

**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 Kepuasan 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 Kepuasan Kerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
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. Sehingga *work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *work family conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita sekretariat DPRD kota dan provinsi kalimantan barat.
7. *Work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,022 lebih kecil daripada pengaruh langsung *family work conflict* pada kepuasan kerja sebesar 0,039. Sehingga *work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *family work conflict* pada kepuasan 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 Kepuasan Kerja Pegawai Wanita 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.

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.