

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI 1 PULAU PUNJUNG**

Lovi Meuthia YW^{1*}, Khairil Hadi², Lilik Irawati³, Maiza Febrina⁴, Helmiyetti⁵
STIE KBP, Padang, Indonesia
[lovimeuthia6@gmail.com^{1*}](mailto:lovimeuthia6@gmail.com)

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh team work, konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Metode penelitian menggunakan teknik kuantitatif, populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa team work, WFC dan FWC secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Implikasi dari penelitian ini adalah setiap penambahan seorang guru dalam FWC maka kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung naik 0,222 unit.

Kata Kunci: Kinerja, Team Work, WFC, FWC, SMP Negeri 1 Pulau Punjung

ABSTRACT

This study aims to look at the influence of team work, work-family conflict and work-family conflict which jointly influence the performance of SMP Negeri 1 Pulau Punjung teachers. The research method used quantitative techniques, the population and sample used were 35 people using a saturated sampling technique (census). The data analysis technique is multiple linear regression. The results of this study indicate that team work, WFC and FWC jointly have a positive effect on teacher performance at SMP Negeri 1 Pulau Punjung. The implication of this research is that for every additional teacher in FWC, the performance of SMP Negeri 1 Pulau Punjung teachers increases by 0.222 units.

Keywords: Performance, Team Work, WFC, FWC, Pulau Punjung 1 Public Middle School

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Berikut tabel 1 target dan realisasi kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung pada tahun 2021.

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung 2021

No.	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja	100	72
2	Menggerakkan siswa sadar lingkungan	100	79
3	Meningkatnya kualitas pembelajaran	100	59
	Total	100	71

Sumber: Laporan Kinerja SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Jika dilihat dari tabel 1 di atas realisasi program kerja SMP Negeri 1 Pulau Punjung selama 1 tahun terakhir tidak mencapai target. Pada indikator pertama dari target yang direncanakan 100% hanya tercapai sebesar 72 %. Pada indikator kedua walaupun pencapaiannya cukup tinggi sebesar 79 % namun tetap tidak mencapai target. Begitu juga dengan indikator ketiga yang ditargetkan sebesar 100 % namun hanya tercapai sampai 59 %. Dapat dikatakan bahwa secara rata-rata pencapaian kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung hanya 71 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung sebab realisasi tidak mencapai target. Penurunan kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja tersebut seperti Team Work, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan.

Demikian penelitian terdahulu ternyata lebih banyak melakukan penelitian terhadap Konflik Pekerjaan Keluarga dibanding Konflik Keluarga Pekerjaan. Hal ini dikarenakan Konflik Pekerjaan Keluarga dianggap mempunyai dampak yang serius kepada pegawai dibandingkan Konflik Keluarga Pekerjaan (Baumgardner, 2018) Meskipun demikian, para Peneliti menganggap, bahwa antara Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Bekerja sama-sama penting untuk dikaji lebih dalam karena keduanya sama-sama mempunyai konsekuensi terhadap pegawai seperti menurunnya kepuasan kerja, Konflik Keluarga Bekerja serta meningkatnya *turnover intention*.

Salah satu konsekuensi yang dapat muncul dari Konflik Bekerja Keluarga maupun Konflik Keluarga Bekerja adalah menurunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan evaluatif pegawai mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan emosional positif seseorang seperti perasaan senang, nyaman, bahagia terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional positif terhadap pekerjaan yang bersumber dari dalam diri pegawai dan sifatnya internal. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena perasaan internal pegawai tersebut ternyata berpengaruh besar terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja tinggi, menjadikan pegawai lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang tidak puas bekerja akan menjadi tidak senang, tidak nyaman, tertekan, dan tidak bersemangat bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja.

Seorang individu pasti mempunyai pandangan yang berbeda mengenai mana yang terpenting dalam hidupnya. Individu yang mempunyai pandangan, bahwa pekerjaan lebih penting maka akan percaya, bahwa bekerja penting dalam hidupnya dan akan melakukan

yang terbaik dan berprestasi dalam pekerjaannya. Sedangkan, individu yang mempunyai pandangan, bahwa keluarga lebih penting dalam kehidupannya maka, lebih memprioritaskan aktivitas dan hidupnya untuk kepentingan keluarga.

Pandangan dari individu mengenai nilai kepentingan antara pekerjaan dan keluarga ternyata ikut andil dalam mempengaruhi konflik yang dialami individu serta cara penyelesaiannya. Pandangan Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung mengenai mana yang lebih penting antara pekerjaan atau keluarga disebut juga sentralitas pekerjaan-keluarga atau *work-family centrality*. *Work-family centrality* merupakan ekspresi nilai seorang individu mengenai pekerjaan atau keluarga yang menjadi fokus utama dalam kehidupannya (Carlson, Dawn, 2018).

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2015). Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung yang berjumlah 35 (empat puluh dua) orang. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan). *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

III. HASIL PENELITIAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnovtest. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai sign kolmogorov-smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.88756487
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.06
	Negative	-0.085
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat dengan jelas, dari hasil uji normalitas diperoleh nilai asymp.sig (2 tailed) sebesar $0,657 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi prasyarat uji asumsi

klasik.

B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2017). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel bebas. Jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas (tabel 3).

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel dibawah terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas. Jadi model penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.999	1.001
	X2	0.999	1.001
	X3	0.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.51	1.993		1.76	0.08
	X1	0.1	0.084	0.155	1.23	0.22
	X2	0.02	0.073	0.035	0.27	0.79
	X3	0.1	0.06	0.153	1.62	0.11

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh nilai absolut residual terhadap Team Work, WFC, FWC dengan koefisien alfa 5% adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 26.0.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.32	3.091		2.37	0.02
	X1	0.42	0.131	0.286	3.2	0

X2	0.48	0.113	0.384	4.21	0
X3	0.22	0.094	0.159	2.38	0.02

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2022

Dari tabel 5 diatas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh Team Work, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,322 + 0,419X_1 + 0,476X_2 + 0,222X_3$$

dimana,

$\alpha = 7,322$ dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 7,322. Artinya kinerja meningkat sebesar 7,322 unit yang tidak disebabkan faktor – faktor didalam model.

$b_1 = 0.419$ adalah koefisien regresi Team Work (X_1) sebesar 0,419. Artinya setiap penambahan seorang guru dalam Team Work guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus.

$b_2 = 0.476$ adalah koefisien regresi WFC (X_2) adalah 0,476. Artinya setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus.

$b_3 = 0.222$ adalah koefisien regresi FWC (X_3) adalah 0,222. Artinya setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus

E. Uji Statistik

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,419. Koefisien ini adalah positif signifikan dimana nilai thitung > ttabel ($3,203 > 1,976$) atau sig. $0,002 < \square 0,05$. Hipotesis 1 adalah diterima. Dapat disimpulkan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Artinya, setiap penambahan seorang guru dalam Team Work guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,476. Koefisien ini adalah positif signifikan dimana nilai thitung > ttabel ($4,207 > 1,976$) atau sig. $0,000 < \square 0,05$. Hipotesis 2 adalah diterima. Dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,222. Koefisien ini adalah positif signifikan dimana nilai thitung > ttabel ($2,377 > 1,976$) atau sig. $0,018 < \square 0,05$. Hipotesis 3 adalah diterima. Dapat disimpulkan setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($49,008 > 3,06$) dengan signifikansi $0,000 < \square 0,05$ maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Team Work, WFC, dan FWC secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5536.398	3	1845.466	49.01	.000 ^b
	Residual	5271.928	32	37.657		
	Total	10808.326	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

F. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk melihat goodness of fit dari model. R² memperlihatkan persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 7 terlihat koefisien R² sebesar 71,6%. Artinya varian dalam kinerja yang dapat diprediksi baik oleh team work, wfc dan fwc guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung.

Tabel 7. Hasil R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.716 ^a	0.512		0.502	6.136

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.02022.

IV. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *team work* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan bahwa *team work* menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti semakin kuat *team work* yang ada pada guru di instansi, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel *team work* memiliki koefisien 0.419 yang artinya setiap penambahan seorang guru dalam Team Work guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus. Jika SMP Negeri 1 Pulau Punjung ingin meningkatkan kinerja guru, maka pimpinan harus mengaktifkan *team work*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sunyoto (2015); Asti (2017) bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh WFC terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WFC memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan bahwa WFC menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti semakin tinggi WFC ini terjadi di instansi, maka akan berdampak meningkatkan kinerja guru tersebut.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel WFC memiliki koefisien 0.476 yang artinya setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Greenberg & Baron (2017); Afzal (2017); Carr et al., (2017); Zhao (2019); Rathi (2018) yang mengungkapkan bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja.

c. Pengaruh Pengaruh FWC terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa FWC memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan

bahwa FWC menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti jika FWC guru meningkat di suatu instansi maka akan mengakibatkan meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel FWC memiliki koefisien 0.22 yang artinya setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian – penelitian yang dilakukan Bagger (2017); Karimi (2017); Rathi (2018).

d. Pengaruh Team Work, WFC, dan FWC terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *team work*, WFC, FWC secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini mengindikasikan bahwa *team work*, WFC, FWC menentukan kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung.

Hal ini sejalan dengan penelitian Namasi (2014), Carr, Scott dan Brian (2017), Zhao (2019) yang menunjukkan dukungan adanya pengaruh signifikan antara *team work*, WFC, FWC terhadap kinerja guru.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat dirumuskan simpulan sebagai berikut:

- a. *Team Work* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti setiap penambahan seorang guru dalam *Team Work* guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,419 unit dengan asumsi ceteris paribus.
- b. WFC memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan seorang guru dalam WFC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,476 unit dengan asumsi ceteris paribus.
- c. FWC memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan seorang guru dalam FWC guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung maka kinerja naik 0,222 unit dengan asumsi ceteris paribus.
- d. *Team work*, WFC, FWC secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung. Hal ini berarti *team work*, WFC, FWC secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pulau Punjung

2. Saran

Adapun saran-saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Melakukan evaluasi dan peningkatan kerja sama guru dalam instansi. Melakukan kerja efektif dalam *team work*.
- b. Mengurangi tuntutan pekerjaan yang mengganggu keluarga. Seperti mengatur jam kerja guru sehingga guru tidak kehilangan waktu dengan keluarga.
- c. Mengurangi tuntutan keluarga yang mengganggu pekerja

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, Sidia dan Yasir, A. . (2014). Impact of work-family conflict / family-work conflict on job satisfaction and life satisfaction : A case Study of a Publik Sector University Gujranwala Division Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Science*

- and Engineering*, 5(8).
- Asti. (2017). Pengaruh Team Work dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 3(1), 50–58.
- Bagger, J. dan A. L. (2017). Being important matters : The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship. *Journal of Human Relations*, 65(473).
- Baumgardner, S. R. & M. K. C. (2018). *Positive Psychology*. Perason Education Inc.
- Carlson, Dawn, S. dan K. M. K. (2018). Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference??. *Journal of Management*, 2(4), 234:244.
- Carr, Jon, C., Scott L.B. dan Brian, T. G. (2017). The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. *Journal of Management*, 2(6).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2017). *Behavior in Organization*. Prentice-Hall inc.
- Karimi, Q. (2017). Consequence of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teacher. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1869–1875.
- Muri, Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Rathi, dan B. (2018). Work-family conflict and job and family satisfaction Moderating effect of social support among police personnel”. Dalam Equality, Diversity and Inclusion. *An International Journal*, 32(4), 438–454.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia “Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset.”* CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Zhao, X. dan H. Q. (2019). A Study on Impact of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction among Hotel Sales Managers in China. *International CHRIE Conference-Refered Track*, 1(4).