

**PENGARUH *WORK-TO-FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY-TO-WORK CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. STUDI PADA KARYAWAN DI KANTOR PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA, JAKARTA**

**Reymonda Sihite  
Yohanes Arianto**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*  
[yohanes.arianto@atmajaya.ac.id](mailto:yohanes.arianto@atmajaya.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study was about the effect of family conflict on job satisfaction. The independent variables used in this study are work-to-family conflict and family-to-work conflict, while the dependent variable is job satisfaction. Primary data used in this study are obtained directly through survey method from a sample of 64 people in the National Library of Indonesia with a questionnaire. The analysis used in this research is multiple linear regression, F-test, T-test and hypothetical test. The results in this study were significant effects of work-to-family conflict variables and there was an insignificant effect of the family-to-work conflict variable on employee job satisfaction. A supportive work environment and flexible working schedule can play an important role to minimize the impact of this unfortunate conflict. This study contributes to building existing knowledge base in dealing with workplace dual-role conflict for strategic human resource management.*

**Keyword** : *work-to-family conflict, family-to-work conflict, job satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh konflik keluarga terhadap kepuasan kerja. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik pekerjaan-ke-keluarga dan konflik keluarga-ke-pekerjaan, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Data primer digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung melalui metode survey dari sampel 64 orang di Perpustakaan Nasional RI dengan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji-F, uji-T dan hipotesis. Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel konflik pekerjaan-ke-keluarga dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari variabel konflik keluarga-ke-pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan jadwal kerja yang fleksibel dapat memainkan peran penting untuk meminimalkan dampak konflik yang tidak menguntungkan ini. Studi ini berkontribusi untuk membangun basis pengetahuan yang ada dalam menangani konflik peran ganda ditempat kerja untuk lebih memaksimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang strategis.

Kata kunci: konflik pekerjaan-ke-keluarga, konflik keluarga-ke-pekerjaan, kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Tanpa SDM maka sumber daya perusahaan yang lain tidak dapat menghasilkan keuntungan atau meningkatkan nilai perusahaan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Setiap perusahaan harus dapat mengantisipasi setiap perubahan yang muncul. Antisipasi tersebut dimaksudkan agar supaya perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan tanpa adanya gangguan dan hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Status karyawan terbagi menjadi dua yaitu sudah menikah dan belum menikah. Bagi karyawan yang belum menikah, mereka dapat mengejar karier, mengukir prestasi dan meraih cita-cita. Bagi karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, mereka kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan karier dan keluarga sehingga dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, para karyawan akan berusaha untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pribadi mereka namun di saat yang bersamaan mereka juga dituntut untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan dalam perusahaan.

Dengan adanya peran ganda (*dual career*) sebagai ibu rumah tangga dan karyawan dalam perusahaan, pada saat kehidupan kariernya semakin sukses dan membawanya untuk semakin sibuk dalam pekerjaan dapat menimbulkan sebuah konflik yang disebut *work-family conflict* terhadap karyawan.

Menurut Greenhouse dan Beutell, (1985), *Work Family Conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu dan lainnya saling bertentangan. Hal ini berarti partisipasi dalam peran-pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan seseorang dalam keluarga (pekerjaan).

*Work Family Conflict* terdiri dari *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. *Work-to-family Conflict* terjadi pada saat masalah pekerjaan di kantor mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, sehingga tidak dapat melakukan tanggung jawabnya kepada keluarga. *Family-to-work conflict* terjadi pada saat masalah di keluarga mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat di kantor.

Karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah pribadi yang terjadi dalam karyawan tersebut. Untuk mencegah terjadinya konflik yang akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Dengan tingginya kepuasan kerja, maka karyawan akan semakin menunjukkan loyalitas dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan Visi dan misi yang sesuai dengan yang diterapkan perusahaan.

## RUMUSAN MASALAH

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

- 1) Apakah *Work-to-Family Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PNS wanita yang sudah menikah di Perpustakaan Nasional RI ?
- 2) Apakah *Family-to-Work Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PNS wanita yang sudah menikah di Perpustakaan Nasional RI?
- 3) Apakah *Work-to-Family conflict* dan *Family-to-Work Conflict* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PNS wanita yang sudah menikah di Perpustakaan Nasional RI ?

## TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh konflik yang selama ini terjadi terutama menyangkut para wanita yang sudah berkeluarga sebagai sampel, terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini sangat penting untuk diketahui karena kepuasan kerja akan mengarah pada prestasi/ kinerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja secara signifikan akan berdampak kepada kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini tentu akan mengarah pada bagaimana kebijakan perusahaan dalam menangani konflik atau manajemen konflik yang ada sehingga dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja. Melalui manajemen konflik, kepuasan kerja akan dapat ditingkatkan. Konflik tidak mungkin dihindari, tetapi dapat diidentifikasi, dibuatkan program manajemen konflik, sehingga karyawan merasa difasilitasi dan dampak secara langsung terhadap kinerja akan dapat diantisipasi dengan baik.

## KAJIAN TEORI

**Definisi *Work Family Conflict*.** Menurut Greenhouse & Boutell, (1985), (di acuan dalam Wills, Connor, & Smith), *Work Family Conflict* didefinisikan sebagai “*as a consequence of inconsistent demands between the roles at work and in the family*”. *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan peran yang tidak konsisten dari peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan.

**Jenis *Work-Family Conflict*.** *Work-Family Conflict* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) ***Work-to-Family Conflict*.** Konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* (WFC) menurut Greenhaus dan Beutell (1985 : 77), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Maksudnya, bahwa melakukan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari peran dalam pekerjaan.
- 2) ***Family-of-Work Conflict*.** Konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC), adalah bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netmeyer *et al*, 1996: 401). FWC terjadi ketika tekanan dari keluarga

mengganggu tanggung jawab di dalam pekerjaan (Wang, *et al.* 2010: 298).FWC berarti peran dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Karimi, *et al.* 2012:1870).

**Komponen *Work Family Conflict*.** Menurut Greenhaus & Beutell (1985),*Work Family Conflict* muncul sebagai akibat adanya tuntutan yang tinggi dari peran ganda yang dimainkan seorang individu terdapat 2 (dua) macam ketegangan, yaitu :

- 1) *Overload*, ketegangan yang bersifat *overload* muncul ketika jumlah tuntutan terhadap waktu dan energi terlalu besar untuk memainkan peran ganda.
- 2) *Interference*, ketegangan yang bersifat *interference* muncul ketika banyak aktifitas pekerjaan dan keluarga yang harus dimainkan pada waktu yang bersamaan di tempat yang berbeda.

**Definisi Kepuasan Kerja.** Robbins dan Judge (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja adalah rasa pemenuhan batin dan kebanggaan saat melakukan pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa dia telah mencapai sesuatu yang memiliki kepentingan dan nilai pengakuan layak (Wicker, 2011).

Selain itu, kepuasan kerja diartikan sebagai sikap yang lazim ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2012) sehingga Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon aktif atau emosional seseorang terhadap suatu pekerjaan. Jadi dapatlah dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif atau negatif yang lazim ditunjukkan oleh karyawan terhadap suatu pekerjaan.

**Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.** Faktor-faktor yang menyebabkan Kepuasan Kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2010) antara lain :

- 1) Kebutuhan Terpenuhi. Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan dimana sebuah pekerjaan memberikan individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi. Ekspektasi yang terpenuhi menggambarkan perbedaan antara apa yang seseorang harapkan untuk didapat dari sebuah pekerjaan, seperti upah yang baik, kesempatan promosi dan apa yang akan diperoleh.
- 3) Nilai Pencapaian. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi bahwa sebuah pekerjaan memberikan dan dapat memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi individu.
- 4) Keadilan. Kepuasan kerja adalah bagaimana keadilan diperlakukan bagi individu di dalam pekerjaannya.
- 5) Disposisi / Komponen Genetik. Kepuasan kerja merupakan sebuah fungsi dari sifat-sifat pribadi dan faktor genetik.

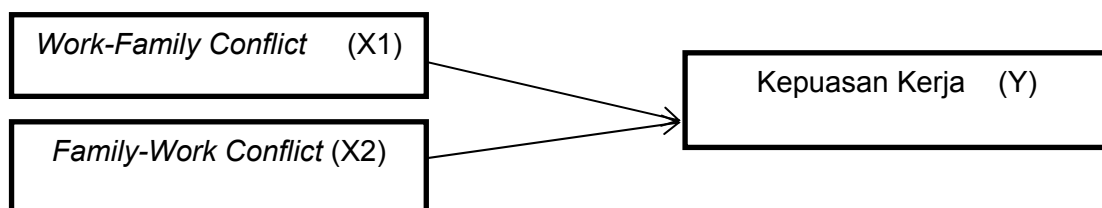
**Dampak Kepuasan Kerja.** Menurut Robbins dan Judge (2013), dampak dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan Kerja dan Kinerja. Karyawan yang puas lebih cenderung menjadi pekerja yang produktif daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah.
- 2) Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang puas akan membicarakan tentang hal-hal yang positif dari organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan memiliki keinginan untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung dapat berinteraksi baik dengan pelanggan sehingga pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga memuaskan.
- 4) Kepuasan Kerja dan Ketidakhadiran. Karyawan yang puas akan memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah dibanding karyawan yang tidak puas. Sebaliknya, ketidakhadiran yang tinggi pada akhirnya akan membuat karyawan yang tidak puas kehilangan pekerjaannya.
- 5) Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan. Ketidakpuasan karyawan akan memicu karyawan tersebut untuk keluar dari tempat kerjanya. Tetapi, karyawan yang memiliki kepuasan akan tetap memilih tinggal pada pekerjaan yang sudah dijalannya.
- 6) Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan perilaku-perilaku yang menyimpang, termasuk pembentukan serikat pekerja, penyalahgunaan obat terlarang, pencurian di tempat kerja, pergaulan yang tidak pantas, dan keterlambatan.

