



FOKUS MANAJERIAL

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

Jurnal online: <http://fokusmanajerial.org>



Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kepuasan Kerja Dengan *Perceived Supervisor Support* Dan *Internal Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi

The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction with Perceived Supervisor Support and Internal Locus of Control as Moderating Variable

Layalina Fudla^a & Salamah Wahyuni^{b*}

^{ab}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret

*E-mail korespondensi: salamah.wahyuni@gmail.com

Diterima (*Received*): 2 Agustus 2016.

Diterima dalam bentuk revisi (*Received in Revised Form*): 10 September 2016.

Diterima untuk dipublikasikan (*Accepted*): 22 September 2016.

ABSTRACT

The study aims to determine of influence of work-family conflict to job satisfaction, moderated by perceived supervisor support and internal locus of control. Sample of this study is officers of Rutan Klas I Surakarta that stays in the office or the guards for the prisoner's cell. This study covered 106 respondent, taken by simple random sampling technique. Hierarchical regression analysis was used to test the hypotheses. Result show that: 1) work-family conflict has a negative effect on job satisfaction; 2) perceived supervisor support has a positive effect on job satisfaction; 3) perceived supervisor support moderate the effect of work-family conflict on the job satisfaction; 4) internal locus of control has a positive effect on job satisfaction; 5) internal locus of control moderate the effect of work-family conflict on the job satisfaction.

Keywords: *work-family conflict, job satisfaction, perceived supervisor support, internal locus of control*

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut, maka semakin

tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitu pula sebaliknya (Madziatul, C., 2011)

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins

(2006) juga mengemukakan tentang faktor-faktor yang umumnya menentukan kepuasan kerja, antara lain adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perilaku seseorang. Dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2006).

Konflik pekerjaan-keluarga dianggap sebagai isu penting dalam dunia bisnis saat ini (Burke & El-Kot, 2010; Grandey, Cordeino, & Crouter, 2005). Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi peningkatan minat dalam konflik antara pekerjaan dan keluarga. Studi terbaru menyoroti konflik yang dialami oleh individu antara peran mereka dalam keluarga dan di tempat kerja, yang disebut konflik pekerjaan-keluarga. Sementara temuan yang diperoleh terutama di negara-negara Barat dan teori-teori terkait mengacu pada hubungan antara tuntutan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (Spector, Allen, Poelmans, Lapierre, Cooper, & Widerszal-Bazyl, 2007), menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang, tugas dan beban kerja yang berat memiliki pengaruh langsung pada konflik pekerjaan-keluarga (Boyar, Maertz, Mosley, & Carr, 2008; Kim, Leong, & Lee, 2005). Oleh karena itu, penting untuk membangun keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, sehingga tuntutan di kedua domain dapat dipenuhi secara efisien (Bass, Butler, Grzywacz, & Linney, 2008).

Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja telah dieksplorasi dalam berbagai penelitian. Kebanyakan penelitian menemukan hubungan yang negatif antara kedua variabel (Anderson, S.E., Coffey, B.S. dan Byerly, R.T., 2002; Frye dan Breaugh, 2004). Finn (2000) telah melaporkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan variabel penting dalam menentukan sikap kerja serta emosional dan fisik kesejahteraan polisi. Temuan studi mereka mengungkapkan korelasi

yang konsisten antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres. Dan juga ada hubungan langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja. Akan tetapi, sedikit penelitian yang menjelaskan pengaruh pekerjaan petugas masyarakatan pada kehidupan rumah tangga mereka dan bagaimana kehidupan rumah tangga membentuk sikap dan perilaku petugas masyarakatan (Lambert, 2002). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh petugas masyarakatan juga terdapat pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja mereka.

Dalam menjalankan kewajibannya, Lembaga Pemasyarakatan sangat tergantung kepada karyawan yang bertugas mengawasi dan mengamankan para narapidana serta berpotensi adanya konflik (Armstrong dan Griffin, 2004). Hal ini menyebabkan adanya stres lingkungan kerja, di mana para petugas masyarakatan setiap hari harus berhadapan dengan para narapidana yang didakwa melakukan tindak pidana, serta dengan adanya pergantian shift, petugas diminta untuk berbagi jadwal kerja, bahkan bekerja pada akhir pekan dan hari libur. Situasi lingkungan kerja Lembaga Pemasyarakatan yang dirasakan oleh petugas masyarakatan akan memicu timbulnya konflik pekerjaan-keluarga dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja petugas masyarakatan.

Dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, disebutkan bahwa Lembaga Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut dengan Lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik Pemasyarakatan. Yang dimaksud dengan narapidana adalah terpidana yang menjalani pidana hilang kemerdekaan di Lapas, sedangkan terpidana adalah seseorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Sebelum dikenal istilah lapas di Indonesia, tempat tersebut disebut dengan istilah penjara. Lembaga Pemasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal

Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Penghuni Lembaga Pemasyarakatan bisa narapidana (napi) atau Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) bisa juga yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan dan belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menanggapi pembinaan narapidana dan tahanan di Lembaga Pemasyarakatan disebut dengan Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih di kenal dengan istilah sipir penjara. Konsep pemasyarakatan pertama kali digagas oleh Menteri Kehakiman Sahardjo pada tahun 1962, di mana disebutkan bahwa tugas jawatan kepenjaraan bukan hanya melaksanakan hukuman, tapi tugas yang jauh lebih berat adalah mengembalikan orang-orang yang dijatuhi pidana ke dalam masyarakat (http://id.wikipedia.org/wiki/Lembaga_Pemasyarakatan, Senin, 8 April 2013).

Dalam hubungan pertukaran sosial, karyawan lebih cenderung untuk tetap dengan organisasi jika mereka merasa bahwa supervisor menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, berkomunikasi dengan baik dengan mereka, dan memperlakukan mereka dengan hormat serta adanya pengakuan (Robert, E., Florence, S., Christian, V., Iwan, L.S., dan Linda, R., 2002.). Dengan kata lain, dukungan supervisor yang tinggi menghasilkan timbal balik hubungan di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan berkewajiban untuk "membayar" supervisor dan atau organisasi dengan tetap berada di perusahaan (Eisenberger *et al.*, 2002). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan variabel *perceived supervisor support* sebagai variabel moderasi.

Selain *perceived supervisor support*, penelitian ini ingin membuktikan apakah *internal locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Studi sebelumnya telah menyatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat

kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi (Bradley dan Roberts, 2004; Kircady, Shephard, dan Funham, 2002) dan mengatasi dengan lebih baik dalam situasi stres dibandingkan dengan karyawan dengan eksternal locus of control lebih tinggi (Lam dan Shaubroeck, 2000). Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan variabel *internal locus of control* sebagai variabel moderasi.

Sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, status pernikahan, usia, shift kerja dan *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dari individu. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk jmenampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1997).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penelitian ini bermaksud meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja dengan menggunakan *perceived supervisor support* dan *internal locus of control* sebagai variabel moderator. Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Yu Ru Hsu (2011). Penelitian sebelumnya dilakukan dengan mengambil sampel petugas pemasyarakatan di Taiwan, dan penelitian ini mengambil sampel petugas pemasyarakatan di Surakarta.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Luthans (1998) mengungkapkan bahwa ada tiga dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga atau hal ini tidak dapat dinyatakan, tetapi tercermin dalam sikap karyawan.
2. Kepuasan kerja dinyatakan dalam perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan.
3. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap seseorang yang tercermin dalam tingkah laku.

Luthans (1998) menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang dilakukan
Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan.
2. Gaji
Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi.
3. Promosi
Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.
4. Supervisor
Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Rekan kerja
Rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dukungan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Greenhaus & Beutell dalam Anafarta (2011), konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga. 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, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone & Copper, 1992).

Menurut Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) ada tiga tipe jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

Time-based conflict (konflik berdasar waktu)

Yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan lainnya (keluarga atau pekerjaan). Dalam hal ini, waktu yang dicurahkan pada salah satu domain seringkali mengurangi waktu dalam domain lainnya. Konflik berdasarkan waktu ini sangat menghabiskan energi dan membangkitkan ketegangan, akibatnya karyawan yang mempunyai peran pekerjaan yang mengganggu peran keluarga tidak mendapatkan kepuasan.

Strain-based conflict (konflik berdasar ketegangan)

Terjadi pada saat tekanan salah satu dari peran mempengaruhi peran yang lain. Seseorang yang sangat menekankan pada pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan-ketegangan seperti tensi menjadi tinggi, cepat marah, keletihan, depresi, dan apatis. Keadaan seperti ini akan menimbulkan kesulitan bagi seseorang untuk bersikap penuh perhatian. Atau orang yang penyayang, pada saat orang tersebut sedang muram atau ingin marah, sangatlah sulit diharapkan untuk bisa bekerja sepenuh hati, jika orang tersebut masih dilingkupi oleh situasi keluarga yang menekan.

Behavior-based conflict (konflik berdasar perilaku)

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku seseorang dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Misalnya seseorang yang berprofesi sebagai polisi diharuskan untuk bersikap tegas, keras, dan disiplin. Akan tetapi, para anggota keluarga mengharapkan ia untuk bersifat lembut, hangat, tidak emosional, dan manusiawi dalam berhubungan dengan mereka. Jika seseorang tidak bisa mengubah sikap saat memasuki peran yang berbeda, maka kemungkinan mereka akan mengalami konflik berdasarkan perilaku.

Perceived Supervisor Support

Perceived supervisor support menurut Maertz (dalam Newman dan Thanacoody, 2010) merupakan pandangan umum yang dikembangkan oleh karyawan mengenai tingkat kepedulian atasan atau supervisor akan kesejahteraan karyawannya dan menilai kontribusi karyawan kepada perusahaan. Menurut Anderson dalam Beauregard (2006), kehadiran atasan adalah untuk mendukung tenaga kerja dari permasalahan konflik pekerjaan-keluarga. Beauregard (2006) juga menjelaskan bahwa atasan memberikan dukungan berupa:

1. dukungan emosional, yaitu dengan memberikan simpati, dan mencoba untuk menentramkan hati tenaga kerja atau karyawan.
2. dukungan instrumental, yaitu dengan melakukan bantuan seperti mengubah jadwal pekerjaan atau cuti untuk urusan keluarga.

Internal Locus of Control

Locus of control (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai di mana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T., 2007). Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara

sepenuhnya. Mereka merupakan penentu nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau ketrampilan mereka. Mereka digolongkan sebagai *internal*. Yang lainnya memandang diri mereka secara tak berdaya dan diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar, di mana mereka hanya memiliki sedikit pengaruh. Ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh keberuntungan atau karena tugas tersebut merupakan tugas yang mudah. Mereka digolongkan sebagai *eksternal*.

Locus of control adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2006). Sebagian orang yakin bahwa mereka adalah penguasa nasib mereka. Yang lain melihat mereka sendiri sebagai pion dari nasib, yang percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka dalam kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan. Tipe pertama, mereka yang yakin bahwa mereka mengendalikan nasib mereka, itu adalah *internal*. Sedangkan tipe kedua, yang melihat hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan luar disebut *eksternal*.

Bukti keseluruhan menunjukkan bahwa orang-orang internal umumnya berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kaum internal lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, lebih termotivasi untuk berprestasi, dan melakukan usaha lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka. Kaum internal lebih cocok dengan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut inisiatif dan independensi tindakan (Robbins, 2006).

Self-Efficacy

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat *self-efficacy*

yang sangat tinggi sangat yakin dengan kemampuan kinerja mereka. Konsep *self-efficacy* memasukkan tiga dimensi: besarnya, kekuatan, dan generalitas (Ivancevich *et al.*, 2007)

Besarnya merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan yang berkenaan dengan *self-efficacy* adalah sesuatu yang dipelajari. Faktor yang paling penting dalam pengembangan *self-efficacy* sepertinya adalah pengalaman masa lalu. Jika selama periode waktu kita mengusahakan suatu tugas dan berhasil dalam kinerja kita, kita lebih mungkin mengembangkan rasa percaya diri dan keyakinan yang meningkat dalam kemampuan kita untuk melaksanakan tugas secara berhasil. Sebaliknya jika kita gagal dalam usaha kita melakukan suatu tugas dengan baik, kita akan kesulitan mengembangkan perasaan *self-efficacy* yang kuat (Ivancevich *et al.*, 2007).

Pengembangan Hipotesis

Konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, komitmen organisasi, kehadiran yang tidak teratur di tempat kerja dan tingginya angka *turnover* (Willis, O'Conner, dan Smith, 2008; Kim *et al.*, 2005). Kebanyakan penelitian tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja menemukan pengaruh yang negatif di antara dua variabel tersebut (Fryne dan Breauagh, 2004). Penelitian yang dilakukan Hsu (2011) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis berikut ini diusulkan:

H₁: Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Gagnon dan Michael (2004) menjelaskan bahwa dukungan supervisor dianggap sebagai "tingkat untuk seorang karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh supervisor mereka. Dukungan supervisor yang tinggi menghasilkan hubungan timbal balik di mana

karyawan merasa terhubung secara emosional dan berkewajiban untuk "membayar" supervisor dan / atau organisasi dengan tetap berada di perusahaan (Eisenberger *et al.*, 2002). Boles dan Babin (1996) menjelaskan bahwa keterlibatan rekan kerja dan dukungan atasan / supervisor dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ng dan Sorensen (2008) membandingkan pengaruh dari dukungan atasan dan dukungan rekan kerja pada sikap kerja, dan menemukan bahwa dukungan atasan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Hsu (2011) juga menemukan bahwa dukungan atasan atau *perceived supervisor support* memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut dikembangkan:

H₂: *Perceived supervisor support* memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja.

Dukungan manajer memiliki hubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga (Bernas & Major dalam Nasurdin & Hsia, 2008). Thomas & Ganster, dalam Nasurdin & Hsia (2008) menyatakan bahwa kesediaan para manajer untuk melakukan penyesuaian tugas pekerjaan, rencana kerja, dan menyediakan bantuan (melalui komunikasi dua arah, pelatihan, dan pengenalan program) dapat membantu tenaga kerja dalam mengatur pekerjaan dan keluarga agar menjadi lebih baik. Kehadiran supervisor dapat membantu persoalan keluarga dan pekerjaan para karyawan, sehingga dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga (Anderson, *et al.*, 2002). Penelitian yang dilakukan Hsu (2011) juga membuktikan bahwa *perceived supervisor support* memoderasi pengaruh konflik-pekerjaan keluarga pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, ditentukan hipotesis yang ketiga yaitu:

H₃: *Perceived supervisor support* memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.

Studi sebelumnya telah menyatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi (Bradley dan Roberts, 2004; Kircady *et al*, 2002) dan mengatasi dengan lebih baik dalam situasi stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan *eksternal locus of control* lebih tinggi (Lam dan Shaubroeck, 2000). Penelitian yang dilakukan Hsu (2011), membuktikan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Sehingga dapat diambil hipotesis yang keempat yaitu :

H₄: *Internal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

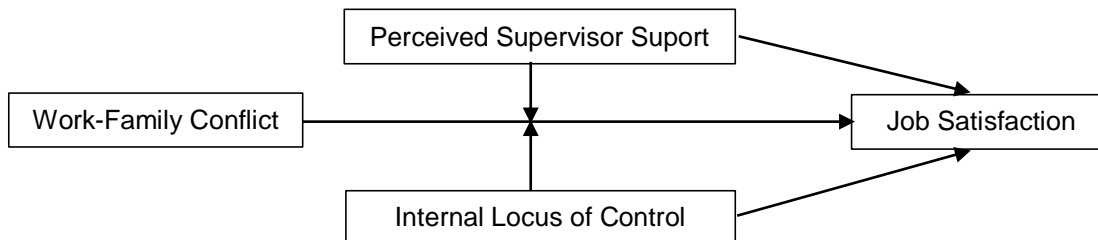
Beberapa penelitian sebelumnya mengatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi memiliki level kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi (Judge dan Bono, 2001 ; Kircady *et al*. 2002). Hubungan *locus of control* dengan konflik pekerjaan-

keluarga terdapat pada peelitian Noor (2006) yang menyatakan *locus of control* memiliki pengaruh langsung pada konflik pekerjaan-keluarga.

Penelitian yang dilakukan Hsu (2011), Chen-Chen dan Silverthorne (2008), Judge dan Bono (2001), Vijayashree dan Jagdischchandra (2011) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011) berhasil membuktikan bahwa *locus of control* memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.

Dalam hal ini, *internal locus of control* dapat menjadi moderator dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja. Sebagai demikian, hipotesis berikut ini diusulkan :

H₅: *Internal locus of control* memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah rencana dari struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, obyektif, efisien dan efektif (Jogiyanto, 2004). Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian pengujian hipotesis. Dilihat dari hubungan antar variabelnya, penelitian ini merupakan penelitian kausal atau sebab akibat, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan

antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian *cross sectional* artinya hanya mengambil data penelitian pada satu kurun waktu tertentu, mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2000).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi atau *universe* adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan / individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1998). Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau petugas sejumlah 143 orang di Rumah Tahanan Klas I Surakarta.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti atau diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto, 1998). Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi hirarkis. Peneliti berencana akan mendistribusikan 120 kuesioner, untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang rusak dan tidak bisa digunakan. Akan tetapi pada kenyataannya jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 111, dan yang dapat dianalisis secara statistika sebanyak 106 kuesioner.

Sampling merupakan metode yang digunakan untuk mengambil sampel. Menurut Sekaran (2000), teknik sampling adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah pengumpulan data atau informasi dari anggota populasi yang tersedia dan bersedia memberikannya (Sekaran, 2000).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional berfungsi untuk mengetahui bagaimana suatu variabel akan diukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Jenis Kelamin

Adalah gender atau jenis kelamin responden, seperti pria dan wanita. Jenis kelamin digunakan skala dummy dengan coding: pria = 0, dan wanita = 1.

Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan keterangan di mana petugas atau pegawai sudah menikah atau belum, masih lajang atau janda. Status pernikahan digunakan skala dummy dengan coding: menikah = 0, dan lajang/duda/janda = 1

Usia

Usia merupakan jumlah tahun yang dihitung sejak tahun kelahiran responden sampai saat pengisian kuesioner ini. Usia digunakan sebagai skala rasio dengan coding: <30 = 1, 30-40 = 2, dan ≥41 = 3.

Shift Kerja

Shift Kerja merupakan pergantian jam kerja petugas atau pegawai. Shift kerja digunakan skala dummy dengan coding: Shift pagi = 0, dan shift malam = 1.

Self-efficacy

Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Sherer *et al.* (1982). Item pertanyaan terdiri dari 17 item.

Job Satisfaction

Kepuasan Kerja merujuk pada reaksi emosional yang positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Diukur dengan menggunakan 20-item pertanyaan yang dikembangkan oleh Weiss, D., Davis, R., England, G., dan Lofquist, L. (1967). Pengukurannya menggunakan 5 skala dengan interval dari 1 = sangat tidak puas sampai 5 = sangat puas.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah bentuk konflik antar peran seorang pegawai, di mana tekanan peran dalam pekerjaannya dan tekanan peran dalam keluarga saling berbenturan. Diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Netemeyer *et al* (1996). Pengukurannya menggunakan 5 skala point dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

Perceived supervisor support

Perceived supervisor support adalah tingkat untuk seorang karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh supervisor mereka (Gagnon dan Michael, 2004). *Perceived supervisor support* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Shinn *et al.* (1989) dalam Leslie, B.H., Ellen E.K., Nanette L., Yragui T.E., Bodner, dan Ginger C.H. (2009). Item pertanyaan terdiri dari 8 butir pertanyaan. Skor jawaban diberi rentang nilai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Internal Locus of Control yang dikemukakan Lee (1990) yang dikutip oleh Julianto (2002) adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya mendukung atau tidak mendukung. *Internal locus of control* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Spector (1988). Item pertanyaan terdiri dari 16 butir pertanyaan. Skor jawaban diberi rentang nilai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 6 = sangat setuju.

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis digunakan uji *Hierarchical Regression*, yaitu analisis regresi yang dilakukan bertahap dengan komposisi variabel yang berbeda-beda, mungkin ditambah atau dikurangi, yang bertujuan untuk

mengetahui tingkat pengaruhnya dalam setiap langkah pengujian (Sekaran, 2000). Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS v11.50 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden dari 143 karyawan Rutan Klas 1 Surakarta. Gambaran umum tentang responden diperoleh dari data diri yang terdapat dalam kuesioner pada bagian identitas responden yang meliputi jenis kelamin, status pernikahan, usia, dan shift kerja. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 111 kuesioner. Hal ini berarti bahwa *response rate* (tingkat pengembalian) kuesioner oleh responden sebesar 92,5 %. Dari jumlah kuesioner yang diperoleh, terdapat 5 kuesioner yang tidak dapat digunakan karena terdapat beberapa item yang tidak terisi. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 106 kuesioner.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada Tabel.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kriteria	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	76	71,7%
	Perempuan	30	28,3%
	Jumlah	106	100%
Status Pernikahan	Menikah	95	89,6%
	Duda/Janda	11	10,4%
	Jumlah	106	100%
Usia	≤ 30 Tahun	23	21,7%
	31-40 Tahun	17	16%
	≥ 41 Tahun	66	62,3%
	Jumlah	106	100%
Shift	Pagi	70	66%
	Malam	36	34%
	Jumlah	106	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Jumlah keseluruhan karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan wanita. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja Rumah Tahanan yang keras di mana terdapat banyak narapidana, sehingga lebih dibutuhkan karyawan laki-laki. Jumlah keseluruhan karyawan yang menikah lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan yang duda atau janda. Hal ini dikarenakan kebanyakan karyawan sudah berusia di mana umumnya orang sudah menikah.

Karakteristik responden berdasarkan umur didapatkan data karyawan dengan usia ≥ 40 tahun, lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan dengan usia di bawah 40 tahun. Hal ini disebabkan karena karyawan lama yang belum pensiun, dan belum banyak membutuhkan karyawan baru. Sehingga paling banyak adalah karyawan dengan usia ≥ 40 tahun. Sedangkan Jumlah karyawan yang bertugas di pagi hari lebih besar dibandingkan karyawan yang bertugas di malam hari. Hal ini disebabkan karena di pagi hari terdapat karyawan yang bekerja di kantor yang memiliki jam kerja antara pukul 07.00—15.00, sedangkan yang bekerja di malam hari adalah petugas yang mendapatkan shift malam.

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang

seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Teknik analisis yang dipakai untuk menguji validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dalam penelitian ini sebesar 0,720. Karena nilai MSA di atas 0,5 serta nilai *Barlett test* dengan *Chi-squares* signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Hasil uji validitas dengan jumlah 106 responden menunjukkan bahwa *rotated component matriks* sudah terlihat semua item pertanyaan mengelompok. Awalnya terdapat beberapa item pertanyaan yang tidak valid karena belum terekstrak sempurna. Dengan cara *trial and error* kemudian menghilangkan beberapa item yang tidak valid yaitu KPK5, KK1, KK2, KK3, KK16, KK17, KK18, KK19, KK20, ILC1, ILC2, ILC3, ILC7, ILC11, ILC12, ILC14, SE3, dan SE13. Kemudian langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian analisis faktor lagi dengan tidak mengikutsertakan item yang tidak valid tersebut.

Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pernyataan yang digunakan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,8603
Kepuasan Kerja	0,8980
<i>Perceived Supervisor Support</i>	0,9215
<i>Internal Locus of Control</i>	0,9050
<i>Self-Efficacy</i>	0,9498

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa secara umum semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode *Hierarchical Regression* untuk menguji hipotesis yang diajukan. Pada Tabel 4 menunjukkan empat model regresi yang diuji. Model pertama hanya menguji variabel kontrol yaitu jenis kelamin, status pernikahan, usia, shift kerja, dan *self-efficacy*. Hasilnya untuk jenis kelamin, status pernikahan usai, dan shift kerja adalah tidak signifikan karena karena keempat variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan untuk variabel *self-efficacy* signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja dengan nilai signifikansi <0,05. Model kedua menguji pengaruh variabel independen, yaitu konflik pekerjaan-keluarga pada variabel

dependen, yaitu kepuasan kerja. Hasilnya adalah signifikan dengan nilai signifikansi sebesar <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung. Untuk model ketiga menguji pengaruh variabel *perceived supervisor support* dan *internal locus of control* pada kepuasan kerja. Hasilnya kedua variabel ini signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Sehingga untuk hipotesis 2 dan hipotesis 4 didukung.

Model keempat menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja yang dimoderasi oleh *perceived supervisor support* dan *internal locus of control*. Hasilnya untuk pengaruh moderasi dari *perceived supervisor support* adalah signifikan, sehingga hipotesis 3 didukung. Sedangkan untuk pengaruh moderasi dari *internal locus of control* tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 5 tidak didukung.

Tabel 3. Hasil Uji *Hierarchical Regression*

	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,045	0,056	0,055	0,078
Status Pernikahan	-0,028	-0,041	0,015	0,025
Usia	0,072	0,061	0,193*	0,188*
Shift Kerja	0,141	0,153	0,124	0,147
<i>Self-Efficacy</i>	0,394*	0,375*	0,182	0,159
Konflik Pekerjaan-Keluarga (KPK)		-0,292*	-0,165*	-0,154
<i>Perceived Supervisor Support</i> (PSS)			0,377*	0,407*
<i>Internal Locus of Control</i> (ILC)			0,223*	0,221*
KPKxPSS				0,160*
KPKxILC				-0,098
ΔR^2	0,176*	0,084*	0,162*	0,029
R ²	0,176	0,261	0,423	0,452
<i>Adjusted R²</i>	0,135	0,216	0,375	0,394
F	4,280*	5,816*	8,875*	7,838*

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Keterangan: * $p < 0,05$

Pembahasan Hasil Analisis

Pengaruh variabel kontrol pada kepuasan kerja

Penelitian ini menggunakan jenis kelamin, status pernikahan, usia, *shift* kerja, dan *self-efficacy* sebagai variabel kontrol. Variabel kontrol adalah variabel yang dimasukkan untuk membantu menafsirkan hubungan antar variabel (Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., 2006). Hasil penelitian menunjukkan pada model 1 bahwa jenis kelamin, status pernikahan, usia, dan *shift* kerja tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja, karena nilai $p > 0,05$, sedangkan *self-efficacy* signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000. Pada model 2 menunjukkan hasil yang sama, yaitu hanya *self-efficacy* saja yang signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kemudian pada model 3 menunjukkan hasil bahwa jenis kelamin, status pernikahan, *shift* kerja, dan *self-efficacy* tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan usia menunjukkan hasil yang signifikan. Pada model 4 menunjukkan hasil yang sama dengan model 3, yaitu hanya usia yang signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika jenis kelamin hasilnya tidak signifikan, itu berarti jenis kelamin dari responden baik itu laki-laki maupun perempuan tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Dengan kata lain tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara pria dan wanita. Untuk status pernikahan, juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Ini berarti status pernikahan responden baik dia sudah menikah, duda ataupun janda tidak ada perbedaan dalam hal kepuasan kerjanya. Untuk *shift* kerja, ketika menunjukkan hasil yang tidak signifikan, maka berarti tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan dengan *shift* kerja pagi atau malam. *Self-efficacy* menunjukkan hasil yang signifikan pada model 1 dan 2. Hal ini berarti tingkat *self-efficacy* yang dimiliki responden akan berpengaruh pada kepuasan kerja mereka. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri

(Ivancevich *et al.*, 2007). Sehingga ketika responden memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi maka kepuasan kerjanya juga tinggi, begitu juga ketika responden memiliki tingkat *self-efficacy* rendah maka kepuasan kerjanya juga rendah.

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif pada kepuasan kerja dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011). Hal ini menunjukkan semakin tinggi seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin rendah kepuasan kerjanya, dan begitu juga sebaliknya. Ketika seorang karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi, berarti tidak mampu menyeimbangkan tuntutan yang sama antara tanggung jawab keluarga dengan tanggung jawab di tempat kerja. Maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga tidak maksimal, atau kepuasan kerja rendah. Responden dalam penelitian ini yaitu petugas atau karyawan Rutan Klas 1 Surakarta merasa tidak ada konflik peran antara perannya sebagai karyawan dengan perannya sebagai anggota keluarga. Tuntutan pekerjaan tidak mengganggu tugas rumah tangga, tanggung jawabnya sebagai anggota keluarga terlaksana, dan apa yang ingin dilakukan di rumah bisa terlaksana tanpa terganggu tuntutan pekerjaan. Ini berarti rendahnya konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada tingginya kepuasan kerja. Hasil yang sama juga dapat ditemukan pada penelitian Frye dan Breugh (2004) dan Anafarta (2011).

Pengaruh Perceived Supervisor Support pada Kepuasan Kerja

Perceived supervisor support terbukti berpengaruh pada kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011). *Perceived supervisor support* memiliki hubungan yang positif pada kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Ng dan Sorensen, 2008) yang juga menemukan bahwa dukungan atasan

memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived supervisor support*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan / petugas Rutan Klas I Surakarta.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Perceived Supervisor Support

Perceived supervisor support terbukti memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Dengan kata lain, adanya dukungan dari atasan akan membantu mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh petugas atau karyawan. Karena tidak dapat dipungkiri dengan lingkungan Rutan di mana petugas atau karyawan harus selalu berkerja bahkan pada hari libur, akan memicu terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Ketika petugas atau karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga, dengan adanya *perceived supervisor support*, maka tingkat kepuasan kerja tidak terlalu rendah. Sedangkan ketika tingkat *perceived supervisor support* rendah, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah. Dukungan atasan dapat berupa memberikan bantuan tentang pergeseran jadwal kerja karena alasan keluarga atau bernegosiasi mengenai jadwal kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011). Di mana disebutkan bahwa *perceived supervisor support* memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Hubungan ini lebih kuat untuk petugas atau karyawan dengan tingkat *perceived supervisor support* lebih rendah dibandingkan dengan petugas dengan tingkat *perceived supervisor support* yang lebih tinggi.

Pengaruh Internal Locus of Control pada Kepuasan Kerja

Internal locus of control terbukti memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Ini berarti ketika petugas atau karyawan Rutan Klas I Surakarta memiliki tingkat *internal locus*

of control yang tinggi, maka tingkat kepuasan kerjanya juga tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011).

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Internal Locus of Control

Internal locus of control terbukti tidak memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa ketika petugas atau karyawan Rutan Klas I Surakarta mengalami konflik pekerjaan-keluarga, maka *internal locus of control* tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung hipotesis kelima yang ditemukan oleh Hsu (2011) di mana ditemukan hasil bahwa *internal locus of control* memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Ningrum, R.P. (2012) juga menemukan hasil bahwa *internal locus of control* tidak memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.

Dengan kata lain, karyawan atau petugas dengan *internal locus of control* tidak berdampak pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Faktor penyebabnya diduga karena sifat pekerjaan itu sendiri, yaitu terasa monoton atau karyawan/petugas kurang merasakan adanya tantangan. Sehingga responden mengalami keadaan *internal locus of control* yang rendah. Responden merasa nasib atau kemajuan karirnya dipengaruhi oleh faktor di luar kontrolnya. Hal ini berarti karyawan atau petugas Rutan Klas I Surakarta cenderung memiliki keadaan *eksternal locus of control*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi seseorang

mengalami konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin rendah kepuasan kerja. Demikian juga sebaliknya, jika semakin rendah seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

2. *Perceived supervisor support* dianggap memiliki hubungan yang positif pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived supervisor support* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
3. *Perceived supervisor support* memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja. Di mana ketika seorang petugas atau karyawan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi, maka dengan adanya *perceived supervisor support*, kepuasan kerja yang dirasakan tidak terlalu rendah.
4. *Internal locus of control* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Di mana ketika seorang petugas atau karyawan memiliki tingkat *internal locus of control* yang tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
5. *Internal locus of control* terbukti tidak memiliki pengaruh moderasi antara konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pada obyek yang berbeda dan juga dapat membandingkan beberapa perusahaan/organisasi, sehingga konsep yang dimodelkan dapat ditingkatkan generalisasinya dan memberikan gambaran yang lebih luas. Diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sampel yang digunakan lebih banyak, terutama untuk karyawan dengan shift kerja malam. Dengan sampel yang relatif lebih banyak, maka hasil analisisnya juga akan lebih akurat. Penelitian ini berfokus pada persepsi karyawan terhadap *perceived supervisor support* sebagai variabel moderasi. Selain variabel *perceived supervisor support*, dukungan sosial dari pasangan / keluarga dapat ditambahkan

sebagai variabel moderasi dalam penelitian masa depan. Variabel kontrol yaitu *self-efficacy* pada penelitian ini terbukti signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel *self-efficacy* sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta. (2011). the relationship between work-family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6 No.4, pp 168-177.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S. and Byerly, R.T. (2002), "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes", *Journal of Management*, Vol. 28 No. 6, pp. 787-810.
- Armstrong, G. and Griffin, M. (2004), "Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons", *Journal of Criminal Justice*, Vol. 32, pp. 577-92.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bass, L. B., Butler, B. A., Grzywacz, G. J., & Linney D. K. (2008). Work-family conflict and job satisfaction: family resources as a buffer. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 10(1), 24-30.
- Beauregard, T. A. (2006). Are Organizations Shooting Themselves in The Foot? Workplace Contributors to Family-to-Work Conflict. *Equal Opportunities International*, 25, (5), 336-353.
- Boles, J.S., and Babin, B.J. (1996), On the front lines: stress, conflict, and the customer service provider, *Journal of Business Research*, Vol. 17 No.1, pp 41-50
- Boyar, S.L., Maertz, Jr.C.P. Mosley, Jr.C.D. & Carr, C.J. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.

- Bradley, D.E. and Roberts, J.A. (2004), Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority, *Journal of Small Business Management*, Vol. 42 No. 1, pp. 37-58.
- Burke, R.J, & El-Kot, E.G. (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113-131.
- Cooper, D.R, dan Schindler, P.S. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Djarwanto, P.S., (1998). *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Eisenberger, R, Stinglhamber, F, Vandenberghe, C., Sycharski, I.L. and Rhoades, L. (2002), Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 3, pp. 565-73.
- Finn, P. (2000), On the job stress in policing – reducing it and preventing it, *National Institute of Justice Journal*, Vol. 242, pp. 18-24.
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L.1992. *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p: 65-78.
- Frye, N.K. and Breugh, J.A. (2004), Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: a test of a conceptual model, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 19 No. 2, pp. 197-220.
- Gagnon, M.A. and Michael, J.H. (2004), Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees, *Forest Products Journal*, Vol. 54 No. 12, pp. 172-7.
- Grandey, A. A., Cordeiro, L. B., & Crouter, C.A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hsu, Yu Ru. (2011). Work family conflict and job satisfaction in stressful working environments the moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*. Vol.32 No 2, pp 233-248.
http://id.wikipedia.org/wiki/Lembaga_Pemasyarakatan (Diakses Senin, 8 April 2013, pukul 23.00)
- Indriantoro dan Supomo, (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R, dan Matteson, M.T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Jogiyanto, H.M. (2004). *Metodoogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Judge, T.A. and Bono, J.W. (2001). Relationship of core self-evaluations traits, self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 83, pp. 17-34
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*, 24, 171-193.
- Kircady, B.D., Shephard, R.J. and Furnham, A.F. (2002), The influence of Type A behavior and locus of control upon job satisfaction and occupational health, *Personality and Individual Differences*, Vol. 33, pp. 1361-71.
- Lam, S.S.K. and Shaubroeck, J. (2000), The role of locus of control in reactions to being promoted and to being passed over: a quasi experiment, *Academy of Management Journal*, Vol. 43, pp. 66-78.
- Lambert, E.G., Hogan, N.Y., dan Barton, S.M. (2002), The impact of work family-conflict on correctional staff job satisfaction, *American Journal of Criminal Justice*, Vol.27, pp.35-51.

- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior (Eight Editions)*. New York: mc Graw Hill. CG.
- Nasurdin, A. M., & Hsia. K. L., (2008). The Influence of Support at Work and Home on Work-Family Conflict: Does Gender Make a Difference? *Research and Practice in Human Resource Management*, 16, (1), 18-38.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. dan McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, pp. 400-10.
- Newman, A., and Thanacoody, P.R. 2010. The Effects of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support and Intra-Organizational Network Resources on Turnover Intentions: A Study of Chinese Employees in Multinational Organizations. *Organizational Psychology*.
- Ng, T.W.H. and Sorensen, K.L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: a Meta analysis, *Group and Organizations Management*, Vol. 33, pp. 234-68.
- Ningrum, R.P. (2012). Pengaruh work-family conflict pada kepuasan kerja yang dimoderasi oleh perceived supervisor support dan internal locus of control (Studi pada perawat rumah sakit jiwa daerah Surakarta), *Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta*.
- Noor, N.M.(2006). Locus of control, supportive workplace policies, and work-family conflict. *Psychologia*, Vol.49, pp 48-60.
- Robbins S.P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit: Prenuce-Hall.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapiere, M. L., Cooper, C. L., & Widerszal Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805-835.
- Spector, P.E. (1998). Development of the work locus of control scale, *Journal of Occupational Psychology*, Vol 61, pp. 335-40.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Weiss, D., Davis, R., England, G. Dan Lofquist, L. (1967), *Manual of Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Willis, A.T., O'Conner, B.D., & Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work & Stres*, 22(2), 125-137.