

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA SERTA KONFLIK KELUARGA DAN PEKERJAAN TERHADAP TOTALITAS KERJA : KEPERIBADIAN EXTRAVERSION DAN CONSCIENTIOUSNESS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KEMENTERIAN X

Lieke Puspasari^{1,✉}, Yunita Faela Nisa
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Jakarta
✉E-mail: ¹lieke.puspasari@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work and family conflicts as well as family and work conflicts on work engagement, and personality extraversion and conscientiousness as moderator variables in ministries x. Through this research, it is expected to know the significance of the influence of work and family conflicts and family and work conflicts on the work engagement, and whether conscientiousness and extraversion personalities can be moderator variables for Ministry X employees. The population studied in this study was PNS Ministry X. this study amounted to 210 respondents. Data collection instruments using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) were developed by Schaufeli and Bakker, work and family conflicts and family and work conflicts developed by Netemeyer et al., 1996. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis methods, and validation testing construct using the Confirmatory Factor Analysis (CFA) technique. The research sample was determined using convenient sampling technique. The results of this study indicate that there is a significant influence of the variable influence of work and family conflicts as well as family and work conflicts on work engagement. Extraversion and conscientiousness personality also affect work totality. Extraversion personality does not moderate the relationship of work and family conflicts and family and work conflicts to the totality of work. So that Hypothesis 05 and Hypothesis 06 are accepted. Personality conscientiousness moderates the relationship of work and family conflict and family and work conflict to work engagement.

Keywords : *work engagement, work family conflict, family work conflict, conscientiousness, extraversion*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja, dan personality extraversion dan conscientiousness sebagai variabel moderator pada Kementerian X. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui signifikansi pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja, dan apakah conscientiousness dan extraversion personalities dapat menjadi variabel moderator bagi pegawai Kementerian X. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah PNS Kementerian X. Penelitian ini berjumlah 210 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker, konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan dikembangkan oleh Netemeyer et al., 1996. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda, dan uji validasi konstruk menggunakan teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA). Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik convenience sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan kerja terhadap totalitas kerja. Kepribadian extraversion dan conscientiousness juga mempengaruhi totalitas kerja.

Kepribadian extraversion tidak memoderasi hubungan pekerjaan dan konflik keluarga dan konflik keluarga dan pekerjaan dengan totalitas pekerjaan. Sehingga Hipotesis 05 dan Hipotesis 06 diterima. Kehati-hatian kepribadian memoderasi hubungan kerja dan konflik keluarga dan konflik keluarga dan kerja dengan totalitas kerja.

Kata kunci : totalitas kerja, konflik keluarga dan pekerjaan, konflik pekerjaan dan keluarga, conscientiousness, extraversion

PENDAHULUAN

Tuntutan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) membuat totalitas kerja PNS menjadi suatu hal yang penting bagi instansi pemerintah, karena totalitas kerja dapat memengaruhi kinerja organisasi dan kinerja pegawai secara signifikan (Handa & Gulati, 2014 dalam Omar & Yusof, 2016). Totalitas kerja dapat meningkatkan produktifitas, kinerja, profit dan penurunan tingkat konflik dalam organisasi (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Saks & Gruman, 2011).

Totalitas kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Robinson, Perryman & Hayday, 2004). Totalitas kerja memberikan hasil yang positif bagi organisasi seperti tingginya produktivitas kerja, kepuasan kerja dan rendahnya tingkat *turnover* (Castelano, 2008). Pegawai yang total dalam bekerja secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan akan berpartisipasi secara total pada pekerjaannya dengan antusiasme yang besar.

Instansi pemerintahan memiliki karakteristik yang berbeda dengan swasta. Karakteristik kerja instansi pemerintah dapat menciptakan penghalang untuk totalitas kerja (Lavigna, 2015 dalam Noesgaard & Hansen, 2017). Pollit dan Bouckaert (2011) dalam Noesgaard & Hansen (2017) menggambarkan bagaimana instansi pemerintah cenderung dikaitkan dengan kurangnya otonomi pengambilan

keputusan dari pegawai, struktur birokrasi yang panjang, adanya kepemimpinan politis dan sulitnya mengukur tujuan dari organisasi. Dalam rangka memperbaiki kinerjanya, Instansi Pemerintah melakukan Reformasi Birokrasi (Christensen & Laegreid, 2011 dalam Noesgaard & Hansen, 2017). Reformasi Birokrasi membuat pekerjaan lebih efisien dan optimal. Oleh karena itu, perubahan ini telah mengarah pada kebijakan pengurangan biaya operasional dan peningkatan tekanan waktu (Tuftte, 2013 dalam Noesgaard & Hansen, 2017), yang cenderung dikaitkan dengan sikap karyawan yang negatif dan khususnya menurunnya totalitas kerja pegawai (Noesgaard & Hansen, 2017).

Salah satu Instansi Pemerintah yang sebagian pegawainya memiliki totalitas yang rendah adalah Kementerian X. Indikasi rendahnya totalitas kerja di lingkungan Kementerian X adalah terdapat beberapa pegawai yang mengundurkan diri. Pada tahun 2017 terdapat 1 orang, 2019 terdapat 2 orang, menyusul tahun 2020 adalah 2 orang (dalam proses pengajuan). Selain itu juga pegawai yang mengajukan Cuti Besar selama 3 bulan tambahan sejak masa persalinan 3 bulan, mengajukan Cuti Diluar Tanggungan Negara (CLTN) dengan alasan yang memang dapat diterima, dan mengundurkan diri dari Pegawai Negeri Sipil untuk fokus mengurus keluarga. Semenjak tahun 2015 hingga saat ini terdapat 6 (enam) orang pegawai perempuan yang mengajukan CLTN dari mulai 1 tahun hingga 4 tahun

dengan alasan untuk mengikuti suami/istri dinas diluar kota hingga mengurus anak yang butuh pendampingan. Setelah masa cuti berakhir, beberapa orang diantaranya mengundurkan diri sebagai PNS Kementerian X dengan alasan agar lebih fokus mengurus keluarga.

Faktor yang memengaruhi totalitas kerja diantaranya, kepuasan kerja, tuntutan pekerjaan, beban kerja, sumberdaya kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lain sebagainya (Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009). *Performance appraisal, pay and benefit, family friendliness* juga memengaruhi totalitas kerja (Vazirani, 2007). Salah satu faktor yang memengaruhi totalitas kerja dan menarik untuk dibahas adalah *family friendliness*. Vazirani (2007) mengungkapkan bahwa kehidupan keluarga dapat memengaruhi pekerjaannya. Ketika seorang pegawai menyadari bahwa organisasi memberikan manfaat bagi keluarganya, pegawai akan terikat secara emosi yang nantinya akan mengarah kepada totalitas kerja pegawai (Vazirani, 2007). *Family friendliness* terkait dengan konsep konflik pekerjaan dan keluarga, dimana peran didalam pekerjaan mengganggu peran didalam keluarga (Netemeyer, 1996).

Konflik pekerjaan dan keluarga terjadi ketika waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan satu peran sulit untuk berpartisipasi dalam peran lainnya (Duxubury, et al., 2001). penelitian ini menggunakan teori Netemeyer et al. (1996) yang memisahkan sumber konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi konflik pekerjaan dan keluarga dan konflik keluarga dan pekerjaan. Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan (*strain process*) di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang

kemudian menyebabkan totalitas baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.

Konflik pekerjaan dan keluarga dapat memengaruhi penurunan totalitas kerja bagi pegawai, termasuk pegawai pada Kementerian X. Sesuai dengan penelitian Opie dan Henn (2013) yang membuktikan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga adalah prediktor yang signifikan dari totalitas kerja, dimana tingginya tingkat konflik pekerjaan dan keluarga menyebabkan rendahnya totalitas kerja pegawai. Halbesleben et. al, (2009) dalam penelitiannya menunjukkan apabila totalitas kerja semakin meningkat, maka konflik pekerjaan dan keluarga akan semakin menurun.

Secara luas disepakati bahwa totalitas kerja muncul dari faktor personal dan lingkungan (Macey & Schneider, 2008). Baltes, Zhdanova & Clark (2011) berpendapat bahwa variabel kepribadian memengaruhi cara bagaimana individu menerima, menginterpretasikan dan menanggapi lingkungan sesuai karakteristiknya yang berbeda.

Kepribadian telah terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan totalitas kerja dan konflik pekerjaan dan keluarga. Studi oleh Langelaan et al (2006) menunjukkan bahwa totalitas kerja berhubungan negatif dengan *neuroticism* dan positif terhadap *extraversion*. Selain itu, telah ditunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *conscientiousness* tinggi cenderung lebih total dalam bekerja daripada pegawai yang kurang dalam skor *conscientiousness* (Halbesleben et al., 2009). Totalitas kerja juga telah terbukti ditandai oleh rendahnya tingkat *neuroticism* dan kombinasi *extraversion* dan mobilitas yang tinggi (Langelaan et al., 2006). *Extraversion* (Kim, Shin & Swanger, 2009) dan *conscientiousness* (Halbesleben, Harvery & Bolino, 2009)

memiliki hubungan dengan totalitas kerja. Terdapat hubungan yang positif antara *extraversion* dan totalitas kerja (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006).

Beberapa penelitian telah menemukan bahwa pengalaman konflik pekerjaan dan keluarga dipengaruhi oleh kepribadian (Thomson & De Bruin, 2007 dalam Reggie, 2012). Konflik pekerjaan dan keluarga juga menunjukkan hubungan terhadap kepribadian, seperti *agreeableness* (Baltes, Zhdanova & Clark, 2010). Kepribadian yang secara konsisten dikaitkan dengan konflik pekerjaan dan keluarga adalah *conscientiousness* (Andreassi, 2011; Bruck & Allen, 2003 dalam Reggie, 2012)

Studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan dan keluarga dan totalitas kerja (Halbesleben et al., 2009). Kepribadian memiliki hubungan antara keduanya. Namun dari kelima kepribadian tersebut, *conscientiousness* merupakan aspek pertama yang memberikan kontribusi efektif terhadap totalitas kerja (Kim et al., 2009). *Extraversion* merupakan aspek kedua yang memberikan kontribusi efektif terhadap totalitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka totalitas kerja di lingkungan Kementerian X sangat penting untuk dilakukan agar dapat segera diantisipasi dan dapat meningkatkan produktifitas kerja Kementerian X dalam membantu kinerja Presiden. Maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap Totalitas kerja dengan Kepribadian (*extraversion* dan *conscientiousness*) sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian X”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan dua perangkat penelitian berupa kuesioner dan wawancara terhadap PNS. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah PNS Kementerian X. Dari populasi yang ada yaitu 458 PNS Kementerian X, penulis mengambil 210 PNS sebagai sampel.

Tahap-tahap yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini (1) studi Pustaka, (2) membuat kuesioner, menguji validitas kuesioner dan menyebarkan kepada responden, (3) menghitung hasil kuesioner dan menganalisis hasil menggunakan regresi berganda SPSS 20, (4) melakukan wawancara terhadap responden, (5) menganalisis hasil penelitian dengan teori sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Koefisien Regresi Pengaruh Keseluruhan Independent Variabel terhadap Dependent Variabel

Model	T	Sig
(Constant)	11.290	.000
KPK	-4.039	.000
KKP	-11.635	.000
E	3.070	.002
C	-3.525	.001

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada tabel 1, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konflik Pekerjaan dan Keluarga (KPK) terhadap Totalitas kerja (TK)
Berdasarkan perhitungan statistic KPK berpengaruh terhadap TK dengan mempunyai nilai t hitung sebesar $-4.039 >$ daripada 1,96 artinya terdapat pengaruh. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa KPK berpengaruh negatif signifikan

- terhadap TK dengan angka pengaruh sebesar -4,039.
2. Konflik Keluarga dan Pekerjaan (KKP) terhadap Totalitas Kerja (TK) Nilai t hitung KKP adalah sebesar -11,635 > daripada 1,96 artinya terdapat pengaruh. Jadi KKP mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap TK.
 3. Kepribadian *Extraversion* (E) terhadap Totalitas Kerja (TK) Berdasarkan hasil analisis, nilai t hitung kepribadian *Extraversion* adalah sebesar 3,070 > daripada 1,96, artinya terdapat pengaruh. Selain itu hasil dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,00 < 0,005$). Jadi kepribadian *Extraversion* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Totalitas kerja.
 4. Kepribadian *Conscientiousness* © terhadap Totalitas Kerja (TK) Nilai t itung kepribadian *Conscientiousness* adalah sebesar 3,525 > dari 1,96 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,00 < 0,005$). Jadi konflik keluarga dan pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap totalitas kerja.

Tabel 2. *Tabel Moderated Regression Analysis 1*

Model	t	Sig
KPK	-1.153	.250
KKP	.314	.754
E	1.719	.087
EXKPK	.836	.404
EXKKP	-1.959	.051

Berdasarkan hasil Uji MRA pada table 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai sig moderasi *extraversion* terhadap hubungan konflik pekerjaan dan keluarga terhadap totalitas kerja adalah sebesar 0,404 dimana nilai tersebut lebih besar dari

0,05. Artinya adalah *extraversion* tidak signifikan memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dan Totalitas kerja. Dalam moderasi *extraversion* dalam hubungan konflik keluarga dan pekerjaan dengan Totalitas kerja, nilai Signifikansinya sebesar 0,051 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya *extraversion* juga tidak memoderasi hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan dengan totalitas kerja. Kesimpulannya adalah *extraversion* tidak memoderasi baik hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan totalitas kerja maupun hubungan konflik keluarga dan pekerjaan dengan totalitas kerja.

Tabel 3. *Tabel Moderated Regression Analysis 2*

Model	t	Sig
(Constant)	8.000	.000
KPK	-2.826	.005
KKP	-.880	.380
C	-1.482	.140
CXKPK	2.166	.031
CXKKP	-2.345	.020

Berdasarkan hasil Uji MRA pada tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig moderasi *Extraversion* terhadap hubungan konflik pekerjaan dan keluarga terhadap totalitas kerja sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Artinya *conscientiousness* signifikan memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dan totalitas kerja. Dalam moderasi *conscientiousness* dalam hubungan konflik keluarga dan pekerjaan dengan totalitas kerja, nilai signifikansinya sebesar 0,20 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya *conscientiousness* memoderasi hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan dengan totalitas kerja.

Penelitian empiris tentang totalitas kerja dalam sepuluh tahun terakhir telah ditemukan bahwa konflik pekerjaan dan

keluarga merupakan anteseden dari totalitas kerja (Halbesleben et al., 2009; Montgomery et al., 2003; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005; Brummelhuis, Bakker & Euwema, 2010 dalam Martin, 2013). Vazirani (2007) juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang memengaruhi totalitas kerja dan menarik untuk dibahas adalah family friendliness (Vazirani, 2007). Kehidupan keluarga dapat memengaruhi pekerjaannya. Ketika seorang pegawai menyadari bahwa organisasi memberikan manfaat bagi keluarganya, pegawai akan terikat secara emosi yang nantinya akan mengarah kepada totalitas kerja pegawai (Vazirani, 2007). *Family friendliness* terkait dengan konsep konflik pekerjaan dan keluarga, dimana peran didalam pekerjaan mengganggu peran didalam keluarga (Netemeyer, 1996).

Dalam penelitian ini diteliti pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja dan hasilnya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga memengaruhi totalitas kerja secara negatif signifikan dengan nilai t hitung sebesar -4.039. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Halbesleben (2009), Mauno (2007), Opie dan Henn (2013) dan Reggie (2012) yang membuktikan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga adalah prediktor yang signifikan dari totalitas kerja, dimana tingginya tingkat konflik pekerjaan keluarga menyebabkan rendahnya totalitas kerja pegawai. Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik individu akan diliputi proses ketegangan di dalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan totalitas pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *extraversion* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap totalitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,070, yakni lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kim, Shin & Swanger (2009) yang menemukan adanya hubungan positif antara *extraversion* dengan totalitas kerja dan penelitian Reggie (2012) yang menemukan bahwa *extraversion* secara signifikan menjadi prediktor totalitas kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap totalitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung *Conscientiousness* adalah sebesar 3,525 > dari 1,96 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,00 < 0,005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan sebelumnya bahwa *conscientiousness* merupakan prediktor yang signifikan dari totalitas kerja, dan telah terbukti secara signifikan memprediksi totalitas kerja (Jeong et al., 2009 dalam Oppie dan Hen, 2013).

Dalam penelitian ini *extraversion* tidak memoderasi hubungan antara konflik kerja keluarga dan totalitas kerja. Temuan ini bertentangan dengan apa yang diharapkan. Pegawai yang memiliki *extraversion* tinggi, lebih melihat masalah dalam perilaku positif dan menggunakan strategi pemecahan masalah ketika dihadapkan dengan tantangan (Bakker et al., 2006; Michel et. al., 2011). Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi akan memiliki tingkat totalitas kerja yang tinggi meskipun memiliki tingkat konflik kerja keluarga dan konflik keluarga kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, efek yang diberikan oleh *conscientiousness* adalah memperkuat dalam perannya memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga dan totalitas kerja namun secara positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* memoderasi hubungan antara konflik kerja keluarga dan totalitas kerja dan juga hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan dengan totalitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan Opie dan Henn (2013). Pegawai yang memiliki *conscientiousness* tinggi, berarti memiliki level yang kuat dalam motivasi berprestasi, dan mereka didorong untuk berhasil dalam mencapai apa yang mereka lakukan (McCrae dan Costa, dalam Halbesleben et al, 2009). Halbesleben et al. (2009) menemukan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan memiliki *conscientiousness* tinggi akan mengalami penurunan tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga daripada mereka yang memiliki *conscientiousness* yang rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara konflik kerja keluarga dan konflik keluarga kerja terhadap totalitas kerja. Tingginya tingkat konflik kerja keluarga dan konflik keluarga kerja dapat menyebabkan rendahnya tingkat totalitas kerja pegawai di lingkungan Kementerian X. Kepribadian *extraversion* dan kepribadian *conscientiousness* memengaruhi totalitas kerja secara positif dan signifikan.

Kepribadian *extraversion* tidak memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga terhadap totalitas kerja. *Extraversion* juga tidak memoderasi hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja.

Kepribadian *conscientiousness* memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga terhadap totalitas kerja. Kepribadian *conscientiousness* memoderasi hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja. Artinya adalah apabila pegawai Kementerian X memiliki tingkat konflik keluarga kerja yang tinggi, tingkat totalitas kerja akan tetap tinggi jika pegawai Kementerian X memiliki *conscientiousness* yang tinggi.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel pada Kementerian yang lainnya yang juga terindikasi memiliki totalitas kerja yang rendah. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan keseluruhan kepribadian *traits* dari *Big Five Personality* untuk diteliti sebagai moderasi antara konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan terhadap totalitas kerja, yakni *openness*, *neuroticism*, *agreeableness*, karena kemungkinan akan memberikan sumbangsih yang dapat memperkaya kajian ilmiah terkait totalitas kerja dalam lingkup PNS. Penelitian ini tidak melibatkan jenis kelamin. Namun laki-laki yang ikut serta mengisi kuesioner hanya 25,24% sisanya adalah perempuan, sehingga proporsi pendapat laki-laki sangat kurang dalam penelitian ini. Agar penelitian selanjutnya lebih akurat, sebaiknya sampel laki-laki dan perempuan lebih diseimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Clark, M. A. (2011). Examining the relationships between kepribadian, coping strategies, and work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26(4), 517–530. doi:10.1007/s10869-010-9207-0

- [2] Duxbury, Linda & Higgins, Chris. (2001). *Work-life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?*. CPRN Discussion Paper, CPRN-DP-W/12,
- [3] Feist, J., & Feist, G.J. (2008). *Theories of Personality*. (Edisi 6). Jakarta: Salemba Humanika.
- [4] Friedman H.S., & Schustack M.W. (2008). *Kepribadian: Teori klasik dan riset modern* jilid 1 (Terj. Fransisca dkk). Jakarta: Erlangga
- [5] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the workfamily interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
doi: 10.1006/jvbe.1996.1577
- [6] Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143–162). American Psychological Association.
doi: 10.1037/10474-007
- [7] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
doi: 10.2307/258214
- [8] Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged at work? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465.
doi: 10.1037/a0017595
- [9] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee work engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268
doi: 10.1016/j.ijhm.2008.06.001.
- [10] Langelaan, S., Bakker, A.B., van Doornen, L.J.P., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- [11] Martin, April. (2013). Work/family Conflict as a Predictor of Employee Work Engagement of Extension. PhD Dissertation. University of Tennessee.
- [12] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- [13] Noesgaard, M. S., & Hansen, J. R. (2017). Work Engagement in the Public Service Context: The Dual Perceptions of Job Characteristics. *International Journal of Public Administration*, 41(13), 1047–1060.
doi:10.1080/01900692.2017.131840
- [14] Omar, Alaa Amin Hassan., & Yusoff, Yusliza Mohd. (2016). Predictors of Employee work engagement. *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)*. Volume 4, Issue 2 (2016) ISSN
- [15] Opie, T., & Henn, C.M. (2013). Work-family conflict and totalitas kerja among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*.
doi: 10.4102/sajip.v39i1.1082

- [16] Reggie, T.C. (2012). Work Family Conflict and Work Engagement Among Working Mother: Personality as a Moderator. M.C. (Psychology). University of Johannesburg.
- [17] Robinson D., Perryman S. and Hayday S, 2004. “*The Drivers of Employee Work Engagement*”, UK: Institute for Employment Studies, IES Report 408.
- [18] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of work engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92.
doi: 10.1023/A:1015630930326
- [18] Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2003) UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript, Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht.
- [20] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
doi:10.1002/job.248
- [21] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, totalitas kerja, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917.
doi:10.1002/job.595
- [22] Vazirani, N. (2007). Employee totalitas kerja. Working paper series (05/07), SIES College of management studies.