**Indikator Kepuasan Kerja.** Indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985:708) sebagai berikut :

- 1) Gaji, gaji yang diberikan layak dan sesuai.
- 2) Penghargaan, pemberian penghargaan ketika karyawan melakukan prestasi.
- 3) Dukungan atasan, dukungan dari atasan.
- 4) Kesesuaian pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan.
- 5) Kesempatan berlibur, pemberian hari libur kepada karyawan.
- 6) Kondisi kerja, lingkungan kerja yang kondusif serta rekan kerja yang menyenangkan.
- 7) Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang membuat karyawan merasa bahagia dan tidak tertekan.

#### RERANGKA KONSEPTUAL



**Gambar 1.** Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perpustakaan Nasional RI, dengan menggunakan data primer dengan metode riset lapangan. Pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah menikah. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Adapun variabel dan indikatornya sebagai berikut :

**Work-to-Family Conflict (X1).** Indikator *work-to-family conflict* dalam kuesioner yang disusun sebagai berikut :

- 1) Tuntutan pekerjaan Saya mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.
- 2) Karena pekerjaan saya, saya dapat banyak melibatkan diri saya dalam menjaga dan memelihara hubungan dekat antara keluarga saya.
- 3) Hal-hal yang ingin saya lakukan dirumah tidak dapat terlaksana karena tuntutan pekerjaan saya.
- 4) Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu.
- 5) Saya sering terlambat ke kantor karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah.
- 6) Masalah keluarga menyita waktu pekerjaan saya.
- 7) Ada konflik antara pekerjaan dengan komitmen dan tanggung jawab yang saya miliki untuk keluarga saya

**Family-to-Work Conflict(X2).** Indikator *family-to-work conflict* dalam kuesioner yang disusun sebagai berikut :

- 1) Tuntutan keluarga saya mengganggu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.
- 2) Saya lebih senang menghabiskan waktu dengan keluarga dibandingkan dengan melakukan pekerjaan saya
- 3) Kadang-kadang saya meninggalkan pekerjaan sehingga saya tidak dapat maksimal dengan melakukan pekerjaan saya
- 4) Saya lebih mengutamakan urusan keluarga dibanding pekerjaan
- 5) Apapun yang ingin saya kerjakan ditempat kerja tidak dapat terlaksana karena tuntutan keluarga
- 6) Pekerjaan yang harus saya kerjakan dikantor tidak dapat terlaksana dengan baik karena tuntutan keluarga
- 7) Keluarga saya meminta waktu yang lebih sehingga menghambat saya untuk melakukan tanggung jawab saya dalam bekerja ( hadir tepat waktu, melaksanakan tugas kantor,dll)
- 8) Masalah dalam keluarga saya membuat saya tidak dapat memenuhi tanggung jawab saya dikantor

### Kepuasan Kerja (Y)

- 1) Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya
- 2) Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini
- 3) Saya merasa puas dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan
- 4) Saya senang memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan ini

- 5) Saya merasa puas dengan pekerjaan saya, karena memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang
- 6) Saya merasa senang menerima pengakuan yang seharusnya saya terima, ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik
- 7) Saya senang dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya
- 8) Saya senang karena tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan saya
- 9) Saya merasa puas dengan pekerjaan saya , karena saya dapat membuat kemajuan disini
- 10) Saya puas dengan kesempatan yang ada dalam pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan orang lain.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas dan Reliabilitas.** Melalui hasil pengolahan data validitas diperoleh nilai koefisien korelasi pearson yang lebih besar dari *r table* sebesar 0,246 dan nilai signifikansi dibawah 0,05, artinya indikator *work-to-family conflict*, *family-to-work conflict* dan kepuasan kerja valid serta reliabel karena nilai Cronbach's alpha di atas 0,70 (Uyanto,2009).

