

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Gombang)

Ratna Puji Lestari

ratnapuji159@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E.,M.Si

Wijayanti, S.E.,M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Sebuah perusahaan tidak akan mampu bertahan dan bersaing tanpa adanya dukungan dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi dapat meningkat, faktor yang dapat mempengaruhinya adalah *Work-Family Conflict* dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, 1) pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi, 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hyup Sung Indonesia Gombang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu karyawan tetap PT Hyup Sung Indonesia Gombang. Berdasarkan kriteria sampel tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 154 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *Work-Family Conflict*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Sebuah perusahaan tidak akan mampu bertahan dan bersaing tanpa adanya dukungan dari karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wirawan (2014:713) komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Ivancevich dkk (2007: 234) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kumpulan perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edison dkk, 2016:213). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional (Wibowo, 2016: 142).

Stum dalam Sopiah (2008:164) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson et al., 2012:102). Selain kewajiban terhadap pekerjaan karyawan juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan, yaitu kehidupan keluarga. Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia, karena seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Namun, keterkaitan antara kerja dan keluarga rentan mengalami konflik. *Work-Family Conflict* (WFC) dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang muncul karena menyandang dua peran yang bersamaan. Menurut Baltes and Clark (2009) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran yang berasal dari tekanan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lain. Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan *Work-Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan. Ketika seseorang mengalami WFC dan FWC, maka komitmen dalam berorganisasi mereka rendah (Magnus dan Viswesvaran, 2004: 219). Boles, Howard dan Donofrio (2001) mengatakan *work family conflict* dan *family work conflict* dapat menurunkan komitmen organisasional. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan

mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006: 243).

Penelitian ini dilakukan di PT. Hyup Sung Indonesia pada bagian produksi, PT. Hyup Sung Indonesia merupakan perusahaan persero yang bergerak di bidang kerajinan bulu mata palsu. PT. Hyup Sung Indonesia tidak terlepas dari komitmen untuk memajukan dan mempertahankan perusahaannya. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja PT. Hyup Sung Indonesia harus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi, diantaranya dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan menjadikan kepuasan kerja karyawan tinggi. Tujuan tersebut akan tercapai apabila individu-individu dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan.

PT. Hyup Sung Indonesia mengedepankan kualitas produksi, adanya target yang harus diselesaikan karyawan dalam memproduksi. Namun ini menjadi suatu permasalahan yang masih terjadi pada PT. Hyup Sung Indonesia, jumlah produksi yang terkadang belum mencapai target perusahaan, tidak hanya itu keterlambatan karyawan masuk kerja juga menjadi permasalahan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam diri karyawan masih kurang. Waktu kerja pada PT. Hyup Sung Indonesia dimulai pukul 07.00-15.00 WIB, seorang karyawan yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan bekerja terkadang sulit untuk mengatur jadwal/rencana yang akan dilakukan antara pekerjaan dan keluarga, hal itu yang terkadang menjadi konflik dalam kehidupan mereka. Seorang karyawan dituntut untuk aktif berpartisipasi dalam perusahaan, bersikap positif jika mengalami permasalahan dalam keluarga dan tetap berkomitmen pada pekerjaannya. Konflik merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya komitmen organisasi, karena tidak jarang seorang karyawan sulit menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga, hal tersebut menunjukkan adanya potensi *work-family conflict*. Bagi karyawan yang berkeluarga, peran sebagai pasangan atau orang tua tidak menjadi satu-satunya peran yang melekat, peran sebagai karyawan juga harus dipenuhi. Adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadikan karyawan tidak maksimal dalam bekerja dan merasa kurang puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Gombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Gombang?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et al.*, (1979) komitmen organisasi adalah upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014:165) mengatakan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dimensi komitmen organisasi menurut Mowday *et al* (1979) sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Gibson *et al.*, (2012:102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi

mereka tentang pekerjaannya. Menurut Wirawan (2014:698), kepuasan kerja adalah persepsi mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson *et al.*, (2012:102) sebagai berikut:

- 1) Upah; Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- 2) Pekerjaan; Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju.
- 3) Kesempatan Promosi; Tersedia kesempatan untuk maju.
- 4) Pimpinan; Kemampuan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan Kerja; Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

c. *Work-Family Conflict*

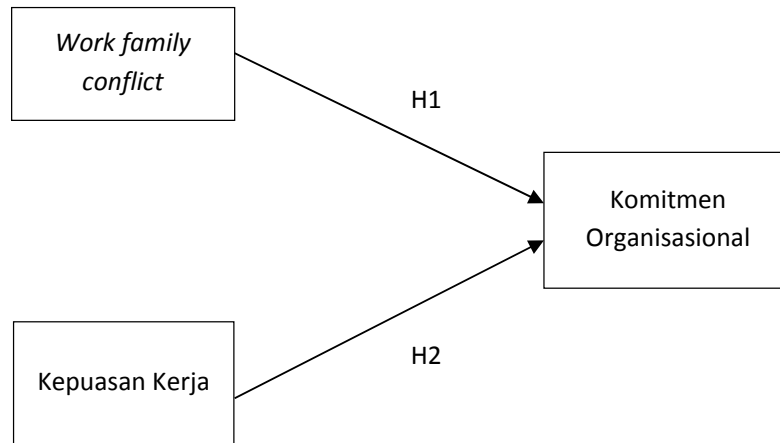
Menurut Netemeyer *et al.*, (1996: 401) *work family conflict* adalah konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. *Work-family conflict* merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus and Beutell, 1985).

Dimensi *Work-Family Conflict* menurut Netemeyer *et al.*, (1996) sebagai berikut:

- 1) *Work to family conflict*
Merupakan tuntutan umum, tekanan waktu yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga.
- 2) *Family to work conflict*
Merupakan tuntutan umum yang berasal dari keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka pikir

Pada gambar 1 menunjukkan hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. H1 menunjukkan pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi dan H2 menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional.

Netemeyer *et al.*, (1996) berpendapat *Work family conflict* adalah konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. *Work-family conflict* dan *family-work conflict* secara konsisten menunjukkan korelasi yang kuat dengan komitmen organisasi. Menurut Magnus dan Viswesvaran (2004: 219) WFC dan FWC memiliki korelasi dengan komitmen organisasi. Ketika seseorang mengalami WFC dan FWC, maka komitmen dalam berorganisasi mereka rendah. Boles, Howard dan Donofrio (2001) mengatakan *work family conflict* dan *family work conflict* dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Handayani (2018), Divara dan Rayuda (2016), Sintaasih dan Utama (2015), Waheed dan Rehman (2012) bahwa konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:418) terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Hal ini juga dikemukakan oleh Stum dalam Sopiah (2008:164) faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, disiplin, dan penghargaan kerja yang sesuai.

Hasil penelitian yang dilakukan Sintaasih dan Utama (2015) dan Taurisa, Chaterina (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday et al, (1979), Komitmen organisasional adalah upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Indikator variabel komitmen organisasional menurut Mowday *et al* (1979), yaitu:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi,
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. *Work-Family Conflict*

Menurut Netemeyer *et al*, (1996: 401) *Work family conflict* adalah konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Indikator variabel *work-family conflict* menurut Netemeyer *et al*, (1996: 404) yaitu:

- 1) *Work to family conflict*
- 2) *Family to work conflict.*

c. Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, *et al*, (2012:102), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Gibson, *et al*, (2012:102), yaitu:

- 1) Upah
- 2) Pekerjaan
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pimpinan
- 5) Rekan kerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur validitas berhubungan dengan kenyataan (*actually*). Menurut Siregar (2013: 46) validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi (*r* hitung) pada *Corrested Item-Total Correlation*. Menurut Ghozali (2011: 52) suatu butir instrumen dianggap valid, apabila nilai *r* hitung $> 0,3$ dan sebaliknya, apabila nilai *r* hitung $< 0,3$ maka butir instrumen dianggap tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dihitung ulang. Berdasarkan hasil penelitian, semua item pernyataan dinyatakan valid, karena lebih dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dari pengukurannya. Menurut Siregar (2013:57) Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan pengukuran yang sama pula. Menurut Siregar (2013:57) kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya *Cronbach Alpha*. Suatu alat ukur dapat disebut reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 dan sebaliknya jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument itu tidak reliabel. Berdasarkan hasil penelitian, semua item pernyataan dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* < 0,6.

F. HASIL PENELITIAN

Tabel

Hasil uji regresi X terhadap Y

Model	Standardized Coefficients (β)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X ₁ → Y	-0,208	0,008	Negatif dan Signifikan
X ₂ → Y	0,258	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

1. H₁: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional

Hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki nilai beta -0,208 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka komitmen organisasi pada diri

karyawan menurun. Pada dasarnya *work-family conflict* merupakan konflik yang berasal dari tanggung jawab pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Tuntutan pada pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan pada pekerjaan membuat karyawan sulit membagi waktunya untuk memenuhi tanggung jawab dan kewajiban pada keluarga. Sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihaloho dan Handayani (2018), Divara dan Rayuda (2016), Sintaasih dan Utama (2015), Waheed dan Rehman (2012) bahwa konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

2. H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai beta 0,258 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Diterimanya hipotesis kedua (H₂) pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula dalam hal ini pada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Gombong. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya maka dirinya akan semakin berkomitmen pada pekerjaannya. Selain itu semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dengan gaji yang tepat, memiliki rekan kerja yang baik, maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sintaasih dan Utama (2015) dan Taurisa, Chaterina (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

G. SIMPULAN

1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Baltes and Clark. 2009. *Achieve Work–Family Balance through Individual and Organizational Strategies. Handbook Of Principles Of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge For Evidence-Based Management, Second Edition Edited by Edwin A. Locke.* United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Boles, Howard & Donofrio. 2001. *An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction.* Journal of Managerial Issues Vol. XIII number 3fall 2001: 376-390
- Edison, Anwar & Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich, Jc & Konopaske. 2012. *Organization Behavior, Srtucture, Process.* Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill Company.
- Greenhaus, S. J., & Beutell, N. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles, Academy of Management Review, 10.* 76-88.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., and Matteson, M.T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Yogyakarta: Erlangga.
- Kinicki, Kreitner. 2008. *Organizational Behavior.* The McGraw-Hill Companies: New York.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: ANDI Copyright.
- Magnus, Viswesvaran. 2005. *Corvegence between measures of work-to-family conflict and family-to-work conflict: A meta-analytic examination.* Journal of Vocational Behavior 67.
- Mowday, Steers & Porter. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment.* Journal of Vocational Behavior 14, 224-247 (1979).
- Netermeyer, Richard, G., James, S., Boles dan Robert, McMurrian. 1996. *“Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”.* Dalam *journal School of Psychology 1996, Vol 81. No. 4,400-410.*
- Rehman, Waheed. 2012. *Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities.* Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology 2012, Vol. 10, No. 1, 23-26

Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenamedia Group

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan .2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan kinerja Karyawan (study pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. *Journal Bisnis dan Ekonomi* September 2012. Hal. 170-187. Vol. 19, No. 2.

Utama, D.G.A.S., & Sintaasih, D.K. 2015. *Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *E-Journal Manajemen Unud*. 4(11), 3703-3737.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.