriteria responden yang sudah ditetapkan. Data primer ini digunakan untuk mendapatkan data asli yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian tidak langsung, berupa dokumentasi hasil penelitian yang telah lalu, baik yang dilakukan oleh peneliti sendiri maupun oleh orang lain (Sugiyono, 2017). Data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal dan berbagai sumber informasi literature lainnya tentang *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dijawab dengan cara menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2017). Penelitian ini membantu untuk mendapatkan data primer yang berkaitan tentang dampak *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi: objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dapat juga disebut sebagai sekumpulan unsur atau elemen-elemen yang menjadi objek penelitian, atau kumpulan dari segala sesuatu yang ingin diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) wanita dengan jumlah 50 responden. Saat

menyebarkan kuesioner untuk pengumpulan data, kuesioner akan disebarakan secara online atau elektronik menggunakan media google form kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Pengukuran sampel adalah langkah menentukan besarnya sampel yang akan diambil ketika melakukan suatu objek. Penentuan besarnya sampel dapat dilakukan secara statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang diperoleh benar-benar dapat berfungsi atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan kata lain harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling. Menurut Sugiyono (2016) “Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik purposive sampling yang dapat menentukan pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu perusahaan yang memenuhi kriteria tertentu. Kriteria yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

- 1.Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat
- 2.Sudah menikah
- 3.Sudah mempunyai anak

3.5 Variabel Penelitian dan Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau terjadinya suatu variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict* (X1) dan *Family Work Conflict* (X2).

2. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y)

Sugiyono (2017) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa Indonesia biasanya disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah hasil dari variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2017) variabel intervening (penghubung) mengacu pada variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini adalah variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi perubahan atau terjadinya variabel dependen, variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*.

3.5.2 Variabel Operasional

Untuk mengoperasionalkan variabel penelitian, diperlukan instrument penelitian. Atas dasar inilah maka variabel penelitian harus dibuat operasionalisasinya. Operasionalisasi variabel penelitian dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Variabel Operasional Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Indikator	Item
1.	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Work-family conflict</i> adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami pekerja. Boles, <i>et al</i> (2001) dalam Purnamasari (2008)	1. <i>Time based work interference with family.</i>	1.Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, membuat tidak bisa berpartisipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil. 2.Melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu yang digunakan untuk bekerja.
			2. <i>Strain based work interference with family</i>	1.Lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga. 2.Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja
			3. <i>Behavior based work interference with family.</i> Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Adekola (2010)	1.Dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik. 2. Perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah
2.	<i>Family Work Conflict</i>	<i>Family Work Conflict</i> merupakan konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu	1. <i>Time based family interference with work.</i>	1.Waktu sering bentrok antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. 2.Melewatkan aktivitas kerja karena

		aktivitas pekerjaan. Noor (2004)		waktu habis untuk tanggung jawab keluarga.
			2. <i>Strain based family interference with work.</i>	1. Merasa cemas bekerja dikantor karena anak sedang sakit dirumah 2. Merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak
			3. <i>Behavior based family interference with work</i> Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Adekola (2010)	1. Dapat berperilaku baik dirumah tetapi, tidak sama baiknya bila ditempat kerja. 2. Perilaku pemecahan masalah yang digunakan di rumah,tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja
3.	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work life balance</i> merupakan tingkat pencapaian individu akan kepuasan kerja atas keterlibatannya terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki dalam kehidupannya an dilakukan semaksimal mungkin Lazar et.al (2010)	1.Keseimbangan Waktu	1.Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi. 2.Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi saya karena pekerjaan.
			2.Keseimbangan Keterlibatan	1. Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi 2. Saya sering mengabaikan kepentingan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya

			3.Keseimbangan Kepuasan Hudson (2005)	1.Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan 2.Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang
4.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Robbins (2017)	1.Kepuasan terhadap gaji	1. Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup. 2. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
			2.Kepuasan terhadap promosi	1. Promosi Pekerjaan telah dilakukan secara adil. 2. Promosi jabatan telah berdasarkan atas kinerja karyawan.
			3.Kepuasan terhadap rekan kerja	1. Telah menerima dukungan dari rekan kerja. 2. Telah merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja.
			4.Kepuasan terhadap supervise Robbins (2017)	1. Telah menerima dukungan dari atasan. 2. Telah menerima perlakuan yang adil dari pekerjaan ini.

3.5.3 Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor atau nilai untuk memudahkan pengelolaan dan ukuran data. Dalam penelitian ini skor atau nilai diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item alat bantu yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pertanyaan dalam kuesioner memiliki lima alternatif jawaban, sehingga responden hanya dapat memilih pada alternatif jawaban tersebut. Lima alternatif jawaban tersebut adalah:

Tabel 3. 2 Tabel skor pilihan jawaban responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan dari kategori-kategori tersebut, bobot nilai tertinggi adalah 5 dan bobot nilai terendah adalah 1. Untuk menentukan kategori jawaban responden apakah sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah, ditentukan dengan skala interval sebagai berikut:

Interval = Skor Jawaban Tertinggi - Skor Jawaban Terendah/Jumlah Kategori:

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari hasil perhitungan rumus di atas terlihat bahwa nilai rentang skala atau interval adalah sebesar 0.8. Rentang skala dari hasil pengukuran 5 kelas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Tabel skor skala katagori pilihan jawaban responden

No	Skala Katagori Jawaban	Katagori Skor
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji instrument penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keefektifan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas adalah mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang ingin kita ukur Ghozali (2016). Uji validitas yang digunakan adalah Korelasi *Pearson*. Signifikansi koefisien korelasi *Pearson* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Suatu item pertanyaan valid jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan tidak valid jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 Ghozali (2016). Uji validitas menggunakan metode koefisien korelasi dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

n = Banyaknya responden

r_{xy} = Indeks Korelasi antara dua variabel

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* yaitu hanya diukur satu kali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nurnnally, 1994;Ghozali, 2016). Rumus perhitungan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$rpq = \left[\frac{b}{b-1} \right] \times \left[\frac{DB^2 - \sum DBi^2}{Dbi^2} \right] \dots\dots\dots$$

Dimana :

rpq = Koefisien reliabilitas

b = Banyaknya pertanyaan

DBi^2 = Variansi skor seluruh pertanyaan menurut responden

Dbi^2 = Variansi skor pertanyaan tertentu (pertanyaan ke-i)

3.6.2 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji linier berganda, yaitu:

3.6.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah:

“Analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa berusaha menarik kesimpulan atau generalisasi yang diterima secara umum.” Adapun penjelasan yang termasuk dalam statistik deskriptif meliputi:

1. Hitungan rata-rata (Mean)

Hitungan rata-rata (Mean) adalah nilai yang diperoleh dengan membagi seluruh nilai pengamatan dengan banyak pengamatan. Rata-rata (Mean) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Keterangan:

X = Mean data

X_n = Variabel ke-n

N = Banyak data atau jumlah sampel

2. Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpangan baku dari data yang telah disusun menjadi tabel distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Keterangan:

S = Standar deviasi

X = Rata-rata nilai

X_i = Nilai X ke 1 sampai ke n

n = jumlah sampel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah model regresi, variabel penghalang, atau residual berdistribusi normal (Ghozali 2016). Uji *Kolmogrov-Smirnov* digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Pengujian ini didasarkan pada hal-hal berikut:

Jika $p < 0,5$ maka distribusi data dianggap tidak normal.

Jika $p > 0,5$ maka distribusi data dianggap normal.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Kd = 1,36 \sqrt{\frac{n1+n2}{n1n2}}$$

Keterangan

Kd : Harga dari *Kolmogrov-Smirnov*

n1 : Sampel yang didapatkan

n2 : Sampel yang diekspetasikan

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dirancang untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat untuk regresi linier. Dalam penelitian ini dilakukan uji linieritas dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier jika signifikan (*Linearity*) lebih dari 0,05 (Ghozali 2016).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi, dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantar variabel independen (Ghozali 2016). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* adalah $\leq 0,10$ dan nilai VIF adalah ≥ 10 , maka variabel tersebut dikatakan memiliki masalah multikolinearitas (Ghozali 2016). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R_k^2)}$$

Keterangan:

VIF : Nilai VIF

R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel bebas

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual (error) dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi (Ghozali 2016). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas namun terjadi homoskedastisitas,

yaitu keadaan dimana residualnya bervariasi dan cenderung konsisten (Ghozali 2013). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji statistik *Glejser*, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas dengan kriteria nilai signifikansi variabel bebas terhadap absolut residual lebih besar dari 0.05. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$|e| = \{x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6\}$$

Keterangan:

$$|e| = \text{absolute error}$$

x_1, \dots, x_6 : Variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut (*absolute error*) maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3.6.3 Analisis Jalur (path analysis)

Analisis jalur atau path analysis adalah analisis yang menguji korelasi antar variabel (Ariyanto, 2005). Dalam analisis jalur, dibahas penerapan metode korelasi dan penghitungan semua jalur variabel yang diduga memiliki korelasi. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2016) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat (kausalitas) antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teori.

Manfaat analisis jalur adalah untuk menjelaskan fenomena yang diteliti atau masalah yang diteliti. Prediksi analisis jalur bersifat kualitatif, faktor determinannya adalah untuk menentukan variabel independen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen, dan dapat ditelusuri mekanisme pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel intervening adalah variabel perantara atau variabel mediasi yang berfungsi memediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakan metode analisis jalur (path analysis) (Engkos dan Riwan, 2012). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$1) Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$2) Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Y = Kepuasan Kerja

Z = *Work Life Balance*

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = *Family ork Conflict*

€ = Residual

$\beta_1, \beta_2,$ = Koefisien Regresi

a = Nilai Konstan

3.6.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik F

Uji *Hosmer and Laweshow Goodness of Fit Test* dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *chi-square* atau dari uji *Hosmer dan Laweshow*. Jika p-value $> 0,05$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan antara model dengan data (model mampu memprediksi nilai data), sedangkan jika p-value $< 0,05$ maka terdapat perbedaan yang signifikan antara model dan data (model tidak dapat memprediksi nilai Ghozali (2016), rumusnya adalah sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

2. Uji R^2 (Koefisien Detreminasi)

Uji R^2 mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Kuncoro, 2011). Oleh karena itu, uji R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 memiliki interval dari 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil metode regresi. Namun, jika hasil R^2 mendekati nol, maka variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji-t (t-test) melakukan uji parsial terhadap koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui signifikansi parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan.

