

PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KONFLIK KERJA-KELUARGA PEGAWAI DI UPT PASAR KLUNGKUNG

Kadek Ayu Ari Febriyanti¹
Made Surya Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: ayuarifebri@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap konflik kerja-keluarga di UPT Pasar Klungkung. (2) untuk menganalisis pengaruh dukungan kerja terhadap konflik kerja-keluarga di UPT Pasar Klungkung. Penelitian ini dilakukan di UPT Pasar Klungkung yang menangani pasar tradisional Kabupaten Klungkung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang pegawai dengan menggunakan metode *Proportionate Random Sampling* melalui teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap UPT Pasar Klungkung. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap UPT Pasar Klungkung. Dukungan sosial berpengaruh signifikan negatif terhadap UPT Pasar Klungkung. Pihak manajemen memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami pegawai dalam hal ini memperhatikan segala jenis tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai supaya disesuaikan dengan kemampuannya. Pihak instansi memperhatikan dari segi peralatan yang mendukung setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mengurangi tingkat kepanikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan instansi.

Kata kunci: stres kerja, dukungan sosial, konflik kerja-keluarga

ABSTRACT

The purpose of this research is (1) to analyze the influence of work stress on work-family conflict in UPT Pasar Klungkung. (2) to analyze the influence of work support to work-family conflict in UPT Pasar Klungkung. This research was conducted at UPT Pasar Klungkung which handles traditional market of Klungkung Regency. The number of samples used in this study as many as 62 employees using the method of Proportionate Random Sampling through multiple linear regression analysis techniques. Based on the result of multiple linear regression analysis it can be seen that job stress and social support have significant effect simultaneously to UPT Pasar Klungkung. Work stress has a significant positive effect on UPT Pasar Klungkung. Social support has a significant negative impact on UPT Pasar Klungkung. The management to pay attention to the level of work stress experienced by employees in this case pay attention to all types of job demands given to employees to be tailored to their abilities. The agency is concerned in terms of equipment that supports every employee in carrying out his work, thereby reducing the level of employee panic in carrying out the work.

Keywords: job stress, social support, work-family conflict

PENDAHULUAN

Pasar tradisional sejak jaman dulu memegang peran penting dalam menggerakkan ekonomi rakyat, selain itu juga berfungsi sebagai tempat bermuaranya produk-produk rakyat di sekitarnya dan merupakan salah satu penyedia lapangan kerja bagi masyarakat. Menurut wakil menteri perdagangan (Wamendag) pertumbuhan pasar modern sebesar 31,4 persen dan pasar rakyat minus 8,1 persen sehingga pendapatan pasar domestik semakin berkurang (Masni, 2014).

Keberadaan pasar di Kabupaten Klungkung memegang peran yang cukup penting dalam perekonomian, mengingat bahwa sebagian besar masyarakat masih mengandalkan perdagangan melalui pasar tersebut. Masyarakat yang tinggal di Kabupaten Klungkung lebih memanfaatkan pasar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga bisa dikatakan Pasar Klungkung merupakan bagian penting bagi ekonomi masyarakat Kabupaten Klungkung (Adiyadnya, 2015). Perda No. 8 Tahun 2008 yang berisi tentang perangkat Daerah Kabupaten Klungkung, menyebutkan bahwa UPT Pasar Klungkung mempunyai tugas pokok yakni melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang di Pasar Klungkung. Peran sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan dalam membantu pengelolaan dan pengoperasian Pasar Kabupaten Klungkung.

Pengoperasian sistem pelayanan dengan Perencanaan, pengoperasian, pengadaan melalui pengawasan adalah pengoperasian sistem pelayanan untuk membantu pegawai terhadap upaya pelayanan untuk kepentingan masyarakat

(Salam, 2014). Pegawai harus mengerti dalam memberikan pelayanan dan memahami kebutuhan pelanggan. (Kussudyarsana & Soepatini, 2008). Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan sumber daya yang terpenting di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Soeharto, 2013). Sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi apabila tanpa adanya peranan SDM (Nart&Ozgur, 2013). Pada umumnya perusahaan memakai beberapa cara dalam menerapkan sistem kerja organisasi meski ada beberapa cara yang tidak berlaku sama dari organisasi ke organisasi lainnya. (Nurdiana, 2014). Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memahami pekerjaannya agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik (Ratna, 2016).

