

## Dampak *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ida Ayu Sri Purnama Dewi <sup>(1)</sup>  
Putu Yudy Wijaya <sup>(2)</sup>  
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [iasripurd@gmail.com](mailto:iasripurd@gmail.com)

Diterima: 20 April 2021	Direvisi: 22 April 2021	Disetujui: 26 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

### ABSTRACT

To achieve organizational goals can be realized with human resources by improving employee performance. Performance can be influenced by work family conflicts and job satisfaction that experienced by employees during work. This research was conducted at the Office of the Ministry of Religion, Badung Regency. The number of samples taken is 136 employees who are married with a non-probability sampling method which uses a saturation sampling technique. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, path analysis and Sobel test. Based on the analysis results obtained: (1) work family conflict has a significant effect on job satisfaction, with a  $t_{count}$  of -6.362 and a significance of 0.000 so H1 is accepted. (2) work family conflict has a significant effect on performance, with a  $t_{count}$  of -5.788 and a significance of 0.000 so H2 is accepted. (3) job satisfaction has a significant effect on performance, with a  $t_{count}$  of 6.611 and a significance of 0.000 so H3 is accepted. (4) work family conflict indirectly with performance through job satisfaction, with a  $z_{count}$  of 4.617 so H4 is accepted.

**Keywords:** *Work Family Conflict; Employee Performance; Job Satisfaction*

### ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh *work family conflict* dan kepuasan kerja yang dialami pegawai selama bekerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 136 pegawai yang sudah menikah dengan metode *non probability sampling* dimana menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis *path* dan uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis diperoleh: (1) *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -6,362 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga H<sub>1</sub> diterima. (2) *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -5,788 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga H<sub>2</sub> diterima. (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,611 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga H<sub>3</sub> diterima. (4) *work family conflict* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan nilai  $z_{hitung}$  sebesar 4,617 sehingga H<sub>4</sub> diterima.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict; Kinerja; Kepuasan Kerja*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu penunjang berdirinya sebuah organisasi. Setiap organisasi diharapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemeliharaan dan penanganan yang baik oleh organisasi terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, karena pegawai adalah salah satu aset berharga bagi organisasi sekaligus berperan sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya salah satu caranya adalah dengan mengembangkan dan meningkatkan kinerja. Menurut Robbins (Siagian & Khair, 2018) kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Irawan., et al (Mutia, 2020) kinerja pegawai yang baik akan memberikan pengaruh bagi kesuksesan organisasi. Apabila organisasi memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai dengan kinerja organisasi. (Pratama & Pasaribu, 2020) menyatakan seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Terdapat berbagai hal yang bisa mempengaruhi kinerja diantaranya *work family conflict* dan kepuasan kerja yang dialami pegawai selama bekerja. Menurut Handoko (Imelda et al., 2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, jika berupa perasaan puas maka kepuasan kerja akan tercapai begitupun sebaliknya. Menurut Shopia dan Handoko (Siagian & Khair, 2018) hal ini dapat terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala aspek yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, adanya kepuasan dalam bekerja akan memunculkan perasaan senang pegawai akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya konflik peran, dalam hal ini dimaksudkan adalah peran ganda pada pegawai ataupun karyawan yang sudah menikah. Ghayyur dan Jamal (2012) (Imelda et al., 2019) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan beberapa hasil yang tidak diharapkan seperti stress, *turnover*, konflik yang berkaitan dengan pekerjaan, kesehatan yang memburuk dan ketidakhadiran. Burke dalam (Afrilia, 2018) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu peran (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap peran yang lainnya sehingga

---

menghasilkan konflik antara dua peran tersebut. Dengan kata lain, bahwa tenaga dan waktu yang dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam pekerjaan merupakan tenaga dan waktu yang tidak dihabiskan untuk kesuksesan perannya di keluarga. Hal ini ditegaskan Guitan dalam (Mutia, 2020) di mana mengutip beberapa pendapat hasil dari penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, kurangnya kepuasan hidup, penurunan komitmen organisasi, kelelahan, penyakit fisik, menurunkan kinerja dan ketidakpuasan kerja.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung merupakan salah satu lembaga pemerintah yang melayani masyarakat dalam segala aspek yang berkaitan dengan kehidupan sosial dan keyakinan agama yang dianut oleh masyarakat. Salah satu tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung dibentuk adalah untuk menjadi lembaga yang dapat melayani kebutuhan elemen masyarakat dalam toleransi dan menjadi tempat mengemukakan tentang berbagai permasalahan hidup yang dialami yang didasari oleh agama.