Menurut Sugiyono (2014), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- h_0 diterima jika nilai $\leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$
- h_0 ditolak jika nilai $\geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu *Work Family Conflict* (X1), *Family Work Conflict* (X2), terhadap Manajemen Laba (Y) dan *Work Life Balance* (Z), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- $H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- $H_a: \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner ke 50 responden pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Karakteristik responden berguna untuk mengurai deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, jumlah anak dan status pernikahan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

4.1.1.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase%
Perempuan	50	100%
Jumlah	50	100%

4.1.1.2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
20-30	4	8%
31-40	10	20%
41-50	20	40%
>50	16	32%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak ialah pada usia 41-50 tahun dengan 20 responden atau 40%, kemudian di urutan kedua ialah pada usia >50 tahun dengan 16 responden atau 32%, selanjutnya pada usia 31-40 dengan 10 responden atau 20%, dan yang paling sedikit ialah pada usia 20-30 tahun dengan 4 responden atau 8%.

4.1.1.3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Teakhir	Jumlah Responden	Presentase%
SLTA	17	34%
Diploma	9	18%
S1	18	36%
S2	6	12%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan ialah S1 dengan 18 responden atau 36% dan yang paling sedikit ialah S2 dengan 6 responden atau 12% Adapun pendidikan terakhir Diploma berjumlah 9 responden atau 18% dan SLTA berjumlah 17 responden atau 34%.

4.1.1.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Penyajian responden berdasarkan masa kerja pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase%
0-5 Tahun	1	2%
6-10 Tahun	3	6%
11-15 Tahun	26	52%
>15 Tahun	20	40%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak ialah 11-15 tahun dengan 26 responden atau 52%, responden dengan masa kerja >15 tahun menduduki peringkat kedua dengan dengan 20 responden atau 40%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berada pda peringkat ketiga yaitu dengan 3 responden atau 6%. Sementara itu, responden paling sedikit ialah 0-5 tahun dengan 1 responden atau 2%.

4.1.1.5. Karakteristik responden berdasarkan jumlah anak

Penyajian responden berdasarkan jumlah anak pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Jumlah Responden	Presentase%
1	13	26%
2	23	46%
>2	14	28%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa bahwa responden yang memiliki 2 orang anak berjumlah 23 orang atau 46%, responden yang memiliki >2 orang anak

berjumlah 14 orang atau 28%, sedangkan responden yang memiliki 1 orang anak berjumlah 13 orang atau 26%. Berarti ini menunjukkan bahwa pegawai wanita pada Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat Indonesia kebanyakan memiliki 2 orang anak.

4.1.1.6 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Penyajian responden berdasarkan status pernikahan pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase%
Sudah Menikah	50	100%
Jumlah	50	100%

4.1.1.7 Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan suami

Penyajian responden berdasarkan status pekerjaan suami pada Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Status Pekerjaan Suami	Jumlah Responden	Presentase%
Bekerja	47	94%
Tidak Bekerja	3	6%
Jumlah	50	100%

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa bahwa suami responden yang bekerja berjumlah 47 orang atau 94%, sedangkan suami responden yang tidak bekerja berjumlah 3 orang atau 6%. Berarti ini menunjukkan bahwa pegawai wanita pada Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat Indonesia memiliki suami yang bekerja.

4.1.2 Uji Instrumen Penelitian

4.1.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas adalah ketepatan atau kecocokan suatu instrument dalam

pengukuran layak atau tidaknya suatu item yang digunakan. Kriteria pengujian validitas menurut Simamora (2004) keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid, dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	X1.1	0,672	0,278	Valid
	X1.2	0,707	0,278	Valid
	X1.3	0,729	0,278	Valid
	X1.4	0,753	0,278	Valid
	X1.5	0,630	0,278	Valid
	X1.6	0,396	0,278	Valid
<i>Family Work Conflict</i>	X2.1	0,698	0,278	Valid
	X2.2	0,686	0,278	Valid
	X2.3	0,600	0,278	Valid
	X2.4	0,680	0,278	Valid
	X2.5	0,696	0,278	Valid
	X2.6	0,562	0,278	Valid
<i>Work Life Balance</i>	Z.1	0,688	0,278	Valid
	Z.2	0,703	0,278	Valid
	Z.3	0,716	0,278	Valid
	Z.4	0,658	0,278	Valid
	Z.5	0,620	0,278	Valid
	Z.6	0,495	0,278	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,642	0,278	Valid
	Y.2	0,603	0,278	Valid

	Y.3	0,570	0,278	Valid
	Y.4	0,776	0,278	Valid
	Y.5	0,822	0,278	Valid
	Y.6	0,603	0,278	Valid
	Y.7	0,771	0,278	Valid
	Y.8	0,499	0,278	Valid

Pada Tabel 4.7 menunjukkan hasil pengujian validitas dimana data diketahui nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua arah dengan jumlah data $(n-2)=48$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278. *Pearson Correlation* untuk setiap variabel *Work family conflict*, *Family work conflict*, *Work life balance* dan Kepuasan kerja memiliki status valid karena seluruh item dari variabel tersebut menunjukkan r hitung $>$ dari r tabel.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran suatu konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Proses uji reliabilitas dilakukan dengan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hanya data-data yang dinyatakan valid dalam pengujian validitas yang akan digunakan dalam uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach'alpha*. Koefisien reliabilitas yang dapat diterima adalah $>0,60$ (Sugiyono, 2017). Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 21 *for Windows* dapat dilihat pada pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work family conflict</i> (X1)	0,60	0,736	Reliabel
<i>Family work conflict</i> (X2)	0,60	0,735	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X3)	0,60	0,718	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,60	0,820	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel mulai dari *Work family conflict*, *Family work conflict*, *Work life balance* dan Kepuasan kerja pegawai memiliki nilai diatas 0,60 atau >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Deskripsi tanggapan responden digunakan untuk mengetahui gambaran tanggapan karyawan atau responden terhadap variabel penelitian yang meliputi *Work family conflict*, *Family work conflict*, *Work life balance* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita pada Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Item pernyataan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dan item pernyataan tersebut secara keseluruhan digambarkan dalam bentuk tabel deskripsi frekuensi berdasarkan uji statistic deskriptif yang meliputi *mean* dan standar devisiasi.

Rentang skala dari hasil pengukuran 5 kelas adalah:

- a. Nilai untuk kategori Sangat Tinggi : 4,21 – 5,00
- b. Nilai untuk kategori Tinggi : 3,41 – 4,20
- c. Nilai untuk kategori Sedang : 2,61 – 3,40
- d. Nilai untuk kategori Rendah : 1,81 – 2,60
- e. Nilai untuk kategori Sangat Rendah : 1,00 – 1,80

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden Pada Variabel *Work Family Conflict*

Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Kategori
X1.1	3,82	0,825	Tinggi
X1.2	3,60	1,030	Tinggi
X1.3	3,84	0,976	Tinggi
X1.4	3,42	1,052	Tinggi
X1.5	3,84	0,934	Tinggi
X1.6	4,40	0,700	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata <i>Work Family Conflict (X1)</i>	3,82	0,919	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.9 tanggapan responden mengenai *Work Family Conflict*, diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi terdapat pada item pertanyaan ke-6 yang menyatakan bahwa perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja tidak efektif untuk memecahkan masalah dirumah, memiliki kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,40. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada item pertanyaan ke-4 yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja dengan nilai rata-rata 3,42. Berdasarkan keseluruhan total nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *Work Family Conflict* sebesar 3,82. Hal ini menyatakan bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variabel *Work Family Conflict* termasuk dalam kategori Tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 4 yaitu sebesar 1,052 yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang sangat beragam, sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 6 yaitu sebesar 0,700 yang menyatakan bahwa perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja tidak efektif untuk memecahkan masalah dirumah. Hal ini menunjukkan bahwa

item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang cukup beragam atau cukup heterogen

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden Pada Variabel *Family Work Conflict*

Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Kategori
X2.1	2,96	1,029	Sedang
X2.2	3,00	1,050	Sedang
X2.3	3,26	0,876	Sedang
X2.4	3,56	0,951	Tinggi
X2.5	3,20	0,990	Sedang
X2.6	3,40	0,833	Sedang
Nilai Rata-rata <i>Family Work Conflict (X2)</i>	3,23	0,954	Sedang

Berdasarkan Tabel 4.10 tanggapan responden mengenai *Family Work Conflict*, diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi terdapat pada item pertanyaan ke-4 yang menyatakan bahwa merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak, memiliki kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,56. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada item pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa waktu sering bentrok antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dengan nilai rata-rata 2,96. Berdasarkan keseluruhan total nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *Family Work Conflict* sebesar 3,23. Hal ini menyatakan bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variabel *Family Work Conflict* termasuk dalam kategori Sedang.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 2 yaitu sebesar 1,050 yang menyatakan bahwa melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang sangat beragam, sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 6 yaitu sebesar 0,833 yang menyatakan bahwa perilaku pemecahan masalah yang

digunakan di rumah tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang sangat beragam atau sangat heterogen

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden Pada Variabel *Work Life Balance*

Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Z.1	2,64	1,005	Sedang
Z.2	3,12	0,824	Sedang
Z.3	2,80	0,881	Sedang
Z.4	3,28	0,858	Sedang
Z.5	3,58	0,971	Tinggi
Z.6	3,76	0,916	Tinggi
Nilai Rata-rata <i>Work Life Balance (Z)</i>	3,19	0,909	Sedang

Berdasarkan Tabel 4.11 tanggapan responden mengenai *Work Life Balance*, diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi terdapat pada item pertanyaan ke-6 yang menyatakan bahwa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang, memiliki kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,76. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada item pertanyaan ke-3 yang menyatakan bahwa beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalankan kehidupan pribadi dengan nilai rata-rata 2,80. Berdasarkan keseluruhan total nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance* sebesar 3,19. Hal ini menyatakan bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variabel *Work Life Balance* termasuk dalam kategori Sedang.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 1 yaitu sebesar 1,005 yang menyatakan bahwa waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang sangat beragam, sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 2 yaitu sebesar 0,824 yang

menyatakan bahwa saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi saya karena pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang sangat beragam atau sangat heterogen.