UPT Pasar Klungkung merupakan perusahaan daerah yang membawahi pasar-pasar tradisional yang berada di Kabupaten Klungkung khususnya pasar umum Kusamba, Semarapura, Galiran dan pasar Mentigi kecamatan Nusa Penida termasuk dalam unit UPT Pasar Klungkung. UPT Pasar Klungkung memiliki 175 orang pegawai yang melakukan kegiatan pada pagi sampai sore hari. Pasar umum Kusamba, Semarapura, Galiran dan Mentigi merupakan pasar di Kabupaten Klungkung yang beroperasi 24 jam sebagai jantung ekonomi rakyat. Pasar di Kabupaten Klungkung dalam beroperasi dibagi ke dalam dua *shift*, yakni *shift* pagi sampai *shift* sore dan *shift* sore sampai *shift* pagi. Berikut disajikan jumlah pegawai pada UPT pasar Klungkung pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Pegawai Pada UPT Pasar Klungkung 2016

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1	Pegawai Negeri Sipil UPT	37
2	Tenaga Honorer	14
3	Petugas Kontrak Tetap	12
4	Petugas Kontrak UPT Pasar	105
Total		168

Sumber: UPT Pasar Klungkung, 2016

Tabel 1 menunjukkan jumlah pegawai yang membantu jalannya operasional Pasar di Kabupaten Klungkung. Terlihat jumlah karyawan terbanyak pada petugas kontrak UPT pasar yaitu 105 pegawai. Pasar Kusamba, Semarapura, Galiran dan Mentigi yang beroperasi selama 24 jam tersebut dilakukan dari pagi hingga sore hari yang menyebabkan para pegawainya harus bekerja ekstra tanpa libur.

Pasar Klungkung adalah tempat dimana aktifitas dilakukan 24 jam tanpa henti, hal ini mengakibatkan pegawai pasar bekerja tanpa mengenal waktu libur. Selain bekerja para pegawai memiliki keluarga dan lingkungan sosial yang perlu diperhatikan, tetapi dengan adanya tuntutan pekerjaan menyeimbangkan kedua hal tersebut sangatlah sulit bagi para pegawai. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Bekerja tanpa libur pada UPT Pasar Klungkung mengakibatkan ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga, apalagi telah kita ketahui di Bali pada umumnya banyak kegiatan keluarga yang terjadi seperti upacara agama contohnya. Terjadinya dua pekerjaan dalam waktu yang bersamaan membuat para pegawai pada UPT Pasar Klungkung dilema antara bekerja dan melaksanakan tugas keluarga hal ini disebut konflik kerja keluarga. Kurangnya perhatian manajemen terhadap keadaan pegawai dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan dari Dinas Koperasi UMKM

Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Klungkung menimbulkan stres pada pegawai yang berdampak pada konflik kerja-keluarga (Hassan, 2008).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingginya konflik kerja-keluarga dengan munculnya tekanan peran. Tuntutan dari banyak sumber mengakibatkan stres muncul dan pegawai kesulitan menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa mengabaikan tuntutan lainnya (Roboth, 2015). Diartikan stres dapat muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dengan orientasi profesional dari anggota organisasi.

Faktor ekonomi dan faktor sosial yaitu faktor pendapatan dan keluarga yang mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja dari tahun ke tahun (Jamadin *et al.* 2015). Konflik kerja-keluarga dipengaruhi oleh stress kerja dan memiliki pengaruh yang negatif (Jamadin *et al.*, 2015). Munculnya stres kerja yang dialami anggota organisasi juga menjadi baik buruknya intensitas konflik kerja-keluarga dalam organisasi (Tharmalingan&Muhammad, 2014). Ahmad (2008) mengungkapkan tekanan waktu atau pekerjaan yang dkejar akan menimbulkan stress kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin tinggi konflik kerja-keluarga yang dimilikinya (Winda, 2012).

Dukungan sosial merupakan salah satu penyebab timbulnya konflik kerja-keluarga pegawai. Persepsi dukungan sosial mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini didasarkan pada teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* (Malayu, 2007:29) dimana hubungan antara pegawai dan organisasinya adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya seorang

pegawai mau bekerja di suatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan material *sosio emosional* tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai mempunyai harapan akan adanya dukungan sosial organisasi terhadap kebutuhan mereka (Selvarajan *et al.*, 2013). Azman *et al.* (2013) membuktikan dalam penelitiannya dukungan sosial yang tercipta dari pimpinan memberikan dampak positif dalam mengurangi terjadinya timbulnya konflik kerja-keluarga pegawai.

Hsieh (2009) menjelaskan bahwa dukungan kerja organisasi pegawai dibangun oleh perlakuan organisasi yang diterima misalnya dalam pembayaran honorarium, kenaikan jabatan, pemerayaan pekerjaan, dan partisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi. Penilaian pegawai terhadap organisasi juga dilakukan dengan memperhatikan frekuensi, kesungguhan dan ketulusan organisasi dalam memberikan pernyataan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil usaha mereka (Bhatia & Srilatha, 2016). Pemberian penghargaan atau penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, jika dilakukan karena kemauan organisasi sendiri akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap dukungan organisasi dibandingkan dengan jika diberikan karena tekanan dari luar misalnya tekanan serikat pekerja atau peraturan (Namayandeh *et al.*, 2010). Nurdiana (2014) membuktikan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh organisasi mampu menekan terjadinya stres pada pegawai untuk menghindari konflik kerja-keluarga. Hal yang sama dibuktikan oleh Almasitoh (2011) adanya peran dukungan sosial dari organisasi memberikan dampak positif terhadap penurunan konflik kerja-keluarga yang dialami pegawai.

Work family conflict merupakan dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja baik laki-laki maupun perempuan (Lawrence, 2013). Stoner *et al.*, (2014) menyatakan Seseorang yang memiliki peran ganda disebabkan dari peran aktif yang dilakukan dalam pekerjaan dan keluarga. Tugas menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik. Soeharto (2010) menyatakan faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga (*work - family conflict*) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan (*family - workconflict*), konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi. Secara umum, menurut Soeharto (2010) konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi yakni yang pertama, *workinterfering with family (work - family conflict-WIF)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga, kedua, *family interfering with work (family - workconflict - FIW)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan. Menekan sebuah konflik tugas dan tuntutan pekerjaan dan keluarga harus bisa seimbang.

Work family conflict semakin banyak diperbincangkan mengingat meningkatnya partisipasi seseorang dalam dunia kerja (Yuliviona, 2014). Sutanto dan Jesslyn (2015) menyatakan *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Konflik Kerja-Keluarga didefinisikan sebagai

bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Che & Salit (2015) menemukan dalam penelitiannya bahwa konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu mengalami stres kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya dan apabila tidak dapat diatasi akan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Seperti halnya pegawai di UPT pasar Klungkung sebagian besar mengeluh mengalami stres kerja karena tuntutan pekerjaan yang tidak bisa disesuaikan dengan tuntutan keluarga, seperti contohnya tukang parkir walaupun sakit atau memiliki upacara agama harus menyetor per hari ke UPT pasar Klungkung. Tanpa dukungan sosial dari rekan kerja pegawai UPT Pasar Klungkung tidak akan mampu mengurangi konflik kerja-keluarga. Hal ini dikarenakan dukungan sosial dari rekan kerja seperti penukaran jadwal *shift* dapat membantu dan meringankan beban kerja ketika pegawai sakit atau memiliki urusan penting lainnya didalan keluarganya.

Nurhamiza *et al.* (2014) menyatakan peran adalah pola perilaku yang diharapkan dari individu dalam suatu posisi tertentu. Peran bisa terdiri dari sikap, nilai, serta perilaku tertentu (Ummu, 2011). Peran ganda muncul ketika individu menjalankan posisi yang berbeda dari organisasi atau kelompok (rumah, tempat kerja, perkumpulan dan sebagainya). Asarkaya and Erdogan (2014) menyatakan bahwa peran diwujudkan dalam perilaku. Individu yang terlibat dalam peran ganda bisa menghadapi pilihan perilaku yang rumit. Hal ini terjadi karena mereka harus menjalani berbagai peran yang berbeda, sementara dalam masing-masing peran itu sendiri bisa terjadi dari serangkaian peran yang kompleks. Oleh karena itu peran

ganda seringkali menimbulkan konflik peran yang bersangkutan (Asarkaya and Erdogan, 2014).

Penelitian Roboth (2015) menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya *family interference with work*. Sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga pria dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan keluarga khususnya *work interference with family* daripada wanita.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai disebabkan salah satunya karena tuntutan manajemen perusahaan dan keluarga. Tekanan baik secara eksternal maupun internal pegawai mendorong munculnya *work-family conflict*. Hal tersebut berdampak baik fisik, emosi maupun pikiran. Gejala yang timbul dari stres akan merugikan baik untuk pegawai sendiri yang berdampak pada *work-family conflict*, stres kerja memiliki pengaruh negatif pada *work family conflict* (Jamadin *et al*, 2015). Yuliviona (2014) menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan memberikan pengaruh pada *work family conflict*. Hal ini didukung oleh Yeniet *al*. (2016) stres kerja yang dialami pegawai memberikan pengaruh terjadinya *work family conflict*. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap konflik kerja-keluarga.

Dukungan sosial meliputi dukungan atasan, rekan kerja dan keluarga yang dialami oleh pegawai sebagai kepercayaan di dalam melaksanakan tugasnya untuk

mencari jalan keluar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik dukungan sosial yang dialami pegawai memberikan dampak pada penurunan *work-family conflict* (Nurdiana, 2014). Dukungan sosial memberikan pengaruh positif dalam menurunkan *work family conflict*. Hal ini dibuktikan oleh Soeharto (2013) dukungan sosial yang dimiliki oleh seseorang memiliki pengaruh positif dalam mengurangi *work family conflict*. Almasitoh (2011) dalam penelitiannya menemukan hal yang sama dukungan sosial pegawai memiliki pengaruh positif dalam menekan tingkat *work family conflict*. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H₂ : Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap konflik kerja-keluarga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis hubungan stres kerja dan dukungan sosial terhadap konflik kerja-keluarga. Penelitian dilakukan di UPT Pasar Klungkung yang beralamat di Jl. Mahoni, Semarapura Kelod, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Adapun alasannya, mengingat Pasar Kabupaten Klungkung merupakan salah satu pasar yang memiliki jam operasional 24 jam, sehingga pegawai memiliki tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual yang harus dapat disejajarkan. Secara mutual tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain dan setiap peran yang dijalankan mempunyai harapan serta tanggungjawab yang harus dapat berjalan sejajar sesuai tujuan (Hamid & Amin, 2014). Obyek penelitian adalah stres kerja, dukungan sosial dan konflik kerja- keluarga.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah konflik kerja-keluarga (Y). Konflik kerja-keluarga merupakan bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2). Suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada *stres*, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman.

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai dan jawaban responden terhadap kuisioner. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Sumber primer dikumpulkan dengan memberi kuesioner kepada responden yang berisi butiran-butiran pertanyaan seputar rumusan masalah penelitian. Sumber sekunder dikumpulkan sebagai data pendukung dari data primer seperti jumlah karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPT pasar Klungkung sebanyak 168 orang. Menentukan ukuran sampel yang ada peneliti menggunakan rumus *Slovin*.

Rumus Slovin (Sugiyono, 2012:124) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan.

Batas-batas kesalahan yang dapat digunakan adalah mulai dari 1-10%.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 168 orang, dengan menggunakan batas kesalahan sebesar 10% sehingga dapat dihitung sebagai berikut.

$$\begin{aligned}n &= \frac{168}{1 + (168 \times 0.10)^2} \\ &= \frac{168}{1 + 1.68} \\ &= \frac{168}{2.68} = 62\end{aligned}$$

Terkait anggota populasi yang masih bersifat heterogen maka jumlah sampel sebesar 62 orang hanya ditunjukkan pada anggota populasi tenaga honorer, petugas kontrak tetap, petugas kontrak UPT Pasar dengan menggunakan metode *Proportionate Random Sampling* karena hanya anggota populasi tersebut yang bersifat homogen sehingga dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Adapun jumlah pegawai di UPT pasar Klungkung pada Tabel 1 berikut.

Tabel 2.
Jumlah Sampel Pegawai Pada UPT Pasar Klungkung 2016

No	Departemen	Jumlah Pegawai (Orang)	$\frac{N_i \times n}{N}$	Sampel
1	Pegawai Negeri Sipil UPT	37	13,6	14
2	Tenaga Honorer	14	5,2	5
3	Petugas Kontrak Tetap	12	4,4	4
4	Petugas Kontrak UPT Pasar	105	38,7	39
Jumlah		168		62

Sumber: UPT Pasar Klungkung, 2016

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut. Observasi yang dilakukan meliputi aktivitas kerja pegawai. Pustaka (*Library research*), melalui buku, jurnal, skripsi, tesis, internet, dan perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian. Kuisioner yang disebarkan kepada responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga. Wawancara yang dilakukan pada karyawan UPT pasar Klungkung.

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja (X_1), dukungan kerja (X_2) terhadap konflik-kerja keluarga (Y). Dimana variabel bebasnya adalah stres kerja dan dukungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah konflik-kerja keluarga. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan secara matematis sebagai berikut (Wirawan Wirawan, 2002:223).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu_i \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

- Y = konflik-kerja keluarga
- X_1 = stres kerja
- X_2 = dukungan sosial

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi dari X_1-X_2

μ_i = variabel pengganggu (residual error) yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dikatakan *valid* atau sah apabila memiliki korelasi antara item dengan skor total lebih besar dari 0,30. Tabel 2 menunjukkan keseluruhan item penelitian dari masing-masing variabel adalah *valid* untuk digunakan dalam penelitian. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Stres kerja (X_1)	X1.1	0,782	<i>Valid</i>
		X1.2	0,830	<i>Valid</i>
		X1.3	0,788	<i>Valid</i>
		X1.4	0,917	<i>Valid</i>
2	Dukungan Sosial (X_2)	X2.1	0,833	<i>Valid</i>
		X2.2	0,857	<i>Valid</i>
		X2.3	0,776	<i>Valid</i>
		X2.4	0,780	<i>Valid</i>
		X2.5	0,770	<i>Valid</i>
		X2.6	0,757	<i>Valid</i>
		X2.7	0,648	<i>Valid</i>
		X2.8	0,835	<i>Valid</i>
		X2.9	0,757	<i>Valid</i>
		X2.10	0,735	<i>Valid</i>
		X2.11	0,755	<i>Valid</i>
3	Konflik kerja-keluarga (Y)	Y1	0,836	<i>Valid</i>
		Y2	0,641	<i>Valid</i>
		Y3	0,700	<i>Valid</i>
		Y4	0,749	<i>Valid</i>

Sumber :Data primer diolah, 2017

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stres kerja	0,850	Reliabel
2	Dukungan Sosial	0,932	Reliabel
3	Konflik kerja-keluarga	0,782	Reliabel

Sumber : data primer diolah, (2017)

Tabel 4 di atas dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel $> 0,6$, ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Jumlah responden yang dijadikan sampel data penelitian pada pegawai UPT Pasar Klungkung adalah sebanyak 62 orang dengan penilaian tentang pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap konflik kerja-keluarga pegawai UPT Pasar Klungkung, dengan masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut.

- Jawaban Sangat Setuju (SS), mendapat skor 5
- Jawaban Setuju (S), mendapat skor 4
- Jawaban Netral (N), mendapat skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS), mendapat skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), mendapat skor 1

Penelitian kuantitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner. Terdapat formulasi untuk mencari nilai interval yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Mengingat skor untuk masing-masing alternatif jawaban untuk variabel pada penelitian ini adalah minimal skornya adalah 1 dan maksimal adalah 5, maka di

dapatlah perhitungan interval dengan menggunakan rumus di atas adalah Interval = $\frac{5-1}{5}$ Nilai intervalnya adalah = 0,8, untuk mengetahui penilaian variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dapat dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria tercermin pada Tabel 5.

Tabel 5.
Kriteria dan Kategori Penilaian Jawaban kuisioner

No	Range	Kategori Penilaian		
		Stres Kerja	Dukungan Sosial	Konflik Kerja-Keluarga
1	1,00-1,80	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
2	1,81-2,61	Rendah	Tinggi	Rendah
3	2,62-3,42	Sedang	Sedang	Sedang
4	3,43-4,23	Tinggi	Rendah	Tinggi
5	4,24-5,00	Sangat Tinggi	Sangat Rendah	Sangat Tinggi

Sumber :Data primer diolah, 2016

Analisis deskriptif disajikan untuk memberikan informasi mengenai distribusi variabel-variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Stres Kerja pada UPT Pasar Klungkung

Sumber: data primer diolah, (2017)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kurangnya peralatan yang mendukung pekerjaan saya	4	10	13	25	10	213	3.44	Tinggi
2	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	2	12	5	22	21	234	3.77	Tinggi
3	Saya merasa memiliki hubungan kerja sama yang tidak baik dengan rekan sekantor	6	7	16	18	15	215	3.47	Tinggi
4	Saya merasakan kurangnya waktu istirahat	8	5	13	21	15	216	3.48	Tinggi
Jumlah							878	14.16	
Rata-rata skor							219,5	3,54	Tinggi

Sumber :Data primer diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan pernyataan “tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya” memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 3,77, maka ini pihak instansi harus memperhatikan segala jenis pekerjaan diberikan kepada pegawai sesuai kemampuannya. Pernyataan “kurangnya peralatan yang mendukung pekerjaan saya” memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3,44, maka ini pihak instansi harus memperhatikan dari segi peralatan yang mendukung setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara keseluruhan menjelaskan persepsi responden mengenai variabel stres kerjaberada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,54 persen.

Tabel 7.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel Dukungan Sosial
di UPT Pasar Klungkung

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kurangnya pengertian dari lingkungan kerja.	0	9	14	24	15	231	3.73	Rendah
2	Kurangnya rasa kepercayaan dari atasan saya	0	8	21	18	15	226	3.65	Rendah
3	Kurangnya rasa saling menghargai di lingkungan kerja	1	16	14	8	23	222	3.58	Rendah
4	Kurang rasa keterbukaan antar sesama rekan kerja	0	5	20	22	15	233	3.76	Rendah
5	Kurangnya dukungan informasi dari atasan dalam memecahkan masalah saya	0	12	12	14	24	236	3.81	Rendah
6	Kurangnya nasihat yang membangun dalam pemecahan masalah saya	0	19	17	8	18	211	3.40	Rendah
7	Kurangnya petunjuk dari atasan dalam memecahkan masalah saya	0	7	18	16	21	237	3.82	Rendah
8	Kurangnya dana untuk mempermudah saya melakukan tugas	0	8	17	23	14	229	3.69	Rendah
9	Kurangnya pemberian waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	0	8	26	11	17	223	3.60	Rendah
10	Kurangnya dukungan atasan dalam pemberian penghargaan	0	6	15	14	27	248	4.00	Rendah

atas usaha yang telah saya lakukan dalam membangun perusahaan									
11 Saya merasakan kurangnya kritik yang membangun atas usaha yang telah saya lakukan	0	9	14	24	15	231	3,73	Rendah	
Jumlah						2527	40,77		
Rata-rata skor						229,7	3,71	Rendah	

Sumber :Data primer diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan pernyataan “kurangnya dukungan atasan dalam pemberian penghargaan atas usaha yang telah saya lakukan dalam membangun perusahaan” memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,00, maka ini pihak instansi harus menghargai segala usaha yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya melalui pemberian penghargaan sebagai apresiasi pada pegawai. Pernyataan “kurangnya rasa saling menghargai di lingkungan kerja” memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3,58, maka dari itu pimpinan harus menegaskan kepada pegawai agar membina kerjasama sehingga adanya rasa saling menghargai sesama pegawai. Secara keseluruhan menjelaskan persepsi responden mengenai variabel dukungan sosial berada dalam kategori rendah yaitu sebesar 3,71 persen.

Tabel 8.
Hasil Penilaian Responden atas Variabel
Konflik Kerja-Keluarga di UPT Pasar Klungkung

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasakan bahwa waktu saya bersama keluarga kurang	0	8	22	20	12	222	3,58	Tinggi
2	Saya merasakan bahwa keluarga mengganggu produktivitas kerja saya	0	9	21	9	23	232	3,74	Tinggi
3	Saya merasakan keluarga menyita waktu kerja saya	0	15	14	15	18	222	3,58	Tinggi
4	Saya merasakan bahwa pekerjaan saya terganggu karena keluhan keluarga	0	13	11	22	16	227	3,66	Tinggi
Jumlah						903	14,56		
Rata-rata skor						225,7	3,64	Tinggi	

Sumber :Data primer diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan pernyataan “saya merasakan bahwa keluarga mengganggu produktivitas kerja saya” memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 3,74, maka ini setiap pegawai diharapkan dapat mendahulukan yang menjadi tanggung jawabnya daripada kepentingan pribadinya (keluarga). Pernyataan “saya merasakan bahwa waktu saya bersama keluarga kurang” dan “saya merasakan keluarga menyita waktu kerja saya” memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3,58, maka dari itu sebagai pegawai harus dapat memperhatikan waktu kerja sehingga kebersamaan dengan keluarga dan waktu kerja tidak terganggu dan menyita waktu. Secara keseluruhan menjelaskan persepsi responden mengenai variabel konflik kerja-keluarga berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,64 persen.

Perhitungan koefisien regresi linear berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 18.0 for windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std .error	Beta		
(constant)	.000	.056		.000	1.000
Stres kerja	.566	.090	.566	6.284	.000
Dukungan sosial	-.388	.090	-.388	-4.303	.000
Dependen variabel	: Konflik kerja-keluarga				
F Statistik	: 129.531				
Sig F	: 0.000				
R²	: 0.815				
Adjusted R²	: 0.808				

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,566 X_1 - 0,388X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

Y = Konflik kerja-keluarga

X₁ = Stres kerja

X₂ = Dukungan sosial

R² = Koefisien determinasi

Berdasarkan persamaan hasil regresi linear berganda melalui uji *SPSS*, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

Nilai konstanta sebesar 0,000 menunjukkan bahwa bila stres kerja (X₁), dukungan sosial (X₂) sama dengan nol, maka nilai kinerja (Y) konstant sebesar 0,000 satuan. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,566$ berarti menunjukkan bila stres kerja (X₁) bertambah 1 satuan, maka nilai dari konflik kerja-keluarga (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,566 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = -0,388$ berarti menunjukkan bila dukungan sosial (X₂) bertambah 1 satuan, maka nilai dari konflik kerja-keluarga (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,388 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai (R²) = 0,808 mempunyai arti bahwa sebesar 80,8% variasi Konflik kerja-keluarga dipengaruhi oleh variasi Stres Kerja, dan Dukungan Sosial, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan model yang dibuat sebelum digunakan untuk memprediksi, adapun uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas ditampilkan pada Tabel 10 hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,678 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	62
Kolmogorov-Smirnov Z	0.720
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.678

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Stres kerja	0.387	2.582
2	Dukungan social	0.387	2.582

Sumber :data primer diolah, (2017)

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	.319	.037		8.642	.000
2	Stres kerja	.016	.060	.057	.274	.782
3	Dukungan Sosial	.009	.060	.031	.150	.881

Sumber :Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa hampir semua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 9 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) maka model regresi linier berganda layak digunakan

sebagai alat analisis untuk menguji variabel bebas (stres kerja dan dukungan sosial) terhadap variabel terikat (konflik kerja-keluarga)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Stres Kerja Terhadap Konflik Kerja-Keluarga diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,566. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif Terhadap Konflik Kerja-Keluarga.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,388. Nilai Sig. t $0,0388 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Dukungan Sosial berpengaruh negatif Terhadap Konflik Kerja-Keluarga.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap konflik kerja-keluarga. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka ada kecenderungan konflik kerja-keluarga pegawai pada UPT Pasar Klungkung semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jamadin *et al.* (2015) yang membuktikan gejala yang timbul dari stres akan merugikan baik untuk pegawai sendiri yang berdampak pada *work-family conflict*, stres kerja memiliki pengaruh positif pada *work family conflict*. Yuliviona (2014) menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan memberikan pengaruh positif pada *work family conflict*. Yeniet *al.* (2016) juga membuktikan stres kerja yang dialami pegawai memberikan pengaruh positif terjadinya *work family conflict*.

Hasil analisis data dukungan social berpengaruh negatif terhadap konflik kerja-keluarga, terlihat adanya dukungan sosial yang baik diberikan kepada pegawai dapat menurunkan konflik kerja-keluarga pegawai pada UPT Pasar Klungkung secara keseluruhan. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Nurdiana (2014) yang membuktikan semakin baik dukungan sosial yang dialami pegawai memberikan dampak pada penurunan konflik kerja-keluarga. Soeharto (2013) yang membuktikan dukungan sosial yang dimiliki oleh seseorang dapat mengurangi konflik kerja-keluarga. Almasitoh (2011) dalam penelitiannya menemukan hal yang sama dukungan sosial pegawai tidak berpengaruh negatif pada konflik kerja-keluarga.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan adalah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga di UPT Pasar Klungkung. Dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga di UPT Pasar Klungkung.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata terendah adalah Kurangnya peralatan yang mendukung pekerjaan saya, untuk itu UPT Pasar Klungkung sebaiknya mampu menyediakan sarana prasarana bagi para pegawai untuk nyaman mereka bekerja sehingga dapat menurunkan stres kerja dan menurunkan konflik kerja-keluarga. Variabel dukungan sosial diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan Kurangnya nasihat yang membangun dalam

pemecahan masalah saya, untuk itu para atasan UPT Pasar Klungkung sebaiknya selalu memberikan saran, dukungan, dan nasihat yang membangun pada karyawan untuk menambah semangat bekerja dan para karyawan merasa dihargai, sehingga konflik kerja-keluarga pegawai menurun.

REFERENSI

- Ahmad, Aminah. 2008. *Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4(1): h: 57-65.
- Azman, ismail,. Fara Farihana Suhaimi, Rizal Abu Bakar, Syed Shah Alam, 2013. *Job stres with supervisor's social support as a determinant of workin intrusion on family conflict..* 6(4): h: 1188-1209.
- Almasitoh, Ummu Hany. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*. 8(1): h: 63-82.
- Adiyadnya, Made Santana Putra. 2015. *Analisis Tingkat Efektivitas dan Daya Saing Program Revitalisasi Pasar Tradisional di Pasar Agung Peninjoan Desa Peguyangan Kangin*. Tesis. Universitas Udayana.
- Bhatia, Yogeeta dan Srilatha S. 2016. *Impact of Family Support on Job Involvement in Women Professionals in India*. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*. 5(5): h:147-154.
- Dhamayanti, Ratna. 2016. *Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang)*. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 3(2): h:93-107.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. Denpasar: Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian.
- Han, Che dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2015. *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. pp. 2150-2166.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamid, R. A dan S. Mohd Amin, 2014. *Social Support as a Moderator to Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment: A Review. Journal of Advanced Review on Scientific Research*. 2(1): h:1-18.
- Hasan, Ballout I. 2008. *Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. Journal of Management Development*. 27(5): h: 437-466.
- Hsieh, Pearson, T.Y., & Kline, S. 2009. *The moderating effects of job and personal life involvement on the relationship between work/personal life conflict and intention to quit. Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 8(1): h: 1-14.
- Jamadin, Nurnazirah., Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin. 2015. *Work-Family Conflict and Stres: Evidence from Malaysia. Journal of Economics, Business and Management*. 3(2): h: 309-312.
- Kussudyarsana dan Soepatini. 2008. Pengaruh Karier Objektif Pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9(2): h: 128-145.
- Lawrence, O, Amazue. 2013. *Impact of work and family involvement on work-family conflict of non professional Igbo Nigerian employees. African Journal of Business Management*. 7(16): h: 1515-1521.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Masni, Yeni. 2014. Analisis Preferensi Konsumen Dalam berbelanja Di Pasar Tradisional Dan Pasar Modern di Kota Makassar. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar*.
- Namayandeh ,Hajar., Siti Nor Yaacob, dan Rumaya Juhari. 2010. *The Influences of work support and family support on Work-Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. Journal of American Science*. 6(12): h: 534-540.
- Nart, Senem dan Ozgur Batur. 2013. *The relation between work-family conflict, job stres, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teahanrs. European Journal of Research on Education*. 2(2): h: 72-81.
- Nurdiana, Laila. 2014. *Pengaruh Dukungan Supervisor dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2): h: 675-686.

- Roboth, Jane Y. 2015. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.3(2): h:33-46.
- Salam, Fatima. 2014. *Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support*. *Journal of Business and Management*.16(1): h:75-80.
- Selvarajan, Peggy A Cloninger, dan Barjinder Singh, 2013. *Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model*. *Journal of Vocational Behavior*. 8(3): h:486-499.
- Soeharto, Triana N. E. D. 2010. *Konflik Pekerjaan- Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis*. *Jurnal Psikologi*.37(1): h: 189 – 194.
- , 2013. *Peran Nilai Positif Pekerjaan-Keluarga sebagai Mediasi Pengaruh Dukungan Suami terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Perkawinan pada Perempuan yang Bekerja*. *Jurnal Psikologi*. 40(1): h: 59-70.
- Stoner, Charles. R., Richard. L. Hartman, dan Raj Arora. 2014. *Work/Family Conflict: A Study of Women In Management*. *The Journal Of Applied Bussiness Research*. 7(2): h: 67-74.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, veliana dan Jesslyn Angelia Mogi, 2015. *Work Family Conflict Berpengaruh terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Hanf Galaxy Mall Surabaya*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(4): h: 377-391.
- Tharmalingam, Dhevi Sobanah dan Muhammad Awais Bhatti, 2014. *Work-family conflict: An investigation on job involvement, role ambiguity and job demand: Moderated by social support*. *Journal of Human Resource Management*.2(3): h:52-62.
- Winda, Ayu Arifiaty, D. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Role Stres Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. SAIAPPAREL Industries Semarang)*. *Jurnal Scientific Work Documents*. 2(1): h:1-2.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- Yani, Ni Wayan Mega Sari Apri, I Gde Adnyana Sudibya dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. *Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita pada Bank Rakyat*

Indonesia (BRI) Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 5(3): h: 629-658.

Yuliviona, Reni. 2014. *Work Family Conflict dan Stres Kerja Perempuan Bekerja. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis. 3(5): pp:1-15.*