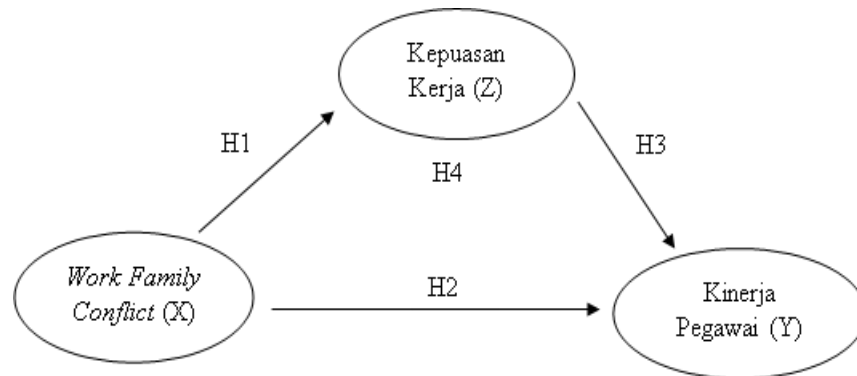
Hasil capaian kinerja pegawai selama satu tahun dapat dilihat melalui nilai prestasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung. Dari hasil data yang diperoleh mengenai kinerja pegawai, masih terdapat tingkat kinerja pegawai negeri sipil yang belum maksimal, dari seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung hanya satu pegawai yang memperoleh predikat sangat baik, hal ini membuktikan bahwa masih belum maksimal.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung sendiri mempunyai aturan jam kerja pukul 07.30-16.00 pada hari Senin sampai Kamis dan pukul 07.30-16.30 pada hari Jumat untuk memberikan pelayanan publik terhadap masyarakat. Untuk mencapai kondisi umum pembangunan di bidang agama pada masyarakat di daerah Badung, maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung mencanangkan dan melaksanakan berbagai program seperti program bimbingan masyarakat Hindu dan program bimbingan masyarakat Islam. Program kegiatan inilah yang terkadang dilaksanakan diluar jam operasional kantor yaitu pada hari Sabtu atau Minggu. Hal ini yang tak jarang menyebabkan pegawai kurang memiliki waktu bersama keluarganya. Dimana mereka harus menghabiskan waktu lebih banyak pada pekerjaannya dari pada keluarga karena memiliki tanggung jawab dan tugas untuk terjun membina masyarakat.

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: (Puspitawati & Yuliawan, 2019)

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang telah menikah yaitu berjumlah 136 orang, oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dimana menggunakan teknik sampling jenuh.

### Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Penilaian dalam kuesioner menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Instrumen

Berdasarkan Tabel. 1 seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi uji validitas yang dimana nilai skor total *pearson correlation* masing-masing diatas 0,30 dan uji realibilitas pada masing-masing vaariabel berapa pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *cronbach's alpha*, sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Validitas		Reliabilitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Family Conflit (X)	X.1	0,879	Valid	0,966	Reliabel
	X.2	0,846	Valid		
	X.3	0,865	Valid		
	X.4	0,915	Valid		
	X.5	0,830	Valid		
	X.6	0,882	Valid		
	X.7	0,804	Valid		
	X.8	0,916	Valid		
	X.9	0,905	Valid		
	X.10	0,924	Valid		
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,869	Valid	0,973	Reliabel
	Z.2	0,758	Valid		
	Z.3	0,859	Valid		
	Z.4	0,825	Valid		
	Z.5	0,868	Valid		
	Z.6	0,886	Valid		
	Z.7	0,856	Valid		
	Z.8	0,875	Valid		
	Z.9	0,855	Valid		
	Z.10	0,876	Valid		
	Z.11	0,843	Valid		
	Z.12	0,871	Valid		
	Z.13	0,817	Valid		
	Z.14	0,789	Valid		
	Z.15	0,871	Valid		
	Z.16	0,879	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,758	Valid	0,974	Reliabel
	Y.2	0,879	Valid		
	Y.3	0,802	Valid		
	Y.4	0,888	Valid		
	Y.5	0,912	Valid		
	Y.6	0,906	Valid		
	Y.7	0,884	Valid		
	Y.8	0,888	Valid		
	Y.9	0,871	Valid		
	Y.10	0,888	Valid		
	Y.11	0,847	Valid		
	Y.12	0,890	Valid		
	Y.13	0,897	Valid		
	Y.14	0,870	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

## Karakteristik Responden

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki – Laki	63	46,3
	Perempuan	73	53,7
Usia	30 – 39 tahun	33	24,3
	40 – 49 tahun	50	36,7
	≥ 50 tahun	53	39
Masa kerja	6 – 10 tahun	34	25
	11 – 15 tahun	42	30,9
	> 15 tahun	60	44,1
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	7	5,1
	Diploma	4	2,9
	Sarjana	125	92
Jumlah anak	1	22	16,2
	2	83	61
	3	29	21,3
	4	2	1,5

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat di lihat jumlah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung yang dijadikan sampel sebanyak 136 orang. Dari tabel diatas, dapat diketahui jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 53,7%. Pada karakteristik usia, penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki usia  $\geq 50$  tahun dengan presentase 39%. Jika dilihat pada masa kerja, yang memiliki masa kerja  $> 15$  tahun mendominasi penelitian ini. Pada karakteristik pendidikan terakhir didominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan Sarjana sebesar 92% dan pada karakteristik jumlah anak didominasi oleh pegawai yang memiliki 2 orang anak dengan presentase sebesar 61%.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara 2 variabel atau lebih.

**Tabel 3. Analisis Jalur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	75,180	3,003		25,036	0,000
<i>Work family conflict</i>	-0,658	0,103	-0,482	-6,362	0,000

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah, 2021

**Tabel 4. Analisis Jalur 2**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	40,375	5,009		8,061 0,000
<i>Work family conflict</i>	-0,478	0,083	-0,394	-5,788 0,000
Kepuasan kerja	0,400	0,060	0,450	6,611 0,000

Dependent Variable : Kinerja

Sumber : data diolah, 2021

**Tabel 5. Pengaruh Langsung, Tidak langsung, dan Pengaruh Total**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total
X → Z	-0,658	-	-0,658
Z → Y	0,400	-	0,400
X → Y	-0,478	0,314	0,792

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan terhadap analisis jalur 1 dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan antar variabel adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 3, 4 dan 5 maka dapat dikemukakan hasil analisis jalur dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian diketahui *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} = -6,362$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = -1,977$  dan nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riana et al., 2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja

#### 2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} = -5,788$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = -1,977$  dan nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang artinya *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama

---

Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulidiyah, 2019) yang menyatakan *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan (uji t-test) dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,611$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,977$  dan nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Yuliawan, 2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian *work family conflict* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat nilai  $Z_{hitung}$  sebesar 4,617, jika dibandingkan nilai nilai  $Z_{hitung}$   $4,617 > 1,96$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang artinya peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riana et al., 2018) menunjukkan *work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil simpulan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami pegawai maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai mengindikasikan adanya keterikatan yang berlawanan atau bertolak belakang antara variabel *work family conflict* dengan kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai begitu pun sebaliknya semakin rendah *work family conflict* yang dialami pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil analisis yang bertanda positif dapat diartikan bahwa adanya hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami pegawai selama bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi



---

pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti rendahnya *work family conflict* yang dialami pegawai dan didukung dengan adanya kepuasan kerja yang baik dari tempat bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan diharapkan pegawai agar lebih dibimbing untuk mengatur waktu kerja dengan waktu keluarga, melakukan pelatihan dan pembinaan kepada pegawai serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja.

### Daftar Pustaka

- Afrilia, L. D. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(2).
- Imelda, S., Si, M., Nahrisah, E., & Si, M. (2019). Gambaran Kinerja Pegawai Dari Sudut Pandang Work Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada : Pegawai Wanita di Sektor Perbankan Kota Medan). *Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(1), 52–59.
- Maulidiyah, N. N. (2019). The Impact of Work Family Conflict on Employee Performance by Job Satisfaction as an Intervening Variable (a case study on PT Binor Karya Mandiri Paiton Probolinggo). *International Journal of Research Publications*, 22(1).
- Mutia, H. (2020). The Effect of Work Family Conflict on the Performance of Female Employees in the Population and Civil Registration Office of Deli Serdang Regency in 2019. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(2), 8–12.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2), 259–272.
- Puspitawati, N. M. D., & Yuliawan, A. K. (2019). The Role Mediation of Work Satisfaction in The Effect of Work Family Conflict on Female Nurse Performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(5), 19–24.
- Riana, I. G., Luh, N., Wiagustini, P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stress Kerja dan Social Support Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Phychology and Counselling*, 2(1), 482–498.