Tabel 4. 12
Tanggapan Responden Pada variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Y.1	4.16	0,738	Tinggi
Y.2	4.08	0,601	Tinggi
Y.3	4,26	0,600	Sangat Tinggi
Y.4	3,96	0,903	Tinggi
Y.5	3,82	0,825	Tinggi
Y.6	4,12	0,594	Tinggi
Y.7	4,00	0,670	Tinggi
Y.8	4,46	0,646	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata Kepuasan Kerja (Y)	4,10	0,697	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.12 tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja, diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi terdapat pada item pertanyaan ke-8 yang menyatakan bahwa telah menerima perlakuan yang adil dari pekerjaan ini, memiliki kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,46. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada item pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa telah menerima dukungan dari rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,82. Berdasarkan keseluruhan total nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,10. Hal ini menyatakan bahwa dari keseluruhan item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori Tinggi.

Nilai standar deviasi responden tertinggi berada pada item 4 yaitu sebesar 0,903 yang menyatakan bahwa promosi jabatan telah berdasarkan atas kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian

responden yang memiliki variasi yang sangat beragam, sedangkan nilai standar deviasi responden terendah berada pada item 6 yaitu sebesar 0,594 yang menyatakan bahwa telah merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut ditanggapi dengan penilaian responden yang memiliki variasi yang cukup beragam atau cukup heterogen

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik yaitu jika residual dan distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan nilai signifikansi 0,05 Sehingga dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp, Sig (2-tailed)* pada tabel hasil uji tes bernilai lebih dari 0,05. Penelitian ini menggunakan alat analisis path (jalur) sehingga dilakukan dua kali uji. Berikut dapat dilihat pada Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 hasil uji normalitas sub-struktur pertama dan kedua yang diolah menggunakan program SPSS 21 for Windows.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Sub-Stuktur Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93964816
	Absolute	.127
Most Extreme Differences	Positive	.127
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.895
Asymp. Sig. (2-tailed)		.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,399 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah dari sub-struktur pertama berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44471953
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.072
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.695

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,695 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah dari sub-struktur kedua berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas juga bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji linieritas sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier
- b. Jika nilai sig. < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah tidak linier

Dalam penelitian ini pengujian linieritas menggunakan *Test of Linearity* melalui program SPSS 21 *for Windows* dengan cara membandingkan nilai

signifikansinya. Hasil uji Linieritas sub-struktur pertama dapat dilihat pada tabel 4.15 dan 4.16, sedangkan hasil uji Linearitas sub-struktur kedua dapat dilihat pada Tabel 4.17, Tabel 4.18 dan Tabel 4.19.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Linearitas Sub-Struktur Pertama

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	230.530	12	19.211	1.886	.069
Total_Z * Total_X1	Between Groups	138.344	1	138.344	13.583	.001
	Linearity					
	Deviation from Linearity	92.186	11	8.381	.823	.618
	Within Groups	376.850	37	10.185		
	Total	607.380	49			

Berdasarkan Tabel 4.15 menjelaskan bahwa dari hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,618. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada Sub-struktur pertama memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	143.573	14	10.255	.774	.689
Total_Z *	Between Groups	68.667	1	68.667	5.182	.029
Total_X2	Linearity					
	Deviation from Linearity	74.906	13	5.762	.435	.945
	Within Groups	463.807	35	13.252		
	Total	607.380	49			

Berdasarkan Tabel 4.16 menjelaskan bahwa dari hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,945. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada Sub-struktur pertama memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Linearitas Sub-Struktur Kedua

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			179.845	12	14.987	1.087	.399
Total_Y *	Between Groups	Linearity	49.258	1	49.258	3.572	.067
		Deviation from Linearity	130.587	11	11.872	.861	.584
Total_X1	Within Groups		510.175	37	13.789		
Total			690.020	49			

Berdasarkan Tabel 4.17 menjelaskan bahwa dari hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,584. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada Sub-struktur kedua memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			293.575	14	20.970	1.851	.070
Total_Y *	Between Groups	Linearity	72.540	1	72.540	6.404	.016
		Deviation from Linearity	221.034	13	17.003	1.501	.166
Total_X2	Within Groups		396.445	35	11.327		
Total			690.020	49			

Berdasarkan Tabel 4.18 menjelaskan bahwa dari hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,166. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada Sub-struktur kedua memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	250.216	14	17.873	1.422	.194
Total_Y *	Between Groups	Linearity	21.120	1	21.120	1.681	.203
Total_Z		Deviation from Linearity	229.096	13	17.623	1.402	.207
	Within Groups		439.804	35	12.566		
	Total		690.020	49			

Berdasarkan Tabel 4.19 menjelaskan bahwa dari hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,207. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada Sub-struktur kedua memiliki hubungan yang linier.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Adanya multikolinearitas apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013). Uji multikolinearitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistik 21.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.457	3.297		1.352	.183	
	Total_X1	.424	.118	.440	3.577	.001	.982
	Total_X2	.258	.115	.277	2.250	.029	.982

a. Dependent Variable: Total_Z

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,982 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,019 kurang dari 10. Variabel *Family Work Conflict* (X2) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,982 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,019 kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi normal (tidak terjadi korelasi) karena tidak terjadi multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.063	3.980		5.543	.000		
	Total_X1	.254	.158	.248	1.607	.115	.772	1.296
	Total_X2	.305	.143	.306	2.129	.039	.886	1.128
	Total_Z	-.049	.173	-.046	-.285	.777	.697	1.434

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,772 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,296 kurang dari 10. Variabel *Family Work Conflict* (X2) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,886 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,128 kurang dari 10. Variabel *Work Life Balance* (Z) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,697 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,434 kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi normal (tidak terjadi korelasi) karena tidak terjadi multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2013:166). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dilakukan dengan menggunakan uji gletser, uji gletser adalah meregresikan antara variabel bebas dengan variabel residual absolute, dimana apabila nilai $p > 0,05$ maka variabel bersangkutan dinyatakan bebas heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Uji heteroskedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistik 21.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur Pertama

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.272	1.677		3.741	.000
	Total_X1	-.075	.060	-.173	-1.246	.219
	Total_X2	-.108	.058	-.258	-1.854	.070

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,219 lebih besar dari 0,05. Variabel *Family Work Conflict* (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur Kedua

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.653	2.207		2.561	.014
	Total_X1	-.032	.088	-.059	-.359	.721
	Total_X2	-.032	.079	-.061	-.401	.690
	Total_Z	-.078	.096	-.141	-.818	.418

a. Dependent Variable: Abs_RES2

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa variabel *Work Family Conflict* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,721 lebih besar dari 0,05. Variabel *Family Work Conflict* (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,690 lebih besar dari 0,05. Variabel *ork Life Balance* (Z) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,418 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t (t-test) dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika terdapat prngaruh antara ariabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan uji secara parsial (uji t) yang dapat dilihat pada Tabel 4.24 Sub-stuktur pertama dan Tabel 4.25 Sub Struktur kedua.

Tabel 4. 24
Hasil Uji t Sub-Struktur Pertama

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.457	3.297		1.352	.183
1	Total_X1	.424	.118	.440	3.577	.001
	Total_X2	.258	.115	.277	2.250	.029

a. Dependent Variable: Total_Z

H1: Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.24 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,577 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis H1 diterima yang artinya variabel *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance*.

H2: Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.24 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,250 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis

H2 diterima yang artinya variabel *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance*.

Tabel 4. 25
Hasil Uji t Sub-Struktur Kedua

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.063	3.980		5.543	.000
	Total_X1	.254	.158	.248	1.607	.115
	Total_X2	.305	.143	.306	2.129	.039
	Total_Z	-.049	.173	-.046	-.285	.777

a. Dependent Variable: Total_Y

H3: Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.25 diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,607 < 1,679$ dan nilai signifikan $0,115$ yang lebih besar dari $0,05$. Maka hipotesis H3 ditolak yang artinya variabel *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H4: Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.25 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,129 > 1,679$ dan nilai signifikan $0,039$ yang lebih kecil dari $0,05$. Maka hipotesis H4 diterima yang artinya variabel *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H5: Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.25 diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,284 < 1,679$ dan nilai signifikan $0,777$ yang lebih besar dari $0,05$. Maka hipotesis H5 ditolak yang artinya variabel *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

4.1.5.2 Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji ini digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak layak. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ atau $0,05$. Hasil uji statistic f dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.26 dan Tabel 4.27.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Kelayakan Model Sub-Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.945	2	91.972	10.209	.000 ^b
	Residual	423.435	47	9.009		
	Total	607.380	49			

a. Dependent Variable: Total_Z

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan pada Tabel 4.22 menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.209 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa *Work family conflict*, *Family work conflict* dan *Work life balance* dalam model menjelaskan bahwa model penelitian ini layak atau tepat.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Kelayakan Model Sub-Struktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.581	3	36.194	2.863	.047 ^b
	Residual	581.439	46	12.640		
	Total	690.020	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_Z, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan pada Tabel 4.23 menunjukkan nilai F hitung sebesar 2.863 dengan tingkat signifikansi 0,047 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa *Work family conflict*, *Family work conflict* dan *Work life balance* dan Kepuasan kerja dalam model menjelaskan bahwa model penelitian ini layak atau tepat.