**Karakteristik Responden.** Karakteristik responden 64 orang karyawan yang sudah menikah yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebagian besar tingkat pendidikan dari 64 responden terdiri dari 3 orang dengan pendidikan SMA / Sederajat (4,7%), 56 orang dengan pendidikan Sarjana (S1) (87,5%), 5 orang dengan pendidikan Sarjana (S2) (7,8%). Jenis kelamin responden terdiri dari 64 orang yang berjenis kelamin (100%), tingkat usia dari 64 responden terdiri dari 20 orang berumur 23-35 tahun (31,3%), 17 orang berumur 36-45 tahun (26,6), 25 orang berumur 46-55 tahun (39,1%) , 2 orang berumur <56 tahun (3,1%), dan lama bekerja dari 64 responden terdiri dari 9 orang dengan lama bekerja 1-3 tahun (14,1%), 12 orang dengan lama bekerja 3-5 tahun (18,8%), 43 orang dengan lama bekerja >5 tahun (67,2%).

**Pengolahan Data.** Dari 64 sampel yang dikumpulkan, data diolah dengan menggunakan regresi linear berganda, sebelum pengolahan data, data yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedasitas.

**Uji Autokorelasi.** Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikategorikan terdapat problem autokorelasi.

Tabel 1. Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.359	2.91572	1.678

a. Predictors: (Constant), FWC, WFC

b. Dependent Variable: JS

Berdasarkan kolom *Durbin-Watson* diatas, dapat diketahui *score Durbin-Watson* bernilai 1,678 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gangguan autokorelasi.

**Uji Multikolinearitas.** Uji multikolonieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WFC	.403	2.484
	FWC	.403	2.484

a. Dependent Variable: JS

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

**Uji Normalitas. Model** regresi yang baik jika nilai residual terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas *probability plot* dan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :



Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86906060
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.099
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 di atas, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,111 dan *Asymp. Sig.* sebesar 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi secara normal atau tidak terdapat gangguan normalitas.

**Overall Mean Score.** Nilai rata-rata (*mean score*) memberikan gambaran dalam penelitian ini mengenai *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan Kepuasan kerja karyawan (PNS) wanita di Perpustakaan Nasional RI.

Tabel 4: Overall Mean Score

No	Variabel	Overall Mean Score	Keterangan
1	<i>Work-to-Family Conflict</i>	3,08	Cukup rendah (2,68-3,51)
2	<i>Family-to-Work Conflict</i>	2,78	Cukup rendah (2,68-3,51)
3	<i>Kepuasan Kerja</i>	3,13	Cukup rendah (2,68-3,51)

## Uji Regresi Linear Berganda

### Uji F

Tabel 5. Uji F (ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.649	2	158.325	18.623	.000 <sup>b</sup>
	Residual	518.585	61	8.501		
	Total	835.234	63			

a. Dependent Variable: JS

b. Predictors: (Constant), FWC, WFC

Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi  $0.000 < \alpha 0.05$ . Jadi model yang dikonstruksi layak digunakan untuk menguji pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap kepuasan kerja.

**Uji t.** Uji t bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai signifikansi  $< 5\%$ , maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen (hipotesis penelitian diterima).

Tabel 6: Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.744	2.736		16.722	.000
	WFC	-.373	.142	-.416	-2.617	.011
	FWC	-.282	.191	-.235	-1.476	.145

a. Dependent Variable: JS

Persamaan Linear :

$$\text{JobSatisfaction} = 45.744 - 0.373 X_1 - 0.282 X_2$$

Dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *work-family conflict* (-0,373) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan

variabel *family-work conflict* (-0,282) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olahan data atas 64 responden pegawai di Perpustakaan Nasional RI mengenai *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh gambaran bahwa setiap indikator pernyataan adalah valid, reliabel dan menyebar secara normal.

Data *overall mean score* menunjukkan bahwa pendapat pegawai mengenai *Work-to-Family Conflict* adalah 3,08 dan berada pada Interval 2,68 – 3,51 dengan kategori cukup rendah. Nilai *overall mean score* mengenai *Family-to-Work Conflict* adalah 2,78 dan berada pada interval 2,68 – 3,51 dengan kategori cukup rendah. Nilai *overall mean score* mengenai kepuasan kerja adalah 3,13 dan berada pada interval 2,68 – 3,51 dengan kategori cukup rendah. Informasi di atas menunjukkan bahwa *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap Kepuasan kerja berada dalam kategori cukup rendah sehingga perlu ada perbaikan melalui evaluasi yang dilakukan secara bertahap.

Hasil koefisien determinasi, variabel dependen (*Job Satisfaction*) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict*) sebesar 37,9%. sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil uji F dan t menunjukkan bahwa variabel *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*, ( uji F) . Sedangkan dalam uji t, hanya *Work to Family Conflict* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh yang dibentuk dari *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap *Job Satisfaction* merupakan pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat konflik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Namun dapat dilihat bahwa *Work-to-Family Conflict* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *Family-to-Work Conflict* dalam mempengaruhi *Job Satisfaction*. Pengaruh itu dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel *Work-to-Family Conflict* adalah lebih besar dari variabel *Family-to-Work Conflict*. Hal tersebut mungkin terjadi karena masalah dalam pekerjaan kantor dibawa ke dalam lingkungan keluarga.

## SIMPULAN DAN SARAN

**Simpulan.** Berdasarkan penelitian mengenai *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dari Karyawati (PNS) yang telah dilakukan pada Perpustakaan Nasional RI, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Work-to-Family Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawati (PNS) di Perpustakaan Nasional RI. Variabel *Work-to-Family Conflict* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawati (PNS). Semakin tinggi *Work-to-Family Conflict* pada karyawati (PNS), semakin rendah kepuasan kerjanya.

- 2) *Family-to-Work Conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (PNS) di Perpustakaan Nasional RI. Variabel *Family-to-Work Conflict* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (PNS). Semakin tinggi *Family-to-Work Conflict* pada karyawan, semakin rendah kepuasan kerjanya.
- 3) *Work-to-Family Conflict* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan variabel *Family-to-Work Conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perpustakaan Nasional RI. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict*.

**Saran.** Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka Perpustakaan Nasional RI seharusnya memperhatikan hal-hal yang terkait dengan *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah saran yang dapat diberikan :

- 1) Perpustakaan Nasional RI mengadaptasi kebijakan *family friendly policy*, kebijakan yang memberikan waktu yang lebih fleksibel dalam bekerja, tempat bekerja yang fleksibel seperti dapat mengerjakan tugas kantor di rumah dan fleksibel dalam melakukan izin jika ada halangan atau masalah diluar pekerjaan. Kebijakan ini diadaptasi khususnya untuk wanita yang memiliki *Work Family Conflict*. Dengan berjalannya kebijakan ini diharapkan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Perpustakaan Nasional RI memfasilitasi acara *Familygathering*, dengan adanya acara seperti ini diharapkan dapat mempererat hubungan baik antara keluarga dengan perusahaan dan antar keluarga. Sehingga konflik yang terjadi akan lebih berkurang dan dapat teratasi. Dengan rutusnya acara ini, akan memiliki dampak positif terhadap kepuasan karyawan.
- 3) Perpustakaan Nasional RI memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawan yang dideteksi memiliki permasalahan diluar kantor sehingga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Misalnya karyawan yang memiliki masalah dalam rumah tangga, atau terdapat anggota keluarga yang sakit. Perhatian tersebut berupa penyesuaian *job-desc* yang cenderung lebih ringan dan pemberian jam kerja yang lebih fleksibel.
- 4) Perpustakaan Nasional RI dapat membuat kebijakan yang dapat membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan tidak terlalu kaku, sehingga karyawan lebih mudah dalam mengatasi konflik dan lebih mudah dalam mendapatkan izin jika ada konflik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2008). Pengaruh work-family conflict terhadap job satisfaction dan turnover intention pada profesi akuntan publik: Studi empiris pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7 (2), 100-116.
- Anisah Amelia, 2010, "Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan pada dua Bank yaitu Bank BCA dan Bank BRI", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No. 3, Hal. 201-219.

- Ammiriell, P.K., Purwanto, .Y., & Yuwono, S., 2007, "Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga", *Indigenous Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi*. 9(2), 1-13
- Bacharach, S.B., P. Bamberger, and S. Conely, 1991", Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact stress on burnout and satisfaction at work", *Journal of Organizational Behavior* 12(1): 39-63.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H., 2001," An Investigation into the Inter-Relationships of Work- Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction", *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Christine, W.S., Oktorina, M., & Mula, I., 2010, "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12 No. 2, September : hal 121-132.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L., 1992," Antecedents and Outcomes Of Work- Family Conflict: Testing A Model Of The Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M.R., 2000, "Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang: Bagian Penerbitan Graha ilmu.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., (terjemahan Nunuk Ardiani), 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1*, Edisi 8 Cetakan 1, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J., 1985, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.

- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw- Hill Inc.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrrian, R, 1996, “ Development and Validation of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales”, *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- Robbins, Stephens P, 1996, *Perilaku Organisasi 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Wicker,D.(2011). *Job Satisfaction*. New York: AuthorHouse