**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *WORK SATISFACTION* PADA KARYAWAN *SINGLE PARENT* DI YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND WORK SATISFACTION SINGLE PARENT EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**Eggy Mahendra Putra1, Reny Yuniasanti2, Nina Fitriana3**Universitas Mercu Buana Yogyakartaeggymahendra1@gmail.com reny.yuniasanti@gmail.com ninafitrianafelani@gmail.com

**Abstrak**

Tuntutan dan tekanan yang dialami seorang single parent baik dari keluarga maupun dari pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat *work satisfaction* yang dialami. Hal tersebut dapat memunculkan suatu konflik yakni *work family conflict* yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* pada karyawan *single parent* di Yogyakarta. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan *single parent* yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling.* Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur yaitu skala *work satisfaction* (22 aitem α = 0,853) dan skala *work family conflict* (16 aitem α = 0,810). Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment,* didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* (rxy) = - 0,788 dan p = 0,000. Semakin tinggi *work family conflict* yang dimiliki oleh karyawan *single parent* maka semakin rendah *work satisfaction* dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi *work satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan *single parent.* Nilai koefisien determinasi (R2)sebesar 0,621 yang menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 62,1% terhadap *work satisfaction* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci**: *work family conflict, work satisfaction, karyawan single parent*

***Abstract***

*The demands and pressures experienced by a single parent both from family and from work can affect the level of work satisfaction. This can lead to a conflict, namely work family conflict that occurs because of an imbalance between the role of a worker and the role of a family member. This research aims to determine the relationship between work family conflict and work satisfaction for single parent employees in Yogyakarta. The subjects in this research are 60 employees of single parent. Sampling in this research using purposive sampling technique. This research uses two scales, namely work satisfaction scale (22 items = 0.853) and work family conflict scale (16 items = 0.810). Based on the results of the product moment correlation analysis, it was found that there was a significant relationship between work family conflict and work satisfaction (rxy) = -0.788 and p = 0.000. The higher of work family conflict will cause the lower of work satisfaction and conversely the lower of work family conflict will cause the higher of work satisfaction owned by single parent employees. The value of the coefficient of determination (R2) is 0.621 which indicates that the work family conflict variable provides an effective contribution of 62.1% to work satisfaction and the rest is influenced by other factors.*

**Keywords**: *work family conflict, work satisfaction, single parent employees*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yakni tenaga kerja, pegawai, buruh, manajer, dan karyawan merupakan hal penting yang dapat menunjang aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Abdullah, 2017). Untuk mencapai kinerja yang baik, berbagai cara seperti berusaha memberikan inovasi dan termotivasi untuk mengerahkan tenaga dengan bekerja keras dilakukan para karyawan untuk mencapai kebutuhan dan tujuan hidupnya (Rivai & Sagala, 2011). Hal ini umum dilakukan oleh para tenaga kerja ataupun karyawan baik dari segi latar belakang mana pun. Begitu pun dengan *single parent* yang merupakan orang tua tunggal yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam

mengatur kebutuhan keluarga (Layliyah, 2013).

Dari banyaknya permasalahan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan berstatus *single parent*, kualitas kehidupan pekerjaan seperti keterlibatan kerja dan juga tekanan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasannya dalam bekerja (Frone, Russell, & Cooper, 1994). Kepuasan dalam bekerja (*work satisfaction*) merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh para karyawan di setiap perusahaan, akan tetapi tidak mudah untuk memuaskan karyawan karena kepuasan kerja itu sendiri bersifat individual dan memiliki tingkat yang berbeda-beda di setiap individu (Marliani, 2016). Jika tingkat *work satisfaction* tergolong rendah maka karyawan cenderung akan memiliki kedisplinan dan produktivitas kerja yang rendah membuat tingkat *turnover* pada perusahaan pun semakin tinggi (Robbins, dalam Pitasari & Perdhana, 2018).

Wexley & Yukl (dalam As’ad, 2004) mendefinisikan *work satisfaction* sebagai perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tampak dalam sikap positif pada karyawan merupakan salah satu bentuk dari *work satisfaction* (Handoko, 1996). Menurut Wexley & Yukl (2003) *work satisfaction* memiliki 3 aspek, yaitu: Aspek Pekerjaan yang merupakan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas; Aspek Kompensasi yang merupakan sejumlah balas jasa finansial dan non finansial yang diterima karyawan; dan Aspek Pengawasan yang merupakan pandangan karyawan terhadap perilaku kerja yang digambarkan dengan bantuan dan dukungan perilaku.

Wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 1 November 2020 dan 20 Agustus 2021 kepada 10 orang karyawan *single parent* di Yogyakarta disimpulkan bahwa subjek memiliki perilaku yang sesuai dengan aspek menurut Wexley & Yukl (2003). Pada aspek pekerjaan para karyawan memiliki perasaan terpaksa dan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Mereka pun merasa hubungan antar rekan kerjanya tidak baik, sering kali merasa ingin marah ketika harus bekerja dengan orang yang tidak disukainya. Pada aspek kompensasi para karyawan juga merasa upah yang diterimanya tidak sesuai dengan jam kerja yang mereka terima. Dalam satu hari mereka harus bekerja selama 10 sampai 12 jam sedangkan upah yang diterimanya jauh di bawah standar jam kerja tersebut. Akibatnya muncul rasa lelah yang terkadang sampai menimbulkan rasa sedih tetapi mau tidak mau harus tetap dijalankan mengingat tingginya tuntutan keluarga yang harus dipenuhi. Pada aspek pengawasan, 3 orang karyawan yang diwawancarai merasa atasannya dalam hal ini manajer operasional belum mampu berperilaku adil dan bijaksana dalam membuat keputusan. Perlakuan yang tidak adil tersebut menimbulkan rasa iri hati pada karyawan yang diperlakukan berbeda.

*Work satisfaction* sangat diperlukan karena dengan tingginya tingkat *work satisfaction* ini berhubungan dengan rasa nyaman karyawan saat bekerja. Apabila tingkat *work satisfaction* tinggi maka karyawan akan cenderung memiliki komitmen, memiliki dedikasi yang tinggi serta lebih produktif dan memiliki kemauan untuk bekerja lebih keras (Pitasari & Perdhana, 2018). Hal ini sangat penting bagi karyawan yang berstatus *single parent* apabila telah memiliki kenyamanan pada pekerjaannya dan memiliki kepuasan kerja maka akan semakin produktif dan mendorong peningkatan kinerja bagi perusahaan (Iskandar, 2018).

Spector (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) menyebutkan bahwa *work satisfaction* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbagi menjadi 2 kategori besar, yakni: Faktor Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada *work satisfaction*, seperti: Karakteristik pekerjaan, Ketidakleluasaan dalam organisasi (*Organisational Constraints*), *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga), Stres Kerja, dan Beban kerja; Selanjutnya ada Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya seperti: jenis kelamin, Usia, Pendidikan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work satisfaction*, peneliti memilih faktor lingkungan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada *work satisfaction*. Faktor lingkungan kerja ini memuat lima poin penting salah satunya yaitu *work family conflict* (konflik kerja-keluarga) yang mana sangat mempengaruhi *work satisfaction* pada *single parent* dalam penelitian ini. Pemilihan faktor tersebut didukung oleh penelitian Nadiliani, Abdurrahman, & Roosallyn (2020) mengenai *work family conflict* dan stres kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila *work family conflict* berada dalam kategori tinggi maka akan menyebabkan *work satisfaction* menurun dari seorang karyawan begitu pun sebaliknya.

Menurut Frone (2000) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual dalam beberapa hal tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

 Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga dimensi *work family conflict*, yaitu: (1) Konflik berdasar waktu (*time based conflict*) adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*) terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, (3) Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*) adalah pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada karyawan *single parent* di Yogyakarta, mendeskripsikan kondisi dari dimensi *work family conflict.* Dimensi konflik berdasar waktu tergambarkan dengan perilaku yang lelah akibat waktu yang terlalu banyak digunakan untuk bekerja membuat waktunya dengan keluarga berkurang. Dimensi konflik berdasar tegangan tergambarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat peran yang diberikan sebagai orang tua tunggal dalam keluarga menjadi tidak maksimal. Dimensi konflik berdasar perilaku tergambarkan pada saat karyawan *single parent* terbiasa bekerja dengan tekanan yang tinggi sehingga mempengaruhi sikapnya dalam keluarga seperti memberi tuntutan yang berlebihan dan mudah terbawa emosi saat bersama keluarga.