4.1.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4. 28
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Sub-Struktur Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.273	3.002

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Z

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat diperoleh informasi bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,303 atau 30,3% yang berarti bahwa variabel *Work family conflict* dan *Family work conflict* dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap *Work life balance* adalah sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Besarnya koefisien residu *error term* (e_1) persamaan substruktur pertama adalah:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,303}$$

$$e_1 = \sqrt{0,697}$$

$$e_1 = 0,834$$

Tabel 4. 29
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Sub-Struktur Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.102	3.555

a. Predictors: (Constant), Total_Z, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat diperoleh informasi bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,157 atau 15,7% yang berarti bahwa variabel *Work family conflict* dan *Family work conflict* dan *Work life balance* dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Besarnya koefisien residu *error term* (e_2) persamaan substruktur kedua adalah:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,157}$$

$$e_2 = \sqrt{0,843}$$

$$e_2 = 0,918$$

4.1.4.5 Koefisien Determinasi Total

$$R^2m = 1 - (Pe_1^2 \times Pe_2^2)$$

$$R^2m = 1 - (0,834^2 \times 0,918^2)$$

$$R^2m = 1 - (0,6955 \times 0,8427)$$

$$R^2m = 1 - 0,586$$

$$R^2m = 0,414$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi total sebesar 0,414 artinya informasi yang terkandung dalam data sampel dapat dijelaskan oleh model penelitian ini sebesar 41,4% sedangkan 58,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan *error*.

4.1.6. Analisis Path (Jalur)

4.1.6.1 Analisis Jalur Sub-struktur Pertama

Substruktur pertama, yaitu mengenai analisis jalur antara *ork family conflict* dan *Family work conflict* terhadap *Work life balance*. Hasil uji yang diperoleh adalah seperti yang ditunjukkan Tabel 4.24

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.24 diperoleh model persamaan analisis jalur tahap pertama sebagai berikut:

$$X3 = \rho1X1 + \rho1X2 + e1$$

$$X3 = 0,440X1 + 0,277X2 + e1$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur *Work family conflict* (X1) sebesar 0,440 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ artinya *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance* (Z).
2. Nilai koefisien jalur *Family work conflict* (X2) sebesar 0,277 dengan nilai sig. $0,029 < 0,05$ artinya *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance* (Z).

3. Yang ditunjukkan oleh Tabel 4.25 pengaruh X1 dan X2 terhadap Z sebesar 30,3% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.1.6.2 Analisis Jalur Sub-struktur Kedua

Substruktur kedua, yaitu mengenai analisis jalur antara *Work family conflict*, *Family work conflict* dan *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja. Hasil uji yang diperoleh adalah seperti Tabel 4.25.

Berdasarkan hasil data pada Tabel 4.25 diperoleh model persamaan analisis jalur tahap kedua sebagai berikut:

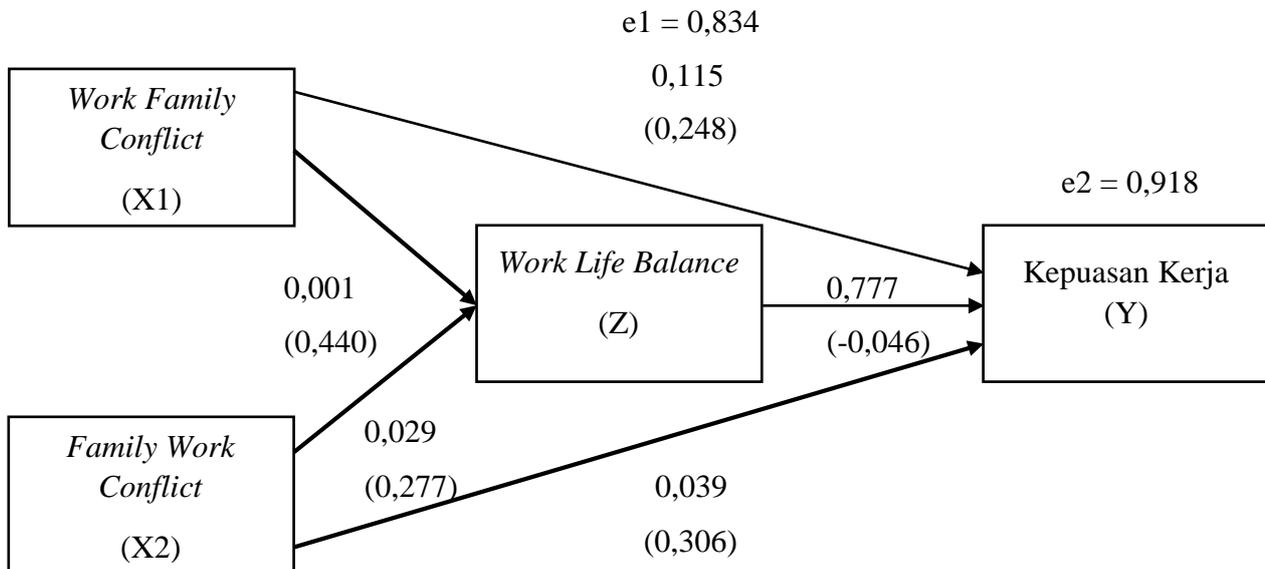
$$Y = P3X1 + P4X2 + P5Z + e2$$

$$Y = 0,248X1 + 0,306 + -046 + e2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur *Work family conflict* (X1) sebesar 0,248 dengan nilai sig. 0,115 > 0,05 artinya *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Nilai koefisien jalur *Family work conflict* (X2) sebesar 0,306 dengan nilai sig. 0,039 < 0,05 artinya *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Nilai koefisien jalur *Work life balance* (Z) sebesar -0,046 dengan nilai sig. 0,777 > 0,05 artinya *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Secara keseluruhan sub-struktur dapat diinterpretasikan ke dalam diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Path Analisis Work Family Conflict dan Family Work Conflict pada Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance

Pada analisis jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel mediasi pada hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *work life balance*, variabel bebas meliputi *work family conflict* dan *family work conflict*, serta variabel terikat adalah kepuasan kerja.

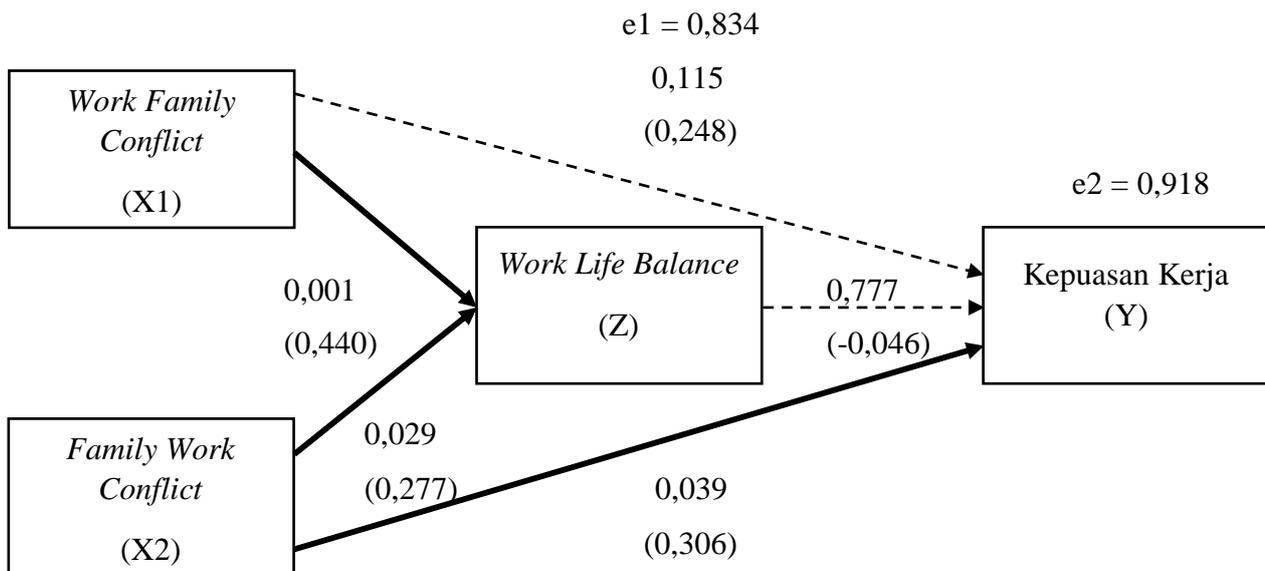
1. Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y

Diketahui Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,115. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah $0,001 \times 0,777 = 0,0007$. Maka pengaruh total yang diberikan oleh X1 Terhadap Y adalah $0,115 + 0,0007 = 0,1157$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,115 dan pengaruh tidak langsung 0,0007. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung. Artinya variabel intervening *Work Life Balance* (Z) tidak memperkuat jalur variabel X1 ke Y. Artinya, **H6** yang menyatakan bahwa *work life balance* memediasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita **ditolak**.

2. Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y

Diketahui Pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,039. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah $0,029 \times 0,777 = 0,022$. Maka pengaruh total yang diberikan oleh X2 Terhadap Y adalah $0,039 + 0,022 = 0,061$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,039 dan pengaruh tidak langsung 0,022. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung. Artinya variabel intervening *Work Life Balance* (Z) tidak memperkuat jalur variabel X2 ke Y. Artinya, **H7** yang menyatakan bahwa work life balance memediasi pengaruh family work conflict pada kepuasan kerja pegawai wanita **ditolak**.

4.1.6.3 Theory Trimming



Gambar 4. 2 Hasil Validasi Model Pada Diagram Model Lintasan Menggunakan Theory Trimming

Uji validasi Koefisien jalur pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p (*p-value*) dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial. Berdasarkan theory

trimming, maka jalur-jalu yang tidak signifikan dibuang, sehingga diperoleh hasil berupa model yang didukung oleh data empiris.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji t) menggunakan *spss verssi 21* melalui penyebaran kuesioner, hasil menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,277 dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,577 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Family Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita maka semakin mempengaruhi *Work Life Balance* mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

Dikarenakan pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki peran pekerjaan dan keluarga berbanding terbalik satu sama lain, memberikan waktu untuk satu peran mengakibatkan konflik dengan peran lainnya. Hal inilah bisa sangat menuntut bagi individu yang terburu-buru melalui tugas-tugas mendesak dan menyesuaikan jadwal untuk menangani tuntutan yang berlawanan, sehingga berdampak pada sulitnya menciptakan *work life balance*. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama yaitu *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* di **Terima**.

