

KONTRIBUSI *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Ratna M. Hapsari

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat
ratna_m@staff.gunadarma.ac.id*

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang mampu memengaruhi banyak hal pada diri karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung akan bekerja lebih baik dan lebih termotivasi dan cenderung dapat mengatasi konflik dalam keluarganya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan seberapa besar kontribusi *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang sudah menikah. Untuk mengukur *work-family conflict* digunakan skala yang diadaptasi dari Carlson (dalam Herst, 2003), selanjutnya untuk mengukur motivasi kerja digunakan skala motivasi kerja yang diadaptasi dari Hasibuan (2001) dan untuk mengukur skala kepuasan kerja digunakan skala yang diadaptasi dari Herzberg (dalam Rangga, 2011). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *work-family conflict* tidak berkontribusi pada kepuasan kerja. motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 42,6% dan kontribusi *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work-family conflict, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

CONTRIBUTIONS OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK MOTIVATION TOWARDS WORK SATISFACTION

Abstract

Work satisfaction is a condition that able to influence many aspects in an employee as individual. Employee that feels work satisfaction tends to work better, more motivated and tends to overcome conflicts within his/her family. The research use quantitative method to found how much work-family conflict contributes to work satisfaction, how much work motivation contributes to work satisfaction, and how much work-family conflict together with work motivation contributes to work satisfaction. The research samples are 40 married employees. To measure the work-family conflict the research use scale that is an adaptation from Carlosn (in Herst, 2003), then to measure work motivation use work motivation scale that is an adaptation from Hasibuan (2001), and to measure work satisfaction scale the

research use scale that is an adaptation from Herzberg (in Rangga, 2011). The analysis result found that work family conflict does not contribute to work satisfaction. Work motivation contributes 42, 6% and work family conflict together with work motivation contributes 42% to the work satisfaction.

Keywords : *Work-family conflict, Work Motivation, Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan zaman yang semakin maju, pria dan wanita memiliki peran yang sama. Saat ini sebagai seorang wanita perannya bukan hanya sebagai ibu rumah tangga saja namun juga sebagai karyawan, fenomena yang kini terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita yang memilih untuk menjadi wanita karir dan melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini tentu berbeda dengan zaman dahulu dimana seorang pria yang bertanggung jawab penuh untuk mencari nafkah keluarga. Seorang pria diidentikkan dengan sifat keras, kuat, dan rasional sedangkan wanita dikatakan lembut, lemah dan emosional. Atas dasar ini umumnya masyarakat memandang bahwa peran yang diharapkan dari pria dan wanita berbeda.

Bekerja merupakan hal yang lumrah, karena dengan bekerja individu dapat lebih mengaktualisasikan dan mengembangkan dirinya serta menjadi pribadi yang mandiri dan mampu berinteraksi dengan lingkungannya. Seseorang bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji semata akan tetapi tentunya juga ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Wibowo (2013) menyatakan bahwa setiap individu ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja individu mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu hendaknya dalam bekerja seorang karyawan diharapkan menyenangkan dan menyukai pekerjaan-

nya sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Menurut Locke (dalam Dunnet, 1976) kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan puas dengan pekerjaannya dan merasa senang dengan pekerjaannya. Puas dalam bekerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang menyenangi pekerjaan dan lingkungannya, termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, datang tepat waktu serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Menurut Schultz (dalam Wijono, 2010) ada beberapa faktor yang dapat diamati dari kepuasan kerja seorang karyawan diantaranya sikap dan cara kerjanya, seorang individu yang mempunyai sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Pada dasarnya individu bekerja akan merasa nyaman apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Sebuah perusahaan yang baik tentunya menginginkan karyawannya merasa puas, namun fakta di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, tidak semua karyawan dapat merasakan kepuasan dari perusahaannya. Dewi (2012) menyatakan bahwa memang tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Hal

ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan memiliki sikap positif bila puas dan sikap negatif bila tidak puas.

Dalam kehidupannya, individu bukan hanya sebagai karyawan akan tetapi individu juga merupakan bagian dari keluarga yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberi nafkah keluarga. Hal tersebut menjadi pemicu individu untuk bekerja dengan lebih giat. Setiap individu, baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah tentunya memiliki tanggung jawab dalam melakukan setiap peran baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya.

Individu yang menikah umumnya dihadapi dengan berbagai tantangan. Tantangan itu bisa bersumber dari permasalahan anak, masalah ekonomi bahkan orang tua. Primastuti (dalam Prawitasari, Purwanto dan Yuwono, 2007) menyatakan bahwa banyak dari karyawan yang memainkan peranan ganda untuk mendapatkan kepuasan dan penghasilan yang lebih baik. Salah satu akibat yang harus dihadapi jika individu tidak mampu menyeimbangkan diri dengan keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Menurut Greenhaus dan Butell (dalam Soeharto, 2010) konflik timbul apabila peran dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain.

Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi hal utama dalam kehidupan individu, terutama pria dan wanita yang bekerja. Berdasarkan fenomena yang ada tak jarang pria memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya dengan bekerja di berbagai tempat. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan rumah tangga. Sedangkan pada wanita yang bekerja, konflik pekerjaan dan keluarga bisa terjadi karena wanita selain

bekerja juga harus menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga seperti mengurus anak dan suami. Konflik peran keluarga dan pekerjaan inilah yang dinamakan dengan *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi pada pria maupun wanita. Konflik dapat terjadi apabila peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga sama-sama menjadi hal yang penting untuk dipenuhi. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Colquitt (2004) bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja. Konflik yang dimiliki seorang karyawan antara keluarga dan pekerjaan ternyata dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang dilakukan baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Konflik yang terjadi di dalam keluarga dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak mempunyai semangat kerja, kurangnya konsentrasi, tidak antusias dalam menyelesaikan pekerjaan serta sering tidak masuk kerja. Lebih lanjut Soeharto (2010) menyatakan bahwa *Work-family conflict* akan lebih memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, walaupun terdapat tuntutan dari keluarga maupun pekerjaan, ternyata individu tetap dapat bekerja. Tentunya individu bekerja dengan mempunyai dorongan yang positif sehingga individu tersebut memperoleh kepuasan dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Individu dalam memenuhi kebutuhannya dituntut untuk bekerja dengan lebih baik, dimana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan prestasi yang bagus dibutuhkan motivasi untuk bekerja. Menurut Mangkunegara (2000) ada dua faktor utama yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja yaitu, faktor yang berasal dari dalam diri individu dan luar diri individu. Salah satu faktor dari dalam diri individu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan atau mencapai suatu tujuan dari pekerjaannya. Cooper dan Makin (dalam Nathania, Pali & Suprpto, 2013) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu keberhasilan individu dalam suatu pekerjaan. Bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih antusias dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Namun sebaliknya bila karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka karyawan kurang antusias dalam bekerja dan tidak dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayub (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu yang memiliki motivasi dalam bekerja dapat mencapai kepuasan kerja, walaupun sifatnya relatif berbeda antar individu. Motivasi kerja menyebabkan individu berperilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhannya termasuk bekerja dan bertahan hidup. Dengan motivasi kerja yang dimilikinya, seorang karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan pekerjaan dengan serius dan bersungguhsungguh. Dengan kata lain melalui motivasi kerja yang tinggi, maka individu akan memiliki semangat dalam kerja untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu kepuasan dalam bekerja (George and Jones, 2005). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan tergantung pada kondisi dan situasi yang dialami seperti *work-family*

conflict dan motivasinya. Jika individu memiliki *work-family conflict* dalam kehidupannya maka individu akan merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini karena konflik yang dialami dapat menyebabkan individu atau karyawan tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik. Namun sebaliknya bila karyawan tidak memiliki atau dapat mengatasi *work-family conflict* dengan baik, maka karyawan akan dapat menemukan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, motivasi yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja dan *work family conflict*, dimana kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif sedangkan kepuasan kerja dan *work-family conflict* memiliki hubungan yang negatif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji kontribusi *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan sampel karyawan minimal masa kerja 1 tahun dan sudah menikah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengambilan sampel *non probability*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner terdiri atas skala kepuasan kerja, skala *work-family conflict*, dan skala motivasi kerja. Skala kepuasan kerja, skala

work-family conflict, dan skala motivasi kerja menggunakan teknik penyusunan skala likert.