Rivai & Mulyadi (2010) mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang disosialisasikan dengan beberapa posisi yang dimiliki seseorang (konflik antar peran). Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dengan peran sebagai anggota keluarga. Salah satu contoh tekanan ini dapat berasal dari banyaknya tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rumah tangga yang dapat membuat karyawan *single parent* mengalami gejala stres yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya dan merasa tidak puas dalam bekerja. Menurut Frone, Russell, & Cooper (1994) banyaknya tuntutan dan tekanan yang ada baik dari keluarga maupun dari pekerjaannya ini dapat mempengaruhi rendahnya tingkat *work satisfaction*. Salah satu contoh tekanan ini dapat berasal dari banyaknya tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rumah tangga yang dapat membuat karyawan *single parent* mengalami gejala stres yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya dan merasa tidak puas dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan penelitian Yuliana & Yuniasanti (2013) juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* yang mana semakin tinggi *work family conflict* maka cenderung semakin rendah *work satisfaction,* sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka cenderung semakin tinggi *work satisfaction.*

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work satisfaction*. Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *work satisfaction* begitu pula sebaliknya semakin tinggi *work satisfaction* maka semakin rendah *work family conflict*.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni karyawan *single* parent di Yogyakarta dengan jumlah subjek sebanyak 60 karyawan. Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ada 2 yaitu Skala *Work satisfaction* dan Skala *Work family conflict*. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *likert.* *Likert* merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Skala *work satisfaction* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl (2003) yaitu: aspek pekerjaan, aspek kompensasi, dan aspek pengawasan. Skala *work family conflict* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), yaitu: Konflik berdasar waktu (*time based conflict*), Konflik berdasar tekanan (*strain based conflict*), dan Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu teknik korelasi *product moment* (statistik parametrik) dari Karl Pearson. Data dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi25.0*.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi (rxy) sebesar r = - 0.788 dan p< 0.00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* pada karyawan *single parent*. Sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan peneliti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dimiliki oleh karyawan *single parent*, maka semakin rendah *work satisfaction* dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi *work satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan *single parent.*

 *Work family conflict* merupakan variabel yang memiliki sumbangan terhadap *work satisfaction* dimana tingkat *work family conflict* rendah maka akan mempengaruhi tingginya tingkat *work satisfaction* yang dimiliki. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Yuniasanti (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara koflik keluarga pekerjaan dengan kepuasan kerja pada polisi wanita yang mana koefisien korelasi menunjukkan rxy = - 0,308 dengan taraf signifikansi 0,043 (p<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik konflik keluarga pekerjaan dengan kepuasan kerja pada polisi wanita, dan begitupun sebaliknya.

 Hasil penelitian Soeharto (2010) yang berjudul Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja Metaanalisis menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja dengan korelasi populasi sebesar -0,263, varians populasi sebesar 0,0011 dan standar deviasi sebesar 0,0331, interval kepercayaan 95% dengan batas penerimaan antara -0,198<℘<-0,327. Kepuasan merupakan hal yang penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan-keluarga/*work family conflict*. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

 Hasil hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R₂) sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* pada karyawan *single parent* memiliki kontribusi sebesar 62,1% terhadap *work satisfaction* dan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work satisfaction* menurut Spector dalam Hartini (2009) adalah lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, faktor individu (usia, jenis kelamin, pendidikan). Kategorisasi data dalam penelitian ini untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang pada suatu kontinum berdasarkan pada atribut yang diukur (Azwar, 2021). Kategorisasi skala *work family conflict* dan skala *work satisfaction* berdasarkan nilai mean dan standar deviasi data hipotetik dengan mengelompokkan menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

 Hasil kategorisasi skala *work family conflict* yaitu kategori tinggi sebanyak 12 subjek (20%), ketogori sedang sebanyak 28 subjek (46,67%), dan kategori rendah sebanyak 20 subjek (33,33%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan *single parent* yang menjadi subjek dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat *work family conflict* dalam kategori sedang. Dimana karyawan *single parent* yang termasuk dalam kategori sedang ini merupakan karyawan yang mampu menyesuaikan perannya dalam menjalankan pekerjaan maupun menjalankan perannya dalam keluarga.

 Subjek dalam kategori *work family conflict* yang tinggi mengindikasikan bahwa subjek memiliki fleksibilitas adaptif kecil tidak mampu untuk bereaksi terhadap perubahan keadaan, cenderung keras hati atau menjadi kacau ketika menghadapi perubahan atau tekanan, serta mengalami kesukaran untuk menyesuaikam kembali setelah mengalami pengalaman traumatik (Eisenberg, 2003). Pada penelitian ini, karyawan *single parent* yang termasuk memiliki *work family* *conflict* dalam kategori tinggi yakni berjumlah 12 subjek (20%).

 Subjek dalam kategori *work family conflict* yang sedang mengindikasikan bahwa kondisi antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan sedikit mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga tetapi masih tidak terlalu menekan. Selaras dengan penelitian (Masita et al., 2019) Dengan kondisi yang semacam ini subjek merasa mampu membagi peran-perannya dan merasakan adanya kepuasan, sehingga *work family conflict* yang dimunculkan akibat peran ganda yang diembannya cenderung tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan *single parent* termasuk dalam kategori sedang dikarenakan skor skala *work family conflict* berada pada skor paling tinggi yaitu 28 subjek dengan persentase 46,67%.

 Hasil kategorisasi skala *work satisfaction* yaitu dengan kategori tinggi sebanyak 12 subjek (20%), kategori sedang sebanyak 36 subjek (60%), dan kategori rendah sebanyak 12 subjek (20%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan *single parent* yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *work satisfaction* yang sedang. Dimana karyawan *single parent* yang termasuk dalam kategori sedang ini merupakan karyawan yang merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dijalaninya. Tentu saja hal ini didukung dengan kondisi lingkungan yang terdapat di perusahaan tersebut, entah itu mengenai kebijakannya, fasilitasnya, maupun interaksi diantara seluruh individu yang ada dalam perusahaan tersebut (Fathi’ah, 2018).

 Hasil penelitian Kurnia (2016) menunjukkan bahwa *work satisfaction* yang terjadi pada perusahaan X tergolong sedang, dimana karyawan belum sepenuhnya merasa puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (Rahmania et al., 2016). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang berarti karyawan cenderung cukup merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, yang berarti karyawan merasa cukup dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan dengan apa yang telah karyawan lakukan kepada perusahaan (Umam, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Albalenta (2015) juga mengatakan setiap karyawan tentu memiliki kepribadian yang berbeda-beda serta cara yang berbeda dalam memandang dan menilai sesuatu. Sebaik apapun keputusan dan ketentuan atasan, tidak menutup kemungkinan adanya karyawan yang merasa tidak puas.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* pada karyawan *single parent*. Dimana semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *work satisfaction*. Sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi *work satisfaction* yang akan dimiliki karyawan *single parent.* Kemudain dari hasil kategorisasi diketahui bahwa mayoritas karyawan *single parent* memiliki tingkat *work family conflict* yang tergolong sedang sebanyak 28 subjek (46,67%). Selanjutnya, hasil kategorisasi karyawan *single parent* mayoritas juga memiliki tingkat *work satisfaction* pada kategori sedang sebanyak 36 subjek (60%). Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) diketahui kontribusi *work family conflict* terhadap *work satisfaction* yakni sebesar 62,1% sedangkan 37,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya mampu untuk mendampingi dan mengarahkan subjek penelitian saat mengisi skala penelitian sehingga dapat meminimalisir ketidaksesuaian kriteria subjek dan juga meminimalisir ketidaksesuaian pengisian skala dengan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan responden penelitian, menambah literatur atau referensi yang lebih terkini dan mendukung sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas teori-teori yang digunakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta Edisi :51*, *4*, 9–15.

Albalenta, C. (2015). *Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kampus III Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Tahun 2015*.

As’ad, M. (2004). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.

Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi III). Pustaka Belajar.

Eisenberg, N. (2003). *Prosocial behavior, empathy, and sympathy.*

Fathi’ah, A. A. (2018). *Hubungan TIngkat kerja dengan kepuasan kerja kwryawan*. 7–30.

Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, *85*(6), 888–895. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation? *Journal of Management*, *20*(3), 565–579. https://doi.org/10.1177/014920639402000303

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76. https://doi.org/10.2307/258214

Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Cetakan Kesepuluh BPFE*. Yogyakarta.

Hartini, P. J. (2009). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Perusahaan Ritel di Jakarta. *Jurnal Psikologi*.

Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 23–31. https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8

Kurnia, D. N. (2016). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi*.

Layliyah, Z. (2013). Perjuangan Hidup Single Parent. *Jurnal Sosiiologi Islam*, *3*(1), 88–102. jsi.uinsby.ac.id/index.php/jsi/article/view/35/32%0A

Marliani, S. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, *1*(1), 47–75. https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43

Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *Fenomena*, *28*(1), 39–44. https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454

Nadiliani, W., Abdurrahman, D., & Roosallyn, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, *6*(1), 1–15.

Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, *7*(4), 1–11. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management

Rahmania, A. F., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2016). *Gambaran Atas Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. 1–23.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Edisi Kedua Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Cetakan Keempat. *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*.

Soeharto, T. (2010). Konflik Pekerjaan‐Keluarga dengan Kepuasan Kerja Metaanalisis. *Psikologi*, *37*(1), 189–194.

Umam, R. W. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo*. *March*, 1–6.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2003). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di polres kulon progo. *Jurnal Sosio Humaniora*, *4*(5), 62–73.