Work Family Conflict yang dialami oleh pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, sebagaimana frekuensi pada Tabel 4.9 yang menyatakan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *Work Family Conflict* yaitu sebesar 3,82 yang termasuk dalam kategori tinggi. Responden menyatakan bahwa indikator tekanan kerja menyebabkan responden mengalami *Work Family Conflict* (konflik antara pekerjaan ke keluarga).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Ratnawati (2022) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *work life balance*. Berdasarkan penelitian ini berarti *work family conflict* perlu diturunkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada level top dan middle line management PT Jasa Marga TollRoad Operator Semarang dan Batang. Selain

itu, *work life balance* perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada level top dan middle line management PT Jasa Marga TollRoad Operator Semarang dan Batang.

4.2.2 Pengaruh Family Work Conflict Terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji t) menggunakan *spss verssi 21* melalui penyebaran kuesioner, hasil menunjukkan bahwa *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,306 dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,250 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Family Work Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita maka semakin mempengaruhi *Work Life Balance* mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

Dikarenakan pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki peran pekerjaan dan keluarga berbanding terbalik satu sama lain, memberikan waktu untuk satu peran mengakibatkan konflik dengan peran lainnya. Hal inilah bisa sangat menuntut bagi individu yang terburu-buru melalui tugas-tugas mendesak dan menyesuaikan jadwal untuk menangani tuntutan yang berlawanan, sehingga berdampak pada sulitnya menciptakan *work life balance*. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua yaitu *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* di **Terima**.

Family Work Conflict yang dialami oleh pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, sebagaimana frekuensi pada Tabel 4.9 yang menyatakan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *Family Work Conflict* yaitu sebesar 3,23 yang termasuk dalam kategori sedang. Responden menyatakan bahwa indikator tekanan sebagai orang tua menjadi salah satu indikator yang menyebabkan responden mengalami *Family Work Conflict* (konflik antara keluarga ke pekerjaan).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jahan, *et al* (2022) menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa guru universitas telah mengalami lebih banyak konflik keluarga-pekerjaan (FWC) pada pekerjaan dan kepuasan hidup. Penelitian ini juga menyiratkan bahwa variabel kontrol seperti

identifikasi jenis kelamin, jumlah anak yang dilaporkan, status perkawinan, tingkat pendidikan dan agama yang dianut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap WFC, FWC, kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

4.2.3 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji t) menggunakan *spss verssi 21* melalui penyebaran kuesioner, hasil menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,248 dimana $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $1,607 < 1,679$ dan nilai signifikan 0,115 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Family Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

Dikarenakan pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki profesionalisme yang tinggi dalam menempatkan konflik yang dialami, terbukti dari rekan kerja yang saling menghargai satu sama lain dan rekan kerja yang saling membantu ketika mereka sedang dalam kesulitan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga yaitu *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di **Tolak**.

Work Family Conflict yang dialami oleh pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, sebagaimana frekuensi pada Tabel 4.9 yang menyatakan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *Work Family Conflict* yaitu sebesar 3,82 yang termasuk dalam kategori tinggi. Responden menyatakan bahwa indikator tekanan kerja menyebabkan responden mengalami *Work Family Conflict* (konflik antara pekerjaan ke keluarga).

Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrilia (2018) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Meitta & Sudibya (2018) yang menyatakan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4 Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji t) menggunakan *spss verssi 21* melalui penyebaran kuesioner, hasil menunjukkan bahwa *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar 0,306 dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,129 > 1,679$ dan nilai signifikan 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Family Work Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

Dikarenakan pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat kurang bisa menangani dan menempatkan konflik yang dialami sehingga mengganggu kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat yaitu *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di **Terima**.

Family Work Conflict yang dialami oleh pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, sebagaimana frekuensi pada Tabel 4.9 yang menyatakan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *Family Work Conflict* yaitu sebesar 3,23 yang termasuk dalam kategori sedang. Responden menyatakan bahwa indikator tekanan sebagai orang tua menjadi salah satu indikator yang menyebabkan responden mengalami *Family Work Conflict* (konflik antara keluarga ke pekerjaan).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soomro, *et al* (2018) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki efek moderat pada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, konflik kerja-keluarga, dan konflik keluarga-kerja dengan kinerja karyawan yang dirasakan.

4.2.5 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji t) menggunakan *spss verssi 21* melalui penyebaran kuesioner, hasil menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan nilai koefisien sebesar -0,046 dimana $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $-0,284 < 1,679$ dan nilai signifikan 0,777 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Life Balance*

yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

Dikarenakan pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan antara tuntutan atas pekerjaan yang dihadapi dengan kebutuhan pribadi beserta keluarganya dan *work life balance* juga merupakan suatu kemampuan untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen dalam keluarga, serta tanggung jawab non pekerjaan - pekerjaan lainnya. Dengan demikian, kemampuan ini tidak sampai mengganggu tugas formalnya, sehingga kepuasan kerja meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kelima yaitu *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di **Tolak**.

Work Life Balance yang dialami oleh pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, sebagaimana frekuensi pada Tabel 4.9 yang menyatakan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *Work Family Conflict* yaitu sebesar 3,19 yang termasuk dalam kategori sedang.

Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Islamiati dan Deni (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Endek, *et al* (2022) yang menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.6 *Work Life Balance* Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* pada Kepuasan Kerja

Hubungan *work family conflict* pada kepuasan kerja mempunyai dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Salah satu pengaruh tidak langsung *work family conflict* pada kepuasan kerja dapat melalui *work life balance* sebagai variabel pemediasi. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* melalui *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,007 lebih kecil daripada pengaruh langsung *work family conflict* pada kepuasan kerja sebesar 0,115. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keenam yaitu *work life balance* memediasi hubungan *work family*

conflict pada kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat di **Tolak**.

Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya *work family conflict* tidak akan mempengaruhi naik atau turunnya kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat secara langsung maupun melalui *work life balance*. Karena, ketika seorang pegawai mampu menjalankan dua peran dan dua tuntutan berbeda secara bersamaan hal ini berarti *work life balance* pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat tidak dipengaruhi oleh *work family conflict* yang dirasakan, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dalam penelitian ini *work life balance* tidak mampu menjadi mediasi pada hubungan *work family conflict* dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haar (2014) yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap kepuasan kerja. Handayani (2013) juga menemukan bahwa untuk menghindari tekanan dari work-family conflict yang mungkin muncul pada peran ganda, seorang wanita harus mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Masita, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa work family conflict tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap work life balance prajurit TNI AL. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2014) yang menyatakan bahwa work life balance memediasi hubungan orientasi peran gender dan kepuasan keluarga namun tidak mampu menjadi mediasi hubungan peran gender pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja maupun kepuasan keluarga merupakan bentuk kepuasan hidup yang berupa sikap seseorang terhadap faktor-faktor yang ada dalam kerja maupun keluarga sebagai hasil dari interaksinya dengan masing-masing domain tersebut (Yasin, 1999). Pencapaian kepuasan kerja dan keluarga harus selaras, ketimpangan pada salah satu domain akan mempengaruhi penurunan kepuasan pada domain tersebut dan kepuasan hidup perempuan secara umum.

4.2.7 Work Life Balance Memediasi Pengaruh Family Work Conflict pada Kepuasan Kerja

Hubungan *family work conflict* pada kepuasan kerja mempunyai dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Salah satu pengaruh tidak langsung *family work conflict* pada kepuasan kerja dapat melalui *work life balance* sebagai variabel pemediasi. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh *family work conflict* melalui *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,022 lebih kecil daripada pengaruh langsung *family work conflict* pada kepuasan kerja sebesar 0,039. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketujuh yaitu *work life balance* memediasi hubungan *family work conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat di **Tolak**.

Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya *family work conflict* tidak akan mempengaruhi naik atau turunnya kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat secara langsung maupun melalui *work life balance*. Karena, ketika seorang pegawai mampu menjalankan dua peran dan dua tuntutan berbeda secara bersamaan hal ini berarti *work life balance* pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat tidak dipengaruhi oleh *family work conflict* yang dirasakan, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain seperti jenjang karir, ketersediaannya program ramah keluarga, dan lain-lain. Sehingga dalam penelitian ini *work life balance* tidak mampu menjadi mediasi pada hubungan *family work conflict* dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Karckay & Bakalim (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan pada *work life balance* antara *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *life satisfaction* dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) yang menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Anwar (2014) yang menyatakan bahwa *work life balance* memediasi hubungan orientasi peran gender dan kepuasan keluarga namun tidak mampu menjadi mediasi hubungan peran gender pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja maupun kepuasan keluarga merupakan bentuk kepuasan hidup yang berupa sikap seseorang terhadap faktor-faktor yang ada dalam kerja maupun

keluarga sebagai hasil dari interaksinya dengan masing-masing domain tersebut (Yasin, 1999). Pencapaian kepuasan kerja dan keluarga harus selaras, ketimpangan pada salah satu domain akan mempengaruhi penurunan kepuasan pada domain tersebut dan kepuasan hidup perempuan secara umum.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat Dengan *Work Life Balance* sebagai variabel Intervening, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,577 > 1,679$ dan nilai signifikan $0,001$ yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dikarenakan pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki peran pekerjaan dan keluarga berbanding terbalik satu sama lain, memberikan waktu untuk satu peran mengakibatkan konflik dengan peran lainnya. Hal inilah bisa sangat menuntut bagi individu yang terburu-buru melalui tugas-tugas mendesak dan menyesuaikan jadwal untuk menangani tuntutan yang berlawanan, sehingga berdampak pada sulitnya menciptakan *work life balance*. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* di terima.
2. *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan t hitung $>$ t tabel yaitu $2,250 > 1,679$ dan nilai signifikan $0,029$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dikarenakan pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki peran pekerjaan dan keluarga berbanding terbalik satu sama lain, memberikan waktu untuk satu peran mengakibatkan konflik dengan peran lainnya. Hal inilah bisa sangat menuntut bagi individu yang terburu-buru melalui tugas-tugas mendesak dan menyesuaikan jadwal

untuk menangani tuntutan yang berlawanan, sehingga berdampak pada sulitnya menciptakan *work life balance*. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* di terima.

3. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan t hitung $< t$ tabel yaitu $1,607 < 1,679$ dan nilai signifikan $0,115$ yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Family Conflict* yang terjadi pada pegawai wanita tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Dikarenakan pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat memiliki profesionalisme yang tinggi dalam menempatkan konflik yang dialami, terbukti dari rekan kerja yang saling menghargai satu sama lain dan rekan kerja yang saling membantu ketika mereka sedang dalam kesulitan. Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di tolak.
4. *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan t hitung $> t$ tabel yaitu $2,129 > 1,679$ dan nilai signifikan $0,039$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dikarenakan pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat kurang bisa menangani dan menempatkan konflik yang dialami sehingga mengganggu kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat yaitu *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di terima.
5. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,284 < 1,679$ dan nilai signifikan $0,777$ yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dikarenakan pegawai wanita di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi

Kalimantan Barat memiliki kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan antara tuntutan atas pekerjaan yang dihadapi dengan kebutuhan pribadi beserta keluarganya dan *work life balance* juga merupakan suatu kemampuan untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen dalam keluarga, serta tanggung jawab non pekerjaan - pekerjaan lainnya. Dengan demikian, kemampuan ini tidak sampai mengganggu tugas formalnya, sehingga kepuasan kerja meningkat. Dengan demikian hipotesis kelima yaitu *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di tolak.

6. *Work family conflict* melalui *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,007 lebih kecil daripada pengaruh langsung *work family conflict* pada kepuasan kerja sebesar 0,115. *Work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *work family conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota Pontianak dan provinsi kalimantan barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika pegawai wanita mampu menjalankan dua peran secara bersamaan maka *work life balance* tidak diperlukan sebagai penghubung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota Pontianak dan provinsi kalimantan barat.
7. *Family work conflict* melalui *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,022 lebih kecil daripada pengaruh langsung *family work conflict* pada kepuasan kerja sebesar 0,039. *Work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *family work conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota Pontianak dan provinsi kalimantan barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika pegawai wanita mampu menjalankan dua peran secara bersamaan maka *work life balance* tidak diperlukan sebagai penghubung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota Pontianak dan provinsi kalimantan barat.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work Family conflict* dan *Family work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan

Work Life Balance sebagai variabel intervening, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan pegawai perempuan Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi. Oleh karena itu, disarankan agar instansi dapat menerapkan kebijakan *work-life balance*. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada konsistensi pekerjaan dan kehidupan pribadi, yaitu keseimbangan pekerjaan, pribadi, keluarga, spiritual, kehidupan sosial dan aspek lainnya. Contohnya, instansi dapat lebih memperhatikan pembagian jam kerja, dan liburan keluarga diatur oleh kantor untuk meminimalkan kecemasan dan ketegangan yang muncul akibat konflik pekerjaan-keluarga.
2. Bagi pegawai yang *multi time mother*, diharapkan dapat terus mengembangkan karir dan mempertahankan kinerja yang baik dengan tetap tidak melupakan perannya sebagai ibu rumah tangga. Pegawai harus secara bijaksana menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan untuk meminimalkan kemungkinan konflik keluarga-pekerjaan.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak dapat memediasi *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict*, sehingga disarankan peneliti selanjutnya menggantinya dengan variabel seperti stres kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of WorkFamily Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65
- Adeloka, B 2010. Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4 (6), 1070.
- Afrilia, L.D (2018), “Penelitian yang berjudul “Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)””, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 55 No. 2.
- Agarwala, T., Arizkuren-Eleta, A., Castillo, E., Muñiz-Ferrer, M. & Leire Gartzia, L. (2014). Influence of managerial support on work–life conflict and organizational commitment: an international comparison for India, Peru and Spain. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (10), 1460-1483.
- Azhar, A.A. (2020), “Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa Pascasarjana Di Kota Malang Yang Bekerja)”.
- Allen, T. D., Herst, D. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 94-107.
- Anwar, H. (2014). Hubungan Antara Otonomi Kerja, Orientasi Peran Gender Keluarga, Keseimbangan Keja-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Yang Berperan Ganda. *Instuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 61–67.
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126.
- Buonocore G, Bracci R. (2012). Neonatology: A Practical Approach to Neonatal Diseases. Milan: Springer. *Journal of Nutrion College*, Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, halaman 241-248.
- Boles. J. S., W. G. Hoard, and Donofrio, H. H. 2001 An Investigacion into the inter Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Statisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(2);376-390
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A & Wesson. Michael. J. 2015. Organizational Behavior, 4 thed, McGraw – Hill Education, United States of America.
- Dixon, Marlene A & Jennifer E.B. 2007. Work-Family Conflict in Coaching I: A Top Down Perspective. *Journal of Sport Managemen*
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189. Retrieved from Researchgate.

- Endeka, R.V., Rumawas, W., Tubel, T.M. (2020) Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. (*Jurnal Administrasi Bisnis*) Vol. 1 No.5
- Failasuffuddin, A. 2003. Hambatan Karir Wanita. *EKOBIS*, Vol. 4, No. 2, h. 242-247
- Francis, V., & Lingard, H. (2012). The Case for Family-Friendly Work Practices in the Australian Construction Industry. *Construction Economics and Building*, 2(1), 28–36.
- Frone, M.R., Bellavia, G.((2005). Work Family Conflict. *Handbook of Work Stress*. California : Sage, 185-221
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review* , 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, J.D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63 510- 531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-malaterre, A. (2014). Outcomes of work – life balance on job satisfaction , life satisfaction and mental health : A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Herzberg, F. (1987), One More Time: How Do You Motivate Employees?, *Harvard Business Review*
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Hutcheson, P. G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Ifah, L. (2008). “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta: AUB.
- Islamiati & Deni (2019), “Pengaruh work life balance, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai perempuan Yayasan Taruni Bhakti Madiun”.
- Ilyas.Y, 2001. Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi. Kesehatan FKM UI,Depok.
- Indrayati, N. (2021), “Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Pegawai dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya”.

- Jahan Priyanka, T., Akter Mily, M., Asadujjaman, M., Arani, M. and Billal, M.M. (2022), "Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers", *PSU Research Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Kreitner & Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa, Jakarta.
- Karckay, A. T., & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work – life balance on the relationship between work – family conflict and job satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13.
- Lazar, I. Osoian, C. & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-life balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*. Vol. 13, pp. 201-214.
- Lingga, A.S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Manajemen) Vol. 6 No. 2.
- Lockwood, Nancy R. 2003. "Work/Life Balance - Challenges and Solutions."
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, S. (2019). *TNI AL di Surabaya*, 28(1), 39–44.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. and Alegre, I. (2016), "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 2, pp. 586-602.
- Maslichah, N.I., & Hidayat, K. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 49 No.1. Agustus .
- McDonald & Bready. (2005). The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice.
- Meitta A.N.M., & Sudibya, I.G.A (2018) Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 07 No.07. P. 1895-1926
- Noor, N. M (2004). Work and family related variables, work- family conflict and womens well-being. Some obeservations. *Community work & family* 6, 297-319.
- Paulose & Sudarsan. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnamasari, D.I. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi & keuangan*. Vol.4.No.1 Februari 2008 : 22-3.

- Puspitasari, D., & Ratnawati, I. (2022), "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Pegawai Pt Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Semarang Dan Batang)".
- Qodzarina, Lailatul.D, and Musadieg M.A. (2018). "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan 96 Permata Tunggulwulung Kota Malang)." (*Jurnal Administrasi Bisnis*) Juli Vol. 60 No. 1.
- Ratih & Yuliani . 2014. The Effect of Work-Family Conflict To Female Employee Performance In Telkom R&D Center. Bandung.
- Ranihusna, D., & Wulansari, N. A. (2015). Reducing The Role Conflict Of Working Woman : Between Work And Family Centrality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2), 214–225.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 16.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33-46
- Rohmah, U. F. (2015). Analisis Hubungan Konflik Peran Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga Melalui Pemeditasi Kepuasan Kerja. Management Dynamics Conference.
- Setiawan, D.K. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Family Centrality Sebagai Variabel Moderasi
- Shaffer, M., J. Joplin. & Y. Hsu. 2016. Expanding the boundaries of workfamily research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management* 11: 221–268
- Srivastava, U.R. & Srivastava.S. (2012). Outcomes of Work-family Conflict among Indian Information Technology (IT) Professionals. *Social Science International*, 28 (1): 137-158.
- Sunyoto, D. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Penerbit Center Academic Publishing Servise.
- Sianturi, M. M., & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*, 1(September 2013), 207–215.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- . (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Solimun, 2011. Analisis Variabel moderasi dan Mediasi. Program Studi Statistika FMIPA Universitas Brawijaya. Malang.

- Soomro, A.A., Breiteneker, R.J. and Shah, S.A.M. (2018), "Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 7 No. 1, pp. 129-146.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.Vol. 5 No.1 hal.85-96.
- Wayne, J.H., Musisca, N., Fleeson, W.(2004). Considering the role of personality in the work-family experience : relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ke – 2, Cetakan III , Rajawali Pers, Jakarta

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY WORK CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA PONTIANAK DAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

Kepada Yth.

Responden Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat

Di Pontianak

Dengan Hormat,

Bersama ini saya Bernanda Lorenza Rumambi, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen sedang mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Ibu/Saudari dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Ibu/Saudari rasakan terhadap *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening. Informasi yang Ibu/Saudari berikan tidak untuk disebarluaskan hanya digunakan untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan kinerja pegawai. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Bernanda Lorenza Rumambi

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini diharapkan Ibu mengisi data berikut dan memberikan tanda (✓) untuk jawaban yang sesuai menurut pendapat Ibu.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Status Pernikahan :
 - Sudah Menikah
 - Belum Menikah
4. Usia :
 - 20-30 Tahun
 - 31-40 Tahun
 - 41-50 Tahun
 - >50 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
 - SLTA
 - Diploma
 - S1
 - S2
 - S3
6. Jumlah Anak:
 - 0
 - 1
 - 2
 - >2
7. Masa Kerja :
 - 0-5 Tahun
 - 6-10 Tahun
 - 11-15 Tahun
 - >15 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
2. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Bentuk jawaban bervariasi mulai dari:

Keterangan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

4. Mohon kesediaan Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan jujur untuk keperluan penelitian ilmiah (Skripsi). Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

1. *Work Family Conflict (X1)*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A	<i>Time based work interference with family.</i>					
1.	Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, membuat tidak bisa berpartisipasi untuk aktivitas rumah tangga secara adil.					
2.	Melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu yang digunakan untuk bekerja.					
B	<i>Strain based work interference with family.</i>					
1.	Lelah sepulang kerja sehingga tidak bisa melakukan apa-apa dalam keluarga.					
2.	Tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepulang kerja.					
C	<i>Behavior based work interference with family.</i>					
1.	Dapat bekerja secara efektif namun tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang baik.					
2.	Perilaku pemecahan masalah yang digunakan ditempat kerja,tidak efektif untuk memecahkan masalah di rumah.					

2. *Family Work Conflict (X2)*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A	<i>Time based family interference with work.</i>					

1.	Waktu sering bentrok antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.					
2.	Melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk tanggung jawab keluarga.					
B	<i>Strain based family interference with work.</i>					
1.	Merasa cemas bekerja dikantor karena anak sedang sakit dirumah					
2.	Merasa tidak dapat bekerja secara optimal karena memikirkan anak-anak					
C	<i>Behavior based family interference with work</i>					
1.	Dapat berperilaku baik dirumah tetapi, tidak sama baiknya bila ditempat kerja.					
2.	Perilaku pemecahan masalah yang digunakan di rumah,tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja					

3. *Work Life Balance (Z)*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A	Keseimbangan Waktu.					
1.	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi.					
2.	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi saya karena pekerjaan.					
B	Keseimbangan Keterlibatan.					
1.	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi.					

2.	Saya sering mengabaikan kepentingan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.					
C	Keseimbangan Kepuasan.					
1.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.					
2.	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang.					

4. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A	Kepuasan terhadap gaji.					
1.	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup.					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
B	Kepuasan terhadap promosi					
1.	Promosi pekerjaan telah dilakukan secara adil.					
2.	Promosi jabatan telah berdasarkan atas kinerja pegawai.					
C	Kepuasan terhadap rekan kerja.					
1.	Telah menerima dukungan dari rekan kerja.					

2.	Telah merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja.					
D	Kepuasan terhadap supervise.					
1.	Telah menerima dukungan dari atasan.					
2.	Telah menerima perlakuan yang adil dari pekerjaan ini.					

LAMPIRAN 2**Rekapitulasi Jawaban Responden****1. Work Family Conflict (X1)**

No Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
1	4	3	3	5	3	4	22
2	3	3	2	3	5	4	20
3	3	2	3	3	3	5	19
4	4	5	3	4	4	3	23
5	4	3	4	3	5	4	23
6	4	4	4	3	4	5	24
7	4	3	4	3	5	5	24
8	4	2	4	3	4	5	22
9	4	3	4	4	3	5	23
10	3	3	4	3	3	5	21
11	3	3	3	2	3	4	18
12	3	2	4	3	3	4	19
13	4	3	4	3	4	5	23
14	3	4	4	4	2	4	21
15	3	4	4	2	2	4	19
16	4	4	3	2	4	3	20
17	4	4	5	3	4	4	24
18	5	3	4	4	4	3	23
19	5	4	5	4	5	4	27
20	3	3	4	3	4	4	21
21	5	5	5	5	5	5	30
22	3	3	5	3	4	5	23
23	3	4	4	3	4	4	22
24	3	4	3	2	2	4	18

25	4	3	2	2	4	3	18
26	5	4	4	3	4	4	24
27	3	3	2	2	3	5	18
28	3	3	4	3	3	5	21
29	3	3	5	3	3	5	22
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	5	5	5	4	5	28
33	4	2	3	2	4	5	20
34	4	3	4	4	4	5	24
35	4	3	3	4	3	5	22
36	4	5	4	4	4	4	25
37	3	4	2	2	4	4	19
38	4	2	4	2	4	3	19
39	3	2	3	4	2	4	18
40	5	3	2	4	2	5	21
41	5	5	5	5	4	5	29
42	2	3	3	2	4	4	18
43	5	5	5	5	5	5	30
44	3	5	5	4	5	5	27
45	5	5	5	5	4	4	28
46	3	5	2	5	5	3	23
47	3	4	4	5	5	5	26
48	4	5	4	2	5	5	25
49	5	2	5	3	3	5	23
50	5	5	5	4	5	5	29

2. Family Work Conflict (X2)

No Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
1	3	4	2	4	3	2	18
2	3	4	5	5	4	4	25
3	3	3	3	3	5	3	20
4	3	2	4	5	2	3	19
5	4	4	3	4	3	4	22
6	3	3	3	3	2	2	16
7	2	3	3	1	2	3	14
8	4	3	3	3	3	4	20
9	3	4	4	5	3	2	21
10	4	4	3	4	2	4	21
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	4	4	3	3	4	21
13	1	2	2	3	4	2	14
14	3	4	4	3	5	5	24
15	1	1	2	3	1	4	12
16	1	2	4	3	2	3	15
17	2	3	4	5	2	5	21
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	3	3	4	4	4	23
20	2	2	3	3	3	3	16
21	3	2	3	3	2	4	17
22	4	4	4	4	4	4	24
23	2	4	2	4	3	2	17
24	3	3	3	3	3	3	18
25	2	4	2	4	3	4	19

26	2	4	2	3	3	2	16
27	3	5	3	4	3	4	22
28	2	2	2	3	4	4	17
29	3	3	3	5	3	3	20
30	3	1	2	3	3	3	15
31	3	3	4	3	3	4	20
32	4	4	4	4	3	3	22
33	3	4	3	4	3	4	21
34	2	2	2	2	2	3	13
35	3	3	4	3	4	3	20
36	4	3	4	4	5	4	24
37	3	3	4	4	5	4	23
38	1	1	5	1	1	4	13
39	4	3	3	3	3	3	19
40	4	3	3	3	3	3	19
41	3	3	3	4	4	3	20
42	5	2	2	3	3	2	17
43	4	1	4	3	4	4	20
44	3	3	4	4	4	4	22
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	5	5	5	5	30
47	3	4	4	5	4	3	23
48	1	1	4	4	3	3	16
49	3	2	3	5	4	4	21
50	3	3	3	4	3	3	19

3. *Work Life Balance (Z)*

No Res	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total_Z
1	2	3	2	3	3	3	16
2	2	4	3	3	2	5	19
3	4	4	4	4	4	3	23
4	3	2	3	2	3	4	17
5	4	4	3	4	4	5	24
6	2	2	2	3	2	4	15
7	2	3	2	3	4	5	19
8	2	3	3	3	5	3	19
9	3	3	3	3	5	3	20
10	4	4	4	4	4	3	23
11	3	4	3	4	4	3	21
12	4	4	4	4	4	3	23
13	2	2	2	2	4	4	16
14	2	4	2	4	2	2	16
15	2	2	2	2	2	2	12
16	2	2	2	2	2	3	13
17	2	2	3	3	3	3	16
18	2	3	3	3	4	3	18
19	3	3	3	3	3	4	19
20	2	4	3	3	4	4	20
21	4	4	4	4	5	5	26
22	5	3	3	4	4	4	23
23	3	3	3	4	4	4	21
24	4	3	2	3	2	2	16
25	1	3	1	3	2	4	14

26	1	3	1	3	4	4	16
27	1	3	1	4	4	3	16
28	1	3	1	3	4	3	15
29	1	3	1	4	4	3	16
30	1	3	2	3	3	5	17
31	2	4	3	3	4	5	21
32	3	4	2	4	5	4	22
33	2	3	3	4	4	4	20
34	3	3	3	4	4	2	19
35	3	3	3	3	2	3	17
36	3	2	3	3	3	4	18
37	3	3	3	3	3	4	19
38	3	3	3	3	2	4	18
39	3	1	3	1	3	3	14
40	3	3	4	4	3	3	20
41	3	3	3	4	5	4	22
42	1	1	3	1	4	4	14
43	3	4	4	4	3	5	23
44	2	5	4	2	4	5	22
45	4	3	4	4	4	4	23
46	4	4	3	4	3	5	23
47	3	3	3	3	4	5	21
48	3	3	3	5	5	5	24
49	3	4	4	5	5	4	25
50	4	4	4	3	5	5	25

4. Kepuasan Kerja (Y)

No Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
1	5	4	4	5	4	4	4	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	3	2	3	3	4	26
5	4	5	5	5	4	4	4	5	36
6	5	5	5	5	5	4	4	4	37
7	3	3	3	4	2	3	3	4	25
8	4	4	4	4	4	4	4	5	33
9	5	4	4	4	4	5	4	5	35
10	5	4	4	4	5	5	5	5	37
11	3	2	4	3	3	4	3	5	27
12	4	4	4	5	4	4	4	3	32
13	4	4	5	4	3	4	5	4	33
14	5	4	5	5	4	5	5	4	37
15	4	4	5	4	3	5	5	5	35
16	4	4	4	5	5	5	4	5	36
17	3	4	5	4	4	5	4	5	34
18	3	5	5	5	4	4	4	5	35
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	4	4	4	4	3	4	4	30
22	3	4	4	4	3	3	4	5	30
23	4	4	3	2	4	4	4	4	29
24	3	4	4	1	2	3	3	4	24
25	4	3	4	3	3	4	4	4	29

26	5	4	4	4	4	4	4	5	34
27	4	5	5	5	5	4	4	5	37
28	5	4	5	4	4	4	4	3	33
29	5	5	5	5	4	4	4	5	37
30	4	4	4	4	5	5	4	5	35
31	5	5	5	4	5	4	5	5	38
32	5	5	5	4	4	4	4	4	35
33	4	4	4	5	5	4	5	4	35
34	4	4	4	3	3	5	3	5	31
35	4	4	4	3	3	4	4	5	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	3	3	4	3	4	29
38	4	4	4	3	3	5	4	4	31
39	4	4	3	3	3	4	3	5	29
40	3	4	5	4	4	4	5	4	33
41	3	4	4	3	3	4	3	3	27
42	3	4	4	2	3	3	2	3	24
43	5	4	3	4	4	4	4	5	33
44	5	4	4	5	5	4	5	5	37
45	5	4	4	5	4	4	4	5	35
46	5	5	5	4	5	5	5	5	39
47	5	3	5	4	3	4	4	5	33
48	4	4	4	5	4	5	4	5	35
49	5	4	5	5	4	4	5	5	37
50	4	5	5	4	5	5	4	5	37

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas *Work Family Conflict* (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.322*	.419**	.465**	.333*	.127	.672**
	Sig. (2-tailed)		.023	.002	.001	.018	.379	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.322*	1	.341*	.497**	.463**	.000	.707**
	Sig. (2-tailed)	.023		.015	.000	.001	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.419**	.341*	1	.405**	.307*	.394**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015		.004	.030	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.465**	.497**	.405**	1	.278	.211	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004		.051	.142	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.333*	.463**	.307*	.278	1	.037	.630**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.030	.051		.796	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.127	.000	.394**	.211	.037	1	.396**
	Sig. (2-tailed)	.379	1.000	.005	.142	.796		.004
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	.672**	.707**	.729**	.753**	.630**	.396**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas *Family Work Conflict* (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.434**	.215	.336*	.449**	.233	.698**
	Sig. (2-tailed)		.002	.133	.017	.001	.103	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.434**	1	.200	.450**	.354*	.163	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002		.164	.001	.012	.257	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.215	.200	1	.287*	.268	.498**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.133	.164		.043	.060	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.336*	.450**	.287*	1	.377**	.201	.680**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.043		.007	.162	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.449**	.354*	.268	.377**	1	.248	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.060	.007		.083	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.233	.163	.498**	.201	.248	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.103	.257	.000	.162	.083		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	.698**	.686**	.600**	.680**	.696**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas *Work Life Balance* (Z)

		Correlations						
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total_Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.300*	.678**	.379**	.176	.082	.688**
	Sig. (2-tailed)		.035	.000	.007	.220	.573	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z.2	Pearson Correlation	.300*	1	.343*	.586**	.294*	.282*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.035		.015	.000	.038	.047	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z.3	Pearson Correlation	.678**	.343*	1	.211	.282*	.243	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.142	.048	.089	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z.4	Pearson Correlation	.379**	.586**	.211	1	.365**	.061	.658**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.142		.009	.673	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z.5	Pearson Correlation	.176	.294*	.282*	.365**	1	.252	.620**
	Sig. (2-tailed)	.220	.038	.048	.009		.078	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Z.6	Pearson Correlation	.082	.282*	.243	.061	.252	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.573	.047	.089	.673	.078		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_Z	Pearson Correlation	.688**	.703**	.716**	.658**	.620**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.293*	.181	.408**	.450**	.328*	.454**	.228	.642**
	Sig. (2-tailed)		.039	.209	.003	.001	.020	.001	.112	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.293*	1	.451**	.345*	.565**	.201	.304*	.114	.603**
	Sig. (2-tailed)	.039		.001	.014	.000	.161	.032	.432	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.181	.451**	1	.397**	.303*	.254	.457**	.106	.570**
	Sig. (2-tailed)	.209	.001		.004	.033	.075	.001	.462	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.408**	.345*	.397**	1	.620**	.276	.574**	.312*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.004		.000	.053	.000	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.450**	.565**	.303*	.620**	1	.461**	.590**	.273	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.033	.000		.001	.000	.055	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.328*	.201	.254	.276	.461**	1	.410**	.385**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.020	.161	.075	.053	.001		.003	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.454**	.304*	.457**	.574**	.590**	.410**	1	.283*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.001	.000	.000	.003		.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.228	.114	.106	.312*	.273	.385**	.283*	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.112	.432	.462	.027	.055	.006	.046		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	.642**	.603**	.570**	.776**	.822**	.603**	.771**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

LAMPIRAN 4**Hasil Uji Reliabilitas****Uji Reliabilitas *Work Family Conflict* (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.10	9.969	.516	.688
X1.2	19.32	9.079	.515	.685
X1.3	19.08	9.096	.559	.671
X1.4	19.50	8.663	.577	.665
X1.5	19.08	9.912	.435	.709
X1.6	18.52	11.806	.217	.755

Uji Reliabilitas *Family Work Conflict* (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.42	9.840	.511	.685
X2.2	16.38	9.873	.489	.692
X2.3	16.12	11.006	.417	.712
X2.4	15.82	10.232	.503	.688
X2.5	16.18	9.987	.517	.683
X2.6	15.98	11.367	.381	.721

Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	16.54	8.539	.484	.668
Z.2	16.06	8.996	.550	.652
Z.3	16.38	8.730	.555	.648
Z.4	15.90	9.153	.483	.670
Z.5	15.60	9.102	.401	.695
Z.6	15.42	10.044	.260	.734

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.820	8
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.70	11.071	.502	.805
Y.2	28.78	11.726	.485	.807
Y.3	28.60	11.878	.446	.811
Y.4	28.90	9.643	.647	.784
Y.5	29.04	9.672	.726	.769
Y.6	28.74	11.747	.487	.806
Y.7	28.86	10.653	.681	.780
Y.8	28.40	12.082	.353	.823

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas Sub-Struktur Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93964816
	Absolute	.127
Most Extreme Differences	Positive	.127
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.895
Asymp. Sig. (2-tailed)		.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normalitas Sub-Struktur Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44471953
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.072
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.695

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Linearitas Sub-Struktur Pertama

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Z * Total_X1	(Combined)	230.530	12	19.211	1.886	.069
	Between Groups Linearity	138.344	1	138.344	13.583	.001
	Deviation from Linearity	92.186	11	8.381	.823	.618
Within Groups		376.850	37	10.185		
Total		607.380	49			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Z * Total_X2	(Combined)	143.573	14	10.255	.774	.689
	Between Groups Linearity	68.667	1	68.667	5.182	.029
	Deviation from Linearity	74.906	13	5.762	.435	.945
Within Groups		463.807	35	13.252		
Total		607.380	49			

Linearitas Sub-Struktur Kedua

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	(Combined)	179.845	12	14.987	1.087	.399
	Between Groups					
	Linearity	49.258	1	49.258	3.572	.067
	Deviation from Linearity	130.587	11	11.872	.861	.584
	Within Groups	510.175	37	13.789		
Total	690.020	49				

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X2	(Combined)	293.575	14	20.970	1.851	.070
	Between Groups					
	Linearity	72.540	1	72.540	6.404	.016
	Deviation from Linearity	221.034	13	17.003	1.501	.166
	Within Groups	396.445	35	11.327		
Total	690.020	49				

LAMPIRAN 6

Hasil Statistik Deskriptif

Hasil Uji Work Family Conflict (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.82	3.60	3.84	3.42	3.84	4.40
Std. Deviation		.825	1.030	.976	1.052	.934	.700

Hasil Uji *Family Work Conflict* (X2)

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.96	3.00	3.26	3.56	3.20	3.40
Std. Deviation		1.029	1.050	.876	.951	.990	.833

Hasil Uji *Work Life Balance* (Z)

		Statistics					
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.64	3.12	2.80	3.28	3.58	3.76
Std. Deviation		1.005	.824	.881	.858	.971	.916

Hasil Uji *Kepuasan Kerja* (Y)

		Statistics							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.16	4.08	4.26	3.96	3.82	4.12	4.00	4.46
Std. Deviation		.738	.601	.600	.903	.825	.594	.670	.646

LAMPIRAN 7**Hasil Analisis Jalur (*Path analysis*)****Uji Jalur Sub-Struktur Pertama**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.457	3.297		1.352	.183
1 Total_X1	.424	.118	.440	3.577	.001
Total_X2	.258	.115	.277	2.250	.029

a. Dependent Variable: Total_Z

Uji Jalur Sub-Struktur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.063	3.980		5.543	.000
1 Total_X1	.254	.158	.248	1.607	.115
Total_X2	.305	.143	.306	2.129	.039
Total_Z	-.049	.173	-.046	-.285	.777

a. Dependent Variable: Total_Y

LAMPIRAN 8**Hasil Uji Hipotesis****Uji Jalur Sub-Struktur Pertama**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.457	3.297		1.352	.183
Total_X1	.424	.118	.440	3.577	.001
Total_X2	.258	.115	.277	2.250	.029

a. Dependent Variable: Total_Z

Uji Jalur Sub-Struktur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.063	3.980		5.543	.000
Total_X1	.254	.158	.248	1.607	.115
Total_X2	.305	.143	.306	2.129	.039
Total_Z	-.049	.173	-.046	-.285	.777

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji F (*Godness of Fit*)

Sub-Struktur Pertama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.945	2	91.972	10.209	.000 ^b
	Residual	423.435	47	9.009		
	Total	607.380	49			

a. Dependent Variable: Total_Z

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Uji F (*Godness of Fit*)

Sub-Struktur Kedua

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.581	3	36.194	2.863	.047 ^b
	Residual	581.439	46	12.640		
	Total	690.020	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_Z, Total_X2, Total_X1

Koefisien Determinasi (R^2)

Sub-Struktur Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.273	3.002

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Z

Koefisien Determinasi (R^2)
Sub-Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.102	3.555

a. Predictors: (Constant), Total_Z, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y