Dalam penelitian ini, peneliti menyiapkan 3 buah skala, yakni skala *work-family conflict*, skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Skala *work-family conflict* diadaptasi dari Carlson (dalam Herts, 2010) yang disusun berdasarkan jenis-jenis *work-family conflict*. Sementara itu, skala motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun dengan melakukan penyimpulan dari intisari indikator motivasi kerja dari Hasibuan (2001) dan Miner (1992) yaitu: tanggung jawab, semangat kerja, partisipasi aktif, menyenangkan pekerjaan, sesuai prosedur dan alur kerja, dan termotivasi untuk maju.

Skala kepuasan kerja diadaptasi dari Rangga (2011) berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Herzberg (1959) yaitu Kondisi Pekerjaan (*Work Condition*), Atasan (*Supervision*), Rekan Kerja (*Workers*), Promosi (*Promotion*), dan Gaji (*Payment*). Skala *work-family conflict* berjumlah 18 aitem sedangkan skala motivasi kerja berjumlah 13 aitem dan skala kepuasan kerja berjumlah 25 aitem. Skala peneliti terlebih dahulu dinilai oleh *expert judgement*.

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 11 September 2014 dan data dikumpulkan pada tanggal 11 September 2014. Proses pengambilan data dilakukan melalui dua cara yaitu melalui penyebaran langsung sebagian kuesioner kepada partisipan dan sebagian lagi dilakukan melalui email. Secara keseluruhan proses penyebaran kuesioner berlangsung cukup lancar. Dari 120 kuesioner yang disiapkan peneliti, 65 kuesioner yang terisi namun dari 65 kuesioner hanya 40 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis.

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai dimana data penelitian ini

diperoleh dengan cara satu kali *try out* dalam penyebaran kuesioner sekaligus data langsung digunakan dalam penelitian ini, metode ini dipilih peneliti dikarenakan keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan dana. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skala kepuasan kerja, diketahui bahwa sebanyak 5 aitem gugur. Tersisa 20 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0,327 sampai 0.675. Sedangkan koefisien reliabilitas alat ukur skala kepuasan kerja adalah sebesar 0.854. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skala *work-family conflict*, diketahui bahwa seluruh aitem baik (tidak ada yang gugur). Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0,279 sampai 0.725. Sedangkan koefisien reliabilitas alat ukur skala *work-family conflict* adalah sebesar 0.876

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skala motivasi, diketahui bahwa seluruh aitem baik (tidak ada yang gugur). Rentang korelasi aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0,202 sampai 0.616. Sedangkan koefisien reliabilitas alat ukur skala motivasi adalah sebesar 0.804.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan *content validity* dan *face validity*. *Content validity* yang digunakan yaitu dengan melakukan *expert judgement*. Untuk menguji daya diskriminasi peneliti menggunakan analisis *Item Total Correlation* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 20*. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 20*. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui seberapa besar kontribusi *work-family conflict* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Maka

teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi ganda dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai *F* sebesar 2,793 dan koefisien signifikansi sebesar 0,103 ($p \geq 0,050$) seperti pada tabel 1. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi: “terdapat kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja” dalam penelitian ini ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai *F* sebesar 29,90 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \geq 0,050$) seperti pada tabel 2. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi: “terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja” dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai *F* sebesar 15,125 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \geq 0,050$) seperti pada tabel 3. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi: “terdapat kontribusi *work family conflict* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja” dalam penelitian ini diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar $F = 2,793$ dengan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,103 ($p > 0,05$), hal ini berarti tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dalam

penelitian ini. Sementara nilai *Adj. R square* adalah sebesar 0,4%. Hal ini berarti *work-family conflict* dalam penelitian ini hanya memiliki kontribusi sebesar 0,4% terhadap kepuasan kerja pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 99,6 lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar $F = 29,906$ dengan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), hal ini berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai *Adj. R square* yang ditemukan adalah sebesar 0,426. Hal ini berarti motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki kontribusi sebesar 42,6% terhadap kepuasan kerja pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 47,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil analisis selanjutnya bahwa signifikansi regresi antara *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar $F = 15,125$ dengan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$) hal ini berarti terdapat kontribusi signifikan antara *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Nilai *Adj. R square* yang ditemukan adalah sebesar 0,420. Hal ini berarti *work-family conflict* dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki kontribusi sebesar 42% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 58% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi *Work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja

<i>F</i>	<i>Sig</i>	<i>Adj. R Square</i>
2,793	0,103	0,044

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

F	Sig	Adj. R Square
29,906	0,000	0,426

Tabel 3. Hasil Uji Regresi *Work-family conflict*, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

F	Sig	Adj. R Square
15,125	0,000	0,420

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini hanya satu yang ditolak yaitu *work-family conflict* terhadap kepuasan. Hal ini berarti *work-family conflict* tidak memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja serta *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Work-family conflict tidak memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja lebih dirasakan individu terkait dengan pekerjaan itu sendiri misalnya dengan situasi yang ada di tempat kerjanya, iklim dari tempat kerjanya dan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lambert, Hogan, dan Barton (2002) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena permasalahan yang terjadi di dalam keluarga bukan merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi dalam kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digambarkan bahwa motivasi yang tinggi memengaruhi subjek ketika bekerja karena dengan dimilikinya motivasi yang tinggi maka hasil pekerjaannya pun akan maksimal, apabila hasil kerjanya maksimal maka hal tersebut akan memengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek,

selain itu dengan motivasi tinggi yang dimiliki subjek juga mampu untuk mengatasi *work-family conflict* yang ada. Hal ini terjadi karena *work-family conflict* dipersiapkan oleh subjek bukan sebagai sesuatu yang mampu memengaruhi kepuasan kerjanya, meskipun pada subjek ada kecenderungan untuk mengalami *work-family conflict*, namun hal tersebut menurut mereka bukan sesuatu hal yang mengganggu, yang perlu ditakuti sehingga pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerjanya.

Selanjutnya motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012); Karatepe dan Takinkus, (2006); Ahmed, Nawaz, Iqbal, Ali, Shaukat dan Usman (2010) yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sampel pada penelitian ini masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada penelitian ini tidak terlalu tinggi, juga tidak terlalu rendah. *Work-family conflict* sampel pada penelitian ini masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada penelitian ini tidak terlalu tinggi, juga tidak terlalu rendah. Motivasi kerja sampel pada penelitian ini masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada penelitian ini tidak terlalu

tinggi, juga tidak terlalu rendah. Rentang usia subjek dikelompokkan atas 4 kelompok, yakni usia 25-30 tahun, usia 31-36 tahun, usia 37-42 tahun, dan usia 43-48 tahun. Subjek dengan kelompok usia 25-30 tahun berjumlah 20 orang (50%), kelompok usia 31-36 tahun berjumlah 10 orang (25%), kelompok usia 37-42 tahun berjumlah 6 orang (15%), dan kelompok usia 43-48 tahun berjumlah 4 orang (10%). Subjek yang memiliki jumlah usia paling banyak yaitu berusia 25-30 tahun dengan persentase sebesar 50%. Subjek yang memiliki jumlah usia paling sedikit berusia 43-48 tahun dan persentase sebesar 10%.

Masa kerja subjek dikelompokkan atas lima kelompok, yakni masa kerja 01-05 tahun, masa kerja 6-10 tahun, masa kerja 11-15 tahun, masa kerja 16-20 tahun, dan masa kerja 21-25. Subjek dengan kelompok masa kerja 01-05 tahun berjumlah 17 orang (42,5%), kelompok masa kerja 06-10 tahun berjumlah 10 orang (25%), kelompok masa kerja 11-15 tahun berjumlah 6 orang (15%), kelompok masa kerja 16-20 tahun berjumlah 4 orang (10%) dan kelompok masa kerja 21-25 tahun berjumlah 3 orang (7,5%). Subjek yang memiliki masa kerja paling banyak yaitu kelompok 01-05 tahun masa kerja dan persentase sebesar 42,5%. Subjek yang memiliki masa kerja paling sedikit yaitu kelompok 21-25 tahun masa kerja dan persentase sebesar 10%.

Jumlah anak subjek dikelompokkan atas empat kelompok, yakni kelompok yang tidak mempunyai anak dengan jumlah 0 anak, kelompok yang mempunyai 1 anak, kelompok yang mempunyai 2 anak, kelompok yang mempunyai 3 anak. Subjek dengan kelompok yang tidak mempunyai anak berjumlah 9 orang (22,5%), kelompok yang mempunyai 1 anak berjumlah 17 orang (42,5%), kelompok yang mempunyai 2 anak berjumlah 10 orang

(25%), dan kelompok yang mempunyai 3 anak berjumlah 4 orang (10%)

Subjek yang memiliki jumlah anak paling banyak yaitu kelompok anak yang berjumlah 1 dan persentase sebesar 42,5%. Subjek yang memiliki jumlah anak paling sedikit yaitu kelompok anak yang berjumlah 3 dan persentase sebesar 10%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa tidak terdapat kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, terdapat kontribusi positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat kontribusi positif *work-family conflict* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, meskipun tidak ditemukan kontribusi *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, subjek diharapkan untuk dapat mengelola *work-family conflict* dan motivasi kerja sehingga pekerjaan subjek tetap bisa dijalankan dengan baik. Selanjutnya mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kerjanya agar dapat menampilkan *performance* yang baik sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti *work-family conflict* disarankan agar memilih subjek secara lebih spesifik sehingga nantinya akan mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed,I., Nawaz,M.M., Iqbal,N., Ali,I., Saukat,Z. & Usman,A (2010). Effect of motivational factors on employees job satisfaction:A case study of university of the Punjab, Pakistan.

- International Journal Of Business and Management* (5,3,70-80)
- Ayub,N., (2011), The relationship between work motivation and job satisfaction, *Journal Pakistan Business Review Karachi*, 1, p 332-347
- Dewi, S.T., (2012), Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan, (http://www.hrcentro.com/artikel/Pengertian_Kepuasan_Kerja_Karyawan_120828.html, diakses tanggal 12 september 2014)
- Greenhaus H, Jefferey & Beutell J. Nicholas. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management review*, Vol. 10. No. 1.
- Hasibuan, M. S. P. 2001. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati,K dan Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of intrinsic motivtion, job satisfaction, organizational comitment and job performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (65,1102-1106).
- Herst, David E. (2003). Cross-Cultural Measurement Invariance Of Work/Family Conflict Scales Across English- Speaking Samples. *Desertasi*. University of South Florida
- Herzberg, F. Mausner, B.B.(1959). *The Motivation To Work*. Willey International
- Judge, T. A; & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of *work-family conflict*. *Journal of applied psychology*, 89 (3), 395-404
- Karatepe,O.M dan Tekinkus,M. (2006). The Effects of work family condlict, emotional exhaustion anf intrinsic motivation on job outcomes of frontline employees. *International Journal Of Bank Marketing*. 24(3) 173-193)
- Lambert, E.G.,Hogan, N.L.,Barton, S.M. (2002). The Impact of *work-family conflict* on correctional staff job satisfaction (an exploratiry study). *American Jurnal of criminal justice* (27), 1,35 – 52
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nathania, Pali dan Suprpto (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno. *Jurnal GEMA AKTUALITA*: Surabaya.
- Prawitasari, K, A, Purwanto, Y & Yuwono, S. (2007). Hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawati berpran jenis kelamin androgini di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa cabang Purbalingga. *Indigenous, Jurnal ilmiah berkala psikologi*, Vol. 9, p1-13
- Rangga,F.M. (2011). Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai di lingkungan kantor pos gresik. *Skripsi*. Universitas islam negeri malang.
- Soeharto, Triana. (2010). Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja:Metaanalisis. *Jurnal, Fakultas Psikologi*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama