

**GAMBARAN KINERJA PEGAWAI DARI SUDUT PANDANG *WORK FAMILY*  
CONFLICT MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi pada: Pegawai Wanita di Sektor Perbankan Kota Medan)**

Sarah Imelda, SE.,M.Si.<sup>1</sup>, Ezzah Nahrishah, SE.,M.Si.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan

sarahimelda84@gmail.com

ezzahnahrishah@gmail.com

**Abstract.** *This Study aims to describe the performance of female employees in the Medan banking sector in terms of work family conflict and job satisfaction. In order to achieve the objectives of this study, the researchers used the distribution of questionnaires (questionnaire) and in-depth interviews (indepth interview) with employees, especially women in the banking sector in the city of Medan. The researcher spreads the list of questions (questionnaire) directly to the employees. The population in this study were female employees who worked in the banking sector of the city of Medan. The research sample amounted to 100 people. This research is a quantitative and qualitative descriptive study. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis through path analysis. The results showed that (1) Work Family Conflict had a significant positive effect on Employee Performance, (2) Work Family Conflict had a significant positive effect on Job Satisfaction, (3) Job Satisfaction mediated Work Family Conflict on Employee Performance.*

**Keywords:** *work family conflict, job satisfaction, employee performance*

## **Pendahuluan**

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Hal ini ditandai dengan perubahan demografi dengan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja melahirkan tuntutan-tuntutan yang lebih kepada organisasi atau perusahaan dengan memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga. Wanita yang bekerja memiliki tuntutan ganda yaitu beban terhadap rumah tangga dan juga terhadap pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap stres kerja dan penurunan kinerja karyawan dan kemudian menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Work family conflict* timbul ketika dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Tidak dapat dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggungjawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam

pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung terjadinya *work family conflict*.

Perbankan, terutama bank umum merupakan suatu lembaga keuangan yang sangat penting perannya dalam suatu kegiatan ekonomi. Bank merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang tata kerjanya memerlukan banyak orang dan menyediakan kemudahan, kenyamanan, keamanan atau layanan profesional lainnya, sebagai perusahaan jasa bank banyak menempatkan wanita di banyak posisi dimulai pada posisi *frontliner* hingga posisi manajerial. Pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi pada pria maupun wanita, meski demikian beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson, et al, 2002).

## **Telaah Pustaka dan Hipotesis**

### ***Work family conflict***

Menurut Ghayyur dan Jamal (2012) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menciptakan beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stress, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan *turnover*. *Work family*

*conflict* akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja (Rehmah, 2012). Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras dan memiliki perasaan segan terhadap pekerjaannya yang merupakan aset dalam perusahaan, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi ( Bashir dan Ramay, 2010). Bellavia & Frone (2015:123) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

- 1) Dalam Diri Individu (*General Intra Individual Predictors*)
- 2) Peran Keluarga (*Family Role Predictors*)
- 3) Peran Pekerjaan (*Work Role Predictors*)

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan/supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang *fair* dan tidak merugikan, hubungan sosial didalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Sementara Handoko (2001) mengungkapkan pendapatnya bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan pekerjaannya.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain:

1. Kesetiaan  
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun

di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreativitas  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan  
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat Gaji  
Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kompensasi tidak langsung  
Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan Kerja  
Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Basri dalam Sinambela (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai

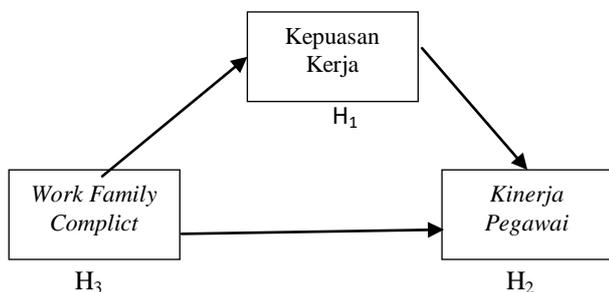
dan tinjauan peneliti terdahulu, maka secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**HIPOTESIS**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- H1: *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2: *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3: Kepuasan Kerja memediasi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu sedangkan kualitatif dinamakan postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat post positifisme, serta sebagai metode artistic karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan. Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2008).

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict* (X), variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Pegawai (Y) dan variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja (Z).

**Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya melalui wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada responden yang dijadikan sampel. Pengumpulan data primer dilakukan dengan mendapatkan informasi langsung dari responden. Kemudian informasi tersebut diteliti lalu dijelaskan secara kualitatif dan kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner/angket dan wawancara mendalam (*indepth interview*).

**Uji Hipotesis**

1. Uji Sobel Test
2. Uji Simultan (Uji F)
3. Uji Parsial (Uji t)

**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Sub Struktur I**

Untuk menguji normalitas pada penelitian ini diuji dengan analisis statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	9.39123705
Most	Absolute	.072
Extreme	Positive	.038
Differences	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.683

a. Test distribution is normal

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,683 lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), sehingga kesimpulannya adalah model regresi dalam penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 2. Work Family Conflict Mempengaruhi Kepuasan Kerja (R<sup>2</sup>)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.738	9.43903

a. Predictors: (Constant), Work\_Family\_Conflict

b. Dependent Variable:

kepuasan\_Kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas, besarnya angka R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,740 yang berarti bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja 74,0%, sedangkan sisanya sebesar 26,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.247	8.476		3.804	.000
Work_Family_Conflict	3.124	.187	.860	16.716	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan tabel 3, diketahui variabel *work family conflict* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dengan nilai sig 0,000 (<0,05) dan nilai t-hitung > t-tabel (16.716 > 1.97).

**Analisis Sub Struktur II**

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur II

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.59026514
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.077
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.333
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,57 lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0,05), sehingga kesimpulannya adalah model regresi dalam penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur II

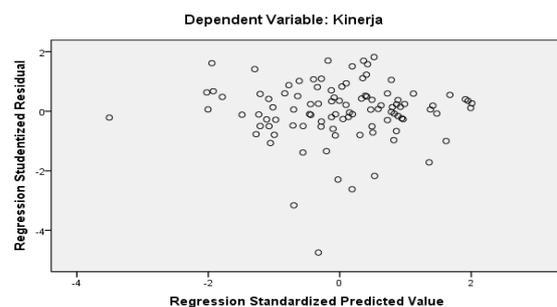
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.093	5.433		-.017	.986		
Work_Family_Conflict	.449	.219	.240	2.044	.044	.260	3.851
Kepuasan_Kerja	.306	.060	.593	5.063	.000	.260	3.851

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada uji multikolinieritas diketahui bahwa variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja mempunyai nilai tolerance (0,260) > 0,1 dan untuk nilai VIF yaitu (3.851) < 1. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel dependen pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 2, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola

tertentu dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y) dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *Burnout* berdasarkan variabel independen.

Selanjutnya adalah melihat pengaruh dari variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6**  
**Work Family Conflict, Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Simultan (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.647	5.64760

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Work\_Family\_Conflic  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R square sebesar 0,654 artinya 65,4 % variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict* dan kinerja karyawan, serta hasil mediasi 1 dan moderasi mediasi. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 65,4 %) yaitu 34,6 % dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Tabel 7**  
**Output Uji F Pada Tabel ANOVA ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5849.505	2	2924.752	91.698	.000 <sup>a</sup>
Residual	3093.855	97	31.895		
Total	8943.360	99			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Work\_Family\_Conflict  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7, di atas, diketahui nilai F-hitung 91.698 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan demikian ada pengaruh antara *work family conflict* secara

simultan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan model regresi sudah layak dan benar.

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel Work Family Conflict, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Output Coefficients)**

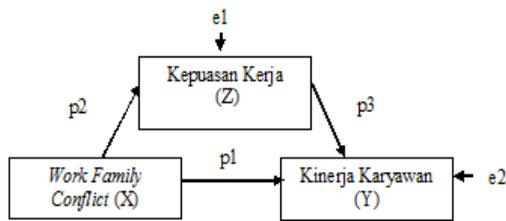
Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.093	5.433		-.017	.986
Work_Family_Conflic	.449	.219	.240	2.044	.044
Kepuasan_Kerja	.306	.060	.593	5.063	.000

Berdasarkan tabel 8, di atas, diketahui pengaruh secara parsial dari variabel *work family conflict* dengan melihat t-hitung > t-tabel (2.044 > 1.97) dan nilai koefisien Beta 0,240 atau dianggap signifikan, maka ada pengaruh langsung dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan namun terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t=5.063 > 1.97 dan Sig 0.000 < 0.05. Variabel *work family Conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

**Uji Hipotesis**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening (mediasi) digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013: 249).

Menurut Ghozali (2013: 251) “untuk menghitung persamaan struktural pada *Path Analysis* digunakan koefisien jalur. Koefisien jalur adalah *standardized koefisien regresi*, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan”.



Sumber : Ghazali (2013: 250)  
 Gambar 3. Model Pengujian Penelitian

Dalam hal ini terdapat dua persamaan yaitu:

$$Z = \alpha + p_2X + e_1 \quad (2)$$

$$Y = \alpha + p_1X + p_3Z + e_2 \quad (3)$$

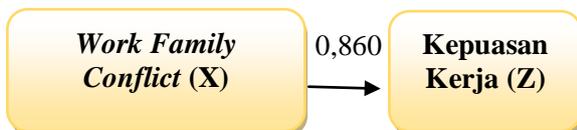
Standardize koefisien untuk X pada hipotesis (2) akan memberikan nilai p2. Sedangkan koefisien untuk X dan Z pada hipotesis (3) akan memberikan p1 dan p3.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari masing-masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai koefisien Beta pada *Standardized Coefficients* yaitu sebagai berikut :

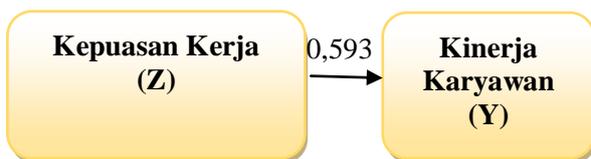
a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut ini:

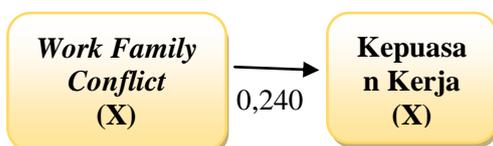
- Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja (koefisien a)



- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (koefisien b)



- Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan (koefisien c).



b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)/ Koefisien ab

Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan  
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,860 \times 0,593) = 0,50$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*) / Koefisien c

Pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja  
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,860 + 0,593) = 1,453$

Melihat hasil pengaruh langsung model mediasi dari X terhadap Y (c) adalah signifikan, serta terdapat pengaruh mediasi (tidak langsung) yang signifikan, maka dapat dimaknai mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (*complete mediation*), Efek mediasi yang terdapat dalam model dan koefisien c signifikan yang berarti adanya pengaruh dan bila dilihat dari nilai pengaruh langsung (koefisien c) X terhadap Y adalah 0,240 (positif) dan pengaruh tidak langsung (ab) adalah 0,50 (positif), maka dapat dikatakan model mediasi dalam penelitian ini adalah konsisten dan berpengaruh positif.

Uji Sobel Test

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}$$

$$\begin{aligned}
 Sp_2p_3 &= \sqrt{(0.306)^2 (0.219)^2 + (3.124)^2 (0.060)^2 + (0.219)^2 (0.060)^2} \\
 Sp_2p_3 &= \sqrt{(0.093636)(0.047961) + (9.759376)(0.0036) + (0.047961) 0.0036} \\
 Sp_2p_3 &= \sqrt{0.000449 + 0.03513 + 0.00017} \\
 Sp_2p_3 &= 0.189076704
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil  $Sp_2p_3$  ini kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3} = \frac{0.137394}{1.404944} = 0.097793221$$

Oleh karena nilai t hitung = 0.097 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien

mediasi 0,137394 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada bidang perbankan yaitu pada bank Mandiri, Bank Tabungan Negara (BTN), Bank Negara Indonesia (BNI), dan Bank Rakyat Indonesia (BRI). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Artinya apabila seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga keluarga, itu akan membuat kinerja karyawan meningkat dan hal itu tentu membuat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena tidak hanya keluarga yang mendukung tetapi juga perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien yang bernilai positif dapat diartikan bahwa semakin seimbang antara *work family conflict* maka kinerja karyawan pada perbankan (Mandiri, BTN, BNI dan BRI) akan semakin meningkat. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan milik negara yaitu bank Mandiri, BTN, BNI dan juga BRI.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien yang bernilai positif dapat diartikan bahwa semakin baik *work family conflict* maka sangat besar peluang Kepuasan Kerja pada setiap karyawan wanita yang bekerja pada sektor perbankan akan semakin meningkat. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada setiap karyawan wanita yang bekerja pada sektor perbankan.

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita yang bekerja pada sektor perbankan. Koefisien yang bernilai positif dapat diartikan bahwa semakin seimbang antara *work family conflict* maka peluang kepuasan kerja pada karyawan yang

bekerja pada sektor perbankan juga semakin meningkat. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita yang bekerja pada sektor perbankan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Apperson et al. 2002. " Women Manager and the Experience of the Work Family Conflict". American Journal of Undergraduated Research. Vol 1 No.3
- Bashir Usman, Muhamad Ismail Ramay. 2010. Impact of Stress On Employees Job Performance a Study On Banking Sector of pakistan. *International Journal of marketing*, Vol 2, No 1:122:126
- Bellavia, G., & Frone, M. 2005. *Work-Family Conflict*. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of Work stress*, (pp.113-147). Sage Publications:Thousand Oaks
- Ghayyur, Muhammad, and Jamal, Waseef. 2012. Work Family Conflicts: A case of employess' Turnover intentions. *International Journal of social Science and Humanity*, Vol.2, No.3.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama
- Rehman, Rana Rashid and Ajmal Waheed. 2012. *Work- Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Members in Pakistan Universities*. Journal of Social and Clinical Psychology. Vol. 9 No.2

- Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen Kinerja. *Jurnal Ekonomi Universitas Indonesia*. Jakarta
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.