



## **Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang**

Didi Sutardi<sup>1</sup>, Dewiana Novitasari<sup>2</sup>, Masduki Asbari<sup>3\*</sup>, Nelson Silitonga<sup>4</sup>, Yuniarto Agung Nugroho<sup>5</sup>, Dhaniel Hutagalung<sup>6</sup>, Mustofa<sup>7</sup>, Gusli Chidir<sup>8</sup>, Sucipto Basuki<sup>9</sup>, Teguh Yuwono<sup>10</sup>

<sup>1,2,4,6,7,10</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Pelita Harapan, Indonesia

<sup>3,5,8,9</sup> STMIK Insan Pembangunan, Indonesia

\*Corresponding author: kangmasduki.ssi@gmail.com

### **Abstrak**

This study aimed to measure the effect of work-family conflict, job stress and social support (supervisor, peer and family support) on job satisfaction of the woman teachers of two private schools in Banten. Data collection was done by simple random sampling to 145 population of woman teachers. The returned and valid questionnaire results were 139 samples. Data processing was used SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of this study concluded that work-family conflict, peer support and family support have significant effect on job satisfaction. Meanwhile, job stress and supervisor support have not significant effect on job satisfaction. This new research proposed a model for building job satisfaction among the private school teachers in Tangerang through enhancing social support and manage job stress and work-family conflict. This research could pave the way to improve woman teacher readiness in facing the era of education 4.0.

**Keywords:** *Job satisfaction, social support, work-family conflict.*

### **1. Pendahuluan**

Saat ini, konsep keluarga menjadi salah satu konsep penting yang terus berkembang dan terlibat dalam kehidupan setiap pribadi, termasuk guru, apalagi guru wanita. Untuk mencapai kualitas hidup yang baik, kehidupan keluarga perlu dijaga karena konflik keluarga dapat mempengaruhi nilai keberlanjutan kualitas hidup (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Asbari, Pramono, Kotamena, et al., 2020). Sekolah, perlu terus-menerus meningkatkan kualitas layanan untuk memenuhi kebutuhan siswa terhadap layanan pendidikan dan pengajaran yang komprehensif dan memberdayakan (Asbari, 2015; Asbari, Chi Hyun, et al., 2020; Asbari, Hyun, Wijayanti, et al., 2020;

Asbari, Nurhayati, et al., 2019, 2020; Asbari, Purwanto, Fayzhall, et al., 2020; Asbari, Purwanto, Maesaroh, et al., 2020; Asbari, Wijayanti, et al., 2019; Goestjahjanti et al., 2020; Hutagalung et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Purwanto, Asbari, & Santoso, 2020). Meningkatnya tantangan sekaligus harapan dunia pendidikan terhadap kuantitas dan kualitas pendidikan di negeri ini, telah memberikan efek dan tidak lepas dari peran penting seorang guru. Guru, apalagi guru perempuan akan memiliki beban kerja yang berat, memiliki jam kerja yang, bisa jadi tidak teratur, dan mengalami kesulitan dalam merekonsiliasi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Asbari, Purwanto, et al., 2019; Asbari, Santoso, et al., 2019;

Asbari, Wijayanti, Hyun, et al., 2020; Purwanto; et al., 2019; Purwanto, Mayesti Wijayanti, et al., 2019; Purwanto, Asbari, et al., 2019; Purwanto, Asbari, Santoso, et al., 2020; Purwanto, Budi Santoso, & Asbari, 2020; Purwanto, Asbari, Budi Santoso, et al., 2020; Purwanto, Putri, Ahmad, et al., 2020; Santoso et al., 2019). Meningkatkan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru (Karakas & Sahin, 2017; Mansour & Tremblay, 2016). Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab di rumah tidak dapat dilakukan bersamaan dengan sukses dalam kehidupan seorang guru (Asbari, Pramono, Kotamena, et al., 2020). Lembaga sekolah, sebagaimana juga organisasi formal yang lain tidak luput dari masalah *work-family conflict* yang dialami oleh para anggota organisasinya, lebih-lebih guru perempuan. Menjadi seorang istri, orang tua dan guru pada saat yang sama dapat menyebabkan ketidakharmonisan pada salah satu dari beberapa peran yang dimainkan. Salah satu masalah yang muncul terkait dengan peran ganda guru perempuan, yakni *work-family conflict*. Masalah seperti ini merupakan salah satu bentuk konflik antar peran sebagai akibat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga (Smith et al., 2019).

Untuk meningkatkan daya kompetitif dan kompetensi tenaga kerja dan sumber daya manusia Indonesia di kancah global, maka perlu dilakukan studi yang memadai guna menemukan solusi atas masalah *work-family conflict*, khususnya di kalangan guru perempuan. Penelitian ini akan fokus pada menguji hubungan dan pengaruh antara *work-family conflict*, stress kerja dan *social support* terhadap kepuasan kerja guru perempuan di dua sekolah swasta di Banten. Penelitian ini juga menganalisis peran *social support* (dukungan sosial) dari atasan, rekan kerja dan keluarga dari guru yang bersangkutan.

## 2. Literature Review and Hypotheses Development

### 2.1. Work-Family Conflict

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), *work-family*

*conflict* adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict* yaitu tumpang tindih atau ketidakseimbangan peran antar perandipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerjanya yang tinggi dan beban kerjanya yang berat merupakan pertanda yang ungkakan terjadinya *work-family conflict* dikarenakan waktu dan upaya yang lebih banyak dipakai untuk bekerja. Hal tersebut menandakan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. (Greenhaus & Beutell, 1985) menggambarkan tipe-tipe konflik yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara arum tanggung jawab pekerjaan. Pertama, *time-based conflict*, merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi tugas-tugas pekerjaan tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antar peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbuang sia-sia untuk dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai. Kedua, *strain based conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkannya oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang sehari-hari bekerja, maka akan merasa lelah, dan hal itu membuat sulit untuk duduk dengannya maneneman anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan danarah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Ketiga, *behavior based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari satu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidakesesuaian perilaku ini di duketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seseorang wanita karier biasanya sulit menukar antar peran yang diajalani satu dengan yang lain.

### 2.2. Kepuasan Kerja

*Job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya (Armstrong et al., 2015; Baluyos et al., 2019; Chordiya et al., 2017; Eliyana et al., 2019; Hedayat et al., 2018; Ith, 2011; Qureshi et al., 2019; Sabahi & Sanai Dashti, 2016). Dengan kata

lain, kepuasan kerja, dalam hal ini, kepuasan kerja seorang guru adalah emosi positif atau negatif sebagai hasil dari evaluasi guru mengenai tingkatkepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu variabel organisasi yang paling sering diukur dalam penelitian dan telah banyak dipelajari dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja terbukti telah menjadi indikator penting tentang bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka dan *predictor* perilaku kerja seperti motivasi, absensi, dan kinerja (Bogler, 2001; Onyemah et al., 2018).

### 2.3. Social Support

Dukungan sosial adalah tindakan menolong orang lain dan ketenteraman berkomunikasi dengan orang lain (Seers et al., 1983). Perilaku menolong ini termanifestasi dalam tiga bentuk yaitu pertama, pemberian perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan ketiga yaitu dukungan dalam bentuk pemberi dorongan berupa penilaian atau umpan balik (Seers et al., 1983). Dukungan sosial (*social support*) mempengaruhi perilaku menjaga kesehatan seseorang (Blanch & Aluja, 2012). Studi ini menjelaskan dukungan sosial (*social support*) yang berperan spesifik dalam mengurangi *work-family conflict*, sebagaimana penjelasan hasil penelitian (Mansour & Tremblay, 2016). Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa *social support* memberikan terapi dalam meningkatkan kesehatan psikologis dan fisiologis (Cohen & Wills, 1985), *social support* dapat dianggap sebagai anteseden dari *work-family conflict* atau moderator untuk hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *work-family conflict*. Sebagaimana (Cohen & Wills, 1985) telah mencatat, bahwa *social support* berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan psikologis. Model penelitian tersebut menyiratkan bahwa *social support* bermanfaat dalam mengurangi *work-family conflict*. Dukungan sosial dikategorikan ke dalam beberapa faktor yang berdasarkan sumber, seperti

atasan, rekan kerja dan keluarga (Armstrong et al., 2015).

### 2.4. Formulasi Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah tentang hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. *Work-family conflict* memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Petugas Lapas Taiwan yang mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka (Hsu, 2011). Kesimpulan yang sama juga diberikan oleh (Armstrong et al., 2015) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* juga berhubungan erat dengan ketidakpuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dan terus-menerus, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan yang saling bertentangan di tempat kerja menciptakan ketegangan pada guru. Hal tersebut mengurangi kemampuan mereka untuk mengurus tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti di dalam keluarga. Juga disertai dengan perasaan tidak puas dengan keseimbangan kerja-keluarga (Beham & Drobnič, 2010). Senada dengan apa yang disebutkan pada kesimpulan penelitian (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Asbari, Pramono, Kotamena, et al., 2020).

Banyak peneliti telah menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Misalnya, dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Malaysia di antara guru *single-parent, work-family conflict* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Ngah et al., 2010). Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, *work-family conflict* mengarah pada kepuasan kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

*H1: Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerjaguru perempuan di Tangerang*

Beberapa penelitian telah menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara stress kerja dan kepuasan kerja, di antaranya adalah penelitian (Ameen & Faraj, 2019; An et al., 2020; Hoboubi et al., 2016; Lambert et al., 2015; Mullen et al., 2018). (Ameen & Faraj, 2019) menemukan bukti bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *job stress* dan *job satisfaction* di

kalangan perawat di salah satu rumah sakit yang diteliti. Sedangkan hasil penelitian (An et al., 2020) menyimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan analisis dan penelitian terdahulu, penulis merumuskan hipotesis hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerjaguru perempuan pada sekolah swasta di Tangerang sebagai berikut:

*H2:Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru perempuan di Tangerang*

*Social support* dan kepuasan kerja adalah hubungan *antecedent* yang banyak diteliti dan lumrah dalam menjelaskan perilaku organisasi(Blanch & Aluja, 2012; Cohen & Wills, 1985; Lambert et al., 2015; Mansour & Tremblay, 2016; Ngah et al., 2010; Pluut et al., 2018). Penelitian (Lambert et al., 2015)menyimpulkan bahwa *supervisor support* dan *peer support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *family support* tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula kesimpulan penelitian (Ngah et al., 2010) menyebutkan bahwa supervisor support memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dalam kesimpulan penelitiannya, (Blanch & Aluja, 2012) menyebutkan bahwa *supervisor* dan *family support* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan temuan penelitian-penelitian tersebut,

hipotesis ketiga, keempat dan kelima ini dirumuskan:

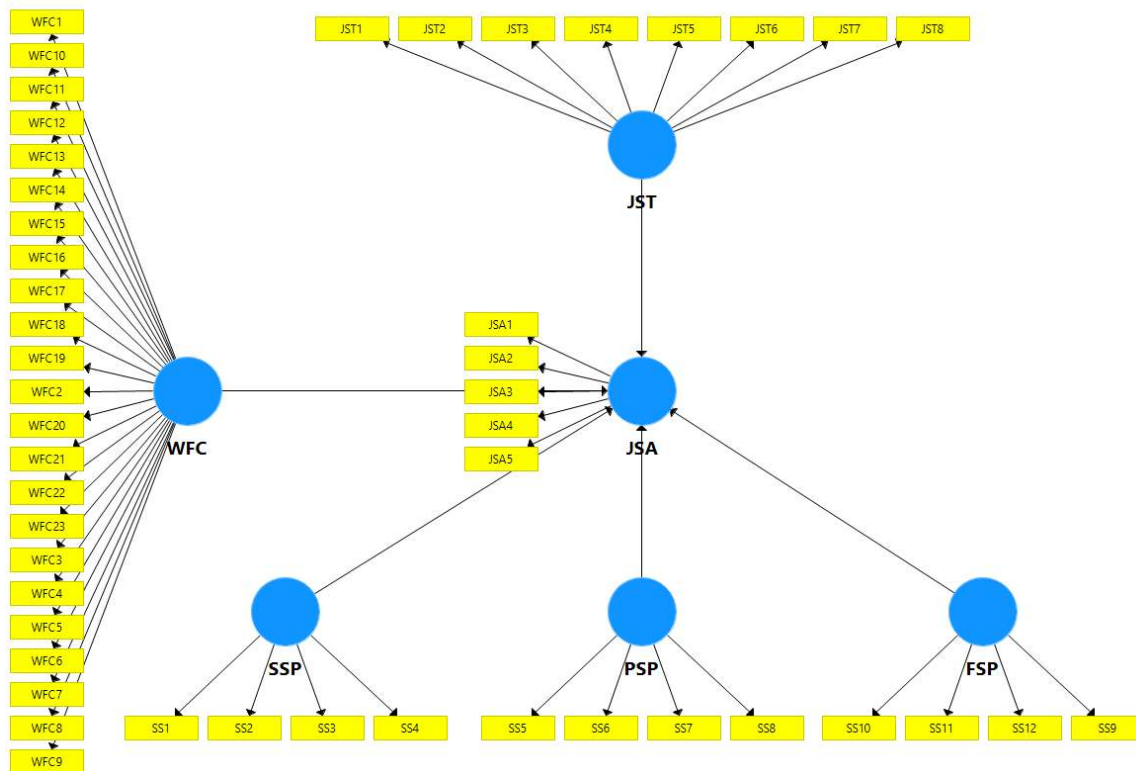
*H3:Supervisor support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru perempuan di Tangerang*

*H4:Peer support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru perempuan di Tangerang*

*H5:Family support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru perempuan di Tangerang*

## **2.5. Kerangka Konsep Penelitian**

Menurut(Sekaran & Bougie, 2003) kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoritis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak. Lalu kemudian selanjutnya akan dapat diukur dengan analisis statistik yang tepat. Mengacu pada teori dan penelitian terdahulu terdapat hubungan antara variable-variabel berikut:*work-family conflict*, stress kerja, social support dan kepuasan kerja. *Work-family conflict*, stress kerja, *social support* dan kepuasan kerja mengacu pada parameter penelitian(Armstrong et al., 2015). Untuk itu, penulis membangun model penelitian sebagai berikut:



**Figure 1.** Model Penelitian

**Tabel 1.** Variabel dan Items

Variables	Items	Items Description	References
Work-Family Conflict	WFC1	Dengan bekerja, saya tetap memiliki waktu yang cukup untuk bersama keluarga	(Armstrong et al., 2015)
	WFC2	Waktu cuti saya sesuai dengan waktu bersama keluarga dan/atau kehidupan sosial saya	
	WFC3	Saya sering bekerja lembur ketika saya tidak menginginkannya	
	WFC4	Jadwal bekerja saya cukup seimbang untuk merencanakan kegiatan keluarga dan/atau kehidupan sosial saya	
	WFC5	Saya dapat berpartisipasi dalam acara penting keluarga atau kegiatan sosial di luar lingkungan kerja	
	WFC6	Pekerjaan saya memungkinkan saya masih memiliki energi bersama keluarga dan/atau kehidupan sosial saya	
	WFC7	Saya sering berdebat dengan pasangan/anggota keluarga tentang pekerjaan saya	
	WFC8	Saya dapat meninggalkan masalah pekerjaan saya di tempat kerja dan tidak membawanya ke rumah	
	WFC9	Beratnya tuntutan pekerjaan terkadang membuat saya terlalu stres untuk melakukan hal yang saya sukai di rumah	
	WFC10	Karena pekerjaan ini, saya sering kesal/ sensitif di rumah	
	WFC11	Pekerjaan saya memberikan pengaruh buruk terhadap kondisi di rumah	
	WFC12	Saya tetap merasa tenang setelah bekerja, tanpa terbebani dengan hal yang terjadi saat bekerja	
	WFC13	Saya dapat menyeimbangkan kehidupan bekerja dan keluarga dengan mudah	
	WFC14	Keluarga/teman saya sering berkomentar/protes/tidak setuju terhadap waktu yang saya habiskan saat bekerja	
	WFC15	Keluarga/teman saya tidak menyukai apabila saya terlalu sibuk dalam pekerjaan saya	
	WFC16	Tingkat harkat yang saya pelajari saat bekerja membuat saya menjadi orang tua yang lebih baik	

	WFC17	Tingkahlakuyangsayapelajarisaat bekerjamembuatsayamenjadi pasangan yang lebih baik	
	WFC18	Tingkahlakuyangsayapelajarisaat bekerjamembuatsayamenjaditeman yang lebih baik	
	WFC19	Keluarga dan/atau kehidupan sosial saya mengganggu pekerjaan saya	
	WFC20	Terkadangsayaharusmeninggalkan pekerjaandikarenakanmasalah keluarga/kehidupansosialyang mendesak	
	WFC21	Dikarenakanmasalahkeluarga, terkadangsayaseringdisibukkan mengurusimasalahtersebutsaat bekerja	
	WFC22	Kadang-kadangsayalelahaat bekerjakarenabanyakhalayangharus saya lakukan dirumah	
	WFC23	Saya merasa tanggung jawab yang dibebankanditempatkerjaterlaluberat	
Supervisor Support	SSP1	Atasansayaselalumemberikan dukunganandalammelakukanpekerjaan dengancarayangbenar- benardapat dibanggakan	(Armstrong et al., 2015)
	SSP2	Atasansayamemberidukunganapabila pekerjaan dilakukan dengan baik.	
	SSP3	Atasansayamenyalahkanorang ketikaterjadikesalahan,meskipun kesalahanbukankarenaperbuatan orangyangdisalahkan	lain
	SSP4	Jikaatasansayamemilikiperselisihan menanganinya secara profesional	denganguru, beliau
Peer Support	PSP1	Rekan kerja saya seringmemujiseseorang yangtelah melakukan pekerjaannya dengan baik	(Armstrong et al., 2015)
	PSP2	Rekan kerja saya tidaksaling menyalahkanjikaterjadikesalahan	
	PSP3	Apapun yangterjadi, rekan kerja saya salingmendukungsatua sama laindalam melakukan pekerjaan dengan cara yang seharusnya	
	PSP4	Rekankerjasayasalingmendoronguntuk memikirkancarayang lebihbaik untuk menyelesaikan pekerjaan	
Family Support	FSP1	Anggotakeluargasayamemahami betapa sulitnya pekerjaansaya	(Armstrong et al., 2015)
	FSP2	Ketikapekerjaansaya sayamemilikikeluargayangdapat memberikandukunganyangsaya butuhkan	mengecewakan, sayatahubahwa
	FSP3	Tidakadaseorangpundikeluarga sayayangdapatsayaajakbicara tentangpekerjaan saya	
	FSP4	Pasangansaya(atauorangterdekat) tidakdapatbanyakmembantusaya	
Job Stress	JST1	Saya merasatenang	(Armstrong et al., 2015)
	JST2	Sayamerasaterburu-buru;sayamerasa tidakpunya waktu yangcukup	
	JST3	Sayamenderitasakitataunyerifisik seperti:sakitpunggung,pusing,leher kaku, dan sakitperut	
	JST4	Sayamerasaterlalusibuk,tersiksa,atau khawatir	
	JST5	Saya merasa bingung, pikiran kacau, kurangberkonsentrasidan tidak fokus	
	JST6	Saya merasa bahu saya berat	
	JST7	Sayamerasakesulitanuntuk mengendalikanreaksi,emosi,suasana hati, atau geraktubuh saya	
	JST8	Saya merasa stres	
Job Satisfaction	JS1	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang	(Armstrong et al., 2015)
	JS2	Hampir setiap hari, saya antusias dengan pekerjaan saya	
	JS3	Setiapharilebihbanyakwaktudi tempatkerja,sepertipekerjaantidak akan pernah berakhir	
	JS4	Sayasangatmenikmati pekerjaan saya	
	JS5	Saya menganggap pekerjaan saya agatidakmenyenangkan	

### 3. Methods

#### 3.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh guru perempuan yang berstatus sebagai guru tetap di salah satu industri kemasandi Tangerang.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* diadaptasi dari (Armstrong et al., 2015) dengan menggunakan 23 items (WFC1-WFC23). Stres kerja diadaptasi dari (Armstrong et al., 2015) dengan menggunakan 8 items (JST1-JST8). Supervisor support menggunakan 4 items (SSP1-SSP4), peer support menggunakan 4 items (PSP1-PSP4), family support menggunakan 4 items (FSP1-FSP4) ketiganya diadaptasi dari (Armstrong et al., 2015). *Job satisfaction* diadaptasi dari (Armstrong et al., 2015) dengan menggunakan 5 items (JSA1-JSA5). Daftar variabel dan items disebutkan pada Tabel 1. Angket didesain tertutup kecuali untuk pertanyaan/ pernyataan mengenai identitas responden yang berupa angket semi terbuka. Tiap item pertanyaan/ pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, netral (N) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Metode untuk mengolah data adalah dengan PLS dan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 sebagai *toolnya*.

#### 3.2. Populasidan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru perempuan dengan status guru tetap pada dua sekolah swasta di Tangerang yang berjumlah 145 orang. Kuesioner dibagikan dengan teknik *simple random sampling*. Hasil kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 139 sampel (95.86 persen dari populasi).

### 4. Results and Discussion

#### 4.1. Deskripsi Sampel

**Tabel 2.** Informasi Deskriptif Sampel

Kriteria	Jumlah	%	
Usia (per Oktober 2019)	< 30 tahun	21	15.1%
	30 - 40 tahun	106	76.3%
	> 40 tahun	12	8.6%
Masa kerja sebagai guru tetap	< 5 tahun	100	71.9%
	5-10 tahun	34	24.5%
	> 10 tahun	5	3.6%
Ijazah tertinggi	≥ S1	105	75.5%
	= SMA	34	24.5%

#### 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Penelitian

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

##### 4.2.1. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0.5 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin, 1998; Ghozali, 2014; Hair et al., 2010). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0.5, dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 3.0, setelah items yang tidak memenuhi syarat dibuang, maka pada Tabel 3, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.5. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat. Nilai loadings, *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat Tabel 3 berikut:

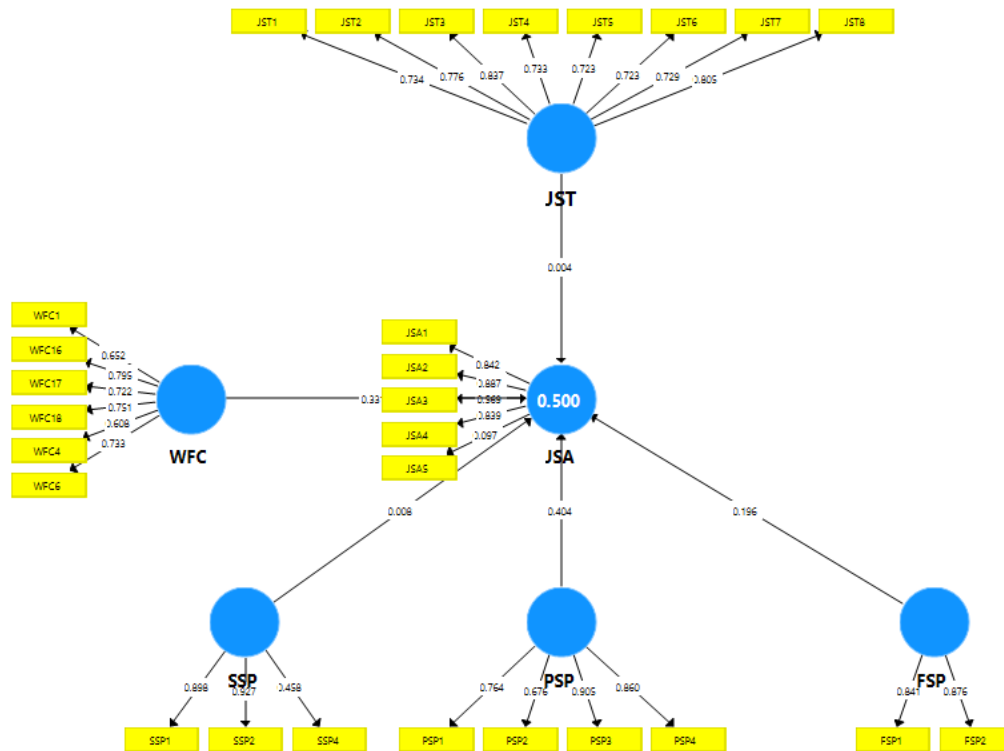


Figure 2. Research Model Fit

Tabel 3. Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	WFC1	0.674	0.806	0.860	0.508
	WFC16	0.794			
	WFC17	0.723			
	WFC18	0.753			
	WFC4	0.619			
	WFC6	0.752			
<i>Job Satisfaction</i> (JSA)	JSA1	0.863	0.723	0.809	0.506
	JSA2	0.889			
	JSA3	0.857			
	JSA4	0.857			
	JSA5	0.857			
<i>Supervisor Support</i> (SSP)	SSP1	0.754	0.691	0.822	0.625
	SSP2	0.590			
	SSP4	0.822			
<i>Peer Support</i> (PSP)	PSP1	0.735	0.817	0.880	0.650
	SS2	0.578			
	SS3	0.797			
	SS4	0.776			
<i>Family Support</i> (FSP)	FSP1	0.595	0.646	0.849	0.738
	FSP2	0.595			
<i>Job Stress</i> (JST)	JST1	0.6607	0.901	0.915	0.575
	JST2	0.748			
	JST3	0.737			
	JST4	0.593			



JST5	0.606
JST6	0.743
JST7	0.7384
JST8	0.759

#### 4.2.2. Pengujian Validitas Deskriminan

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian *discriminant validity* dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagaimana disebut pada Tabel 4. Hasil uji validitas deskriminan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya, melalui kriteria Fornell-Larcker, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

#### 4.2.3. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014), dapat menggunakan ukuran salah satunya. Jika nilai *composite reliability* sudah di atas 0.7, maka sudah memadai (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 ( $> 0.7$ ). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

#### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana tabel di bawah ini:

**Tabel 4.** Discriminant Validity

Variables	FSP	JSA	JST	PSP	SSP	WFC
FSP	<b>0.859</b>					
JSA	0.474	<b>0.712</b>				
JST	-0.260	-0.142	<b>0.758</b>			
PSP	0.436	0.587	-0.119	<b>0.806</b>		
SSP	0.435	0.483	-0.172	0.693	<b>0.791</b>	
WFC	0.299	0.505	-0.138	0.279	0.333	<b>0.713</b>

**Tabel 5.** Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
JSA	0.500	0.482

**Tabel 6.** Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	WFC ->JSA	0.331	0.066	5.046	0.000	Not Supported
H2	JST ->JSA	0.004	0.075	0.060	0.952	Not Supported
H3	SSP ->JSA	0.008	0.111	0.074	0.941	Not Supported
H4	PSP -> JSA	0.404	0.113	3.585	0.000	Supported
H5	FSP ->JSA	0.196	0.065	3.036	0.003	Supported

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai *R Square*JSA sebesar 0.500 yang berarti bahwa variable *job satisfaction*(JSA)mampu dijelaskan oleh variabel *work-family conflict* (WFC), *job stress* (JST) dan *social support*, meliputi *supervisor support* (SSP), *peer support* (PSP), *family support* (FSP) sebesar 50.0%, sedangkan sisanya sebesar 50.0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 6 menampilkan *T Statistics* dan *P-Values* yang menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dengan nilai t-statistics 5.046 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Karena pengaruhnya positif, maka kesimpulannya hipotesis H1 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Temuan ini berbeda kesimpulan dengan hasil penelitian (Hsu, 2011) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* memiliki efek

negatif terhadap kepuasan kerja, dimana petugas lapas Taiwan yang mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka. Demikian pula studi lain yang dilakukan oleh (Armstrong et al., 2015) menemukan kesimpulan yang serupa. (Beham & Drobnič, 2010) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dan terus-menerus, tenggat waktu yang ketat dan tuntutan yang bertentangan di tempat kerja menciptakan ketegangan pada pegawai, mengurangi kemampuan mereka untuk mengurus tanggung jawab mereka di luar pekerjaan, seperti sebagai anggota keluarga, orang tua dan sebagainya. Pengaruh positif *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja bias jadi didorong oleh factor lain, semisal kebutuhan finansial yang mendesak, sehingga apapun konflik yang terjadi di rumah atau di luar pekerjaan tidak diperkenankan mempengaruhi motivasi kerja para guru perempuan ini. Bisa juga dipengaruhi oleh motivasi internal semisal perilaku kerja ibadah yang melekat pada persepsi para guru, bahwa mereka bekerja semata mengharap ridha Tuhan Yang Maha Kuasa, tidak semata mengejar materi belaka.

##### 4.4.2. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 0.060 lebih kecil dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.952 lebih besar dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H2 ditolak. Temuan ini sesuai dengan kesimpulan temuan empiris dan teoritis dari penelitian sebelumnya dari (Ameen & Faraj, 2019) yang menemukan bukti bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *job stress* dan *job satisfaction* di kalangan perawat di salah satu rumah sakit yang diteliti. Walaupun berbeda dengan kesimpulan penelitian (An et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

#### 4.4.3. Hubungan Social Support dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *social support* berbeda pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pertama, *supervisor support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 0.074 lebih kecil dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.941 lebih besar dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H3 ditolak. Kedua, *peer support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 3.585 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H4 diterima. Ketiga, *family support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 3.036 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis H5 diterima. Penelitian ini berbeda dengan hasil kesimpulan dari penelitian (Lambert et al., 2015) yang menyimpulkan bahwa *supervisor support* dan *peer support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *family support* tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula kesimpulan penelitian (Ngah et al., 2010) menyebutkan bahwa *supervisor support* memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dalam kesimpulan penelitiannya, (Blanch & Aluja, 2012) menyebutkan bahwa *supervisor* dan *family support* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *burnout*.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1. Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, telah terbukti bahwa variabel independen *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *job stress* dan *supervisor support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan *peer support* dan *family support*, keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di dua sekolah swasta di Tangerang.

### 5.2. Saran

Dianjurkan pada studi di masa depan untuk melakukan penelitian di sektor lain selain pendidikan, semisal industri jasa, keuangan dan lainnya sehingga mampu memperkaya topik penelitian ini. Selain itu, disarankan untuk memperbanyak jumlah populasi dan sampel sehingga dapat menghasilkan kesimpulan penelitian yang lebih komprehensif. Demikian juga, pada studi masa depan, akan lebih baik untuk menambahkan dan melibatkan variabel lain yang relevan sehingga akan membuat penelitian dalam tema ini lebih lengkap.

## Referensi

- Ameen, K. J., & Faraj, S. A. (2019). Effect Of Job Stress On Job Satisfaction Among Nursing Staff In Sulimani Mental Health Hospitals. *Mosul Journal of Nursing*, 7(2), 109–119.
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work – Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *Int. J. Environ. Res.*

- Public Health*, 17, 1–14.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Armstrong, G. S., Atkin-plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *International Association for Correctional and Forensic Psychology*, XX(X), 1–17.  
<https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Asbari, M. (2015). *Fokus Satu Hebat*. Penerbit Dapur Buku.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.  
<http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>
- Asbari, M., Chi Hyun, C., Wijayanti, L. M., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Hard Skills Atau Soft Skills: Manakah Yang Lebih Penting Bagi Inovasi Guru. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–20.  
[https://www.researchgate.net/publication/339274657\\_HARD\\_SKILLS\\_ATAU\\_SOFT\\_SKILLS\\_MANAKAH\\_YANG\\_LEBIH\\_PENTING\\_BAGI\\_INOVASI\\_GURU](https://www.researchgate.net/publication/339274657_HARD_SKILLS_ATAU_SOFT_SKILLS_MANAKAH_YANG_LEBIH_PENTING_BAGI_INOVASI_GURU)
- Asbari, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., WINANTI, W., Fayzhall, M., & Putra, F. (2020). Hard Skills Dan Soft Skills: Apa Membangun Inovasi Guru Sekolah Islam? *Journal EVALUASI*, 4(1), 143.  
<https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.362>
- Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Artikel, I. (2019). Pengaruh Parenting Style dan Personality Genetic Terhadap Pengembangan Karakter Anak di PAUD Islamic School. *Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak Dan Media Informasi PAUD*, IV(2), 148–163.  
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/jpaud/article/view/3344>
- Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style Terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 142–155.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.341>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Agus Purwanto. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Winanti, Purnamasari, D., & Firdaus, R. A. (2020). Hard skills or soft skills: Which are more important for Indonesian teachers innovation. *Test Engineering and Management*, 83(2836), 2836–2854.  
<http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/4087>
- Asbari, M., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155.  
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 8875, 577–582.  
<https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim Upb*, 8(1), 7–15.  
<http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., Pramono, R., & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319–333. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/5732>
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, B., & Article, H. (2019). Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227–243. <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Beham, B., & Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669–689. <https://doi.org/10.1108/02683941011056987>
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811–833. <https://doi.org/10.1177/0018726712440471>
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683. <https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
- Chang, H. (2017). Does leadership matter? Study of leadership style, job performance and job satisfaction. *Poslovna Ekonomija*, 11(2), 1–28. <https://doi.org/10.5937/poseko12-16191>
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: a Cross-National Comparative Study. *Public Administration*, 95(1), 178–195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(94\)90083-3](https://doi.org/10.1016/0163-8343(94)90083-3)
- De Vries, R. E., Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135. <https://doi.org/10.1177/0093650205285366>
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Indeks Kelompok Gramedia.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.).

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/436>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hackett, R. D., Wang, A., & Chen, Z. (2018). Transformational Leadership and Organisational Citizenship Behaviour: A Moderated Mediation Model of Leader-Member-Exchange and Subordinates Gender. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 67(4), 617–644. <https://doi.org/10.1111/apps.12146>
- Hadi, A. A., & Sullaida, N. (2018). the Relationship of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work Discipline on Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variable of Administration Staffs At State Malikussaleh University. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5(1), 52–67. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hazriyanto, & Ibrahim, B. (2019). The factor analysis of organizational commitment, job satisfaction and performance among lecturers in Batam. *Journal of Technical Education and Training*, 11(1), 151–158. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.01.19>
- Hedayat, A., Sogolitappeh, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., & Khaledian, M. (2018). Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81, 30–38. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.81.30>
- Hoboubi, N., Choobineh, A. R., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2016). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hsu, Y. R. (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*, 32(2), 233–248. <https://doi.org/10.1108/01437721111130224>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Ith, H. (2011). *Leadership Styles and Job Satisfaction Case of Cambodia*.
- Karakas, A., & Sahin, N. (2017). The Relation between Work Family Conflict and Employee Performance: A Research on Hotel Employee. *Sosyoekonomi*, 25(32), 51–51.

- <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289385>
- Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592–20600. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/468>
- Kusumaningsih, S. W., Ong, F., Hutagalung, D., Basuki, S., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Organizational Culture, Organizational Commitment and Employees' Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *TEST Engineering and Management*, 83(March-April 2020), 18277–18294. <http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/6958>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2015). Social support's relationship to correctional staff job stress, job commitment, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001>
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasih, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/473>
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Dietz, S. S. (2018). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.1353/csaj.2018.0006>
- Ngah, N., Ahmad, A., Hamid, T. A. T. A., & Ismail, A. (2010). The Mediating Role of Work-family Conflict in the Relationship between Supervisor Support and Job Satisfaction. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 4(11).
- Onyemah, V., Rouzie, D., & Iacobucci, D. (2018). Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(2), 191–219. <https://doi.org/10.1177/1470595818787543>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146(April 2016), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6, 158–166. [www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp](http://www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp)
- Purwanto, A., Asbari, M., Budi Santoso, P., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Berman Sihite, O., & Prameswari Saifuddin, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1). [https://www.researchgate.net/publication/339470652\\_Pengaruh\\_Gaya\\_Kepemimpinan\\_Partisipatif\\_dan\\_Otokratis\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Sistem\\_Jaminan\\_Halal\\_HAS\\_23000\\_Pada\\_Industri\\_Mak](https://www.researchgate.net/publication/339470652_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Partisipatif_dan_Otokratis_Terhadap_Kinerja_Sistem_Jaminan_Halal_HAS_23000_Pada_Industri_Mak)

anan\_Kemasan

- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Can ISO 38200:2018 Wood and Wood Based Product Chain of Custody Increase Business Competitiveness of Wood Industries in West Java? *Jurnal Hutan Dan Masyarakat*, 11(2), 113. <https://doi.org/10.24259/jhm.v11i2.8358>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh Parenting Style dan Personality Genetic terhadap Pengembangan Pedidikan Karakter Anak di PAUD Islamic School. *Journal of Empirical Research in Islamic Education*, 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/quality.v8i1.6606>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Pramono, R. (2020). Effect of Application ISO 38200:2018 Chain of Wood Products Custody toward Paper Company Competitiveness in Borneo Island Indonesia. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, April, 28–35. <http://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3-issue-2/ijms-v3i2p104.pdf>
- Purwanto, A., Budi Santoso, P., & Asbari, M. (2020). Effect Of Integrated ManagementaSystem Of ISO 9001:2015 And Iso 22000:2018 Implementation To Packaging Industries Quality Performance In Banten. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 17–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp17-31>
- Purwanto, A., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Asbari, M., & Budi Santoso Post Graduate, P. (2019). ISO 38200:2018 Benefit and Timber Industries Competitiveness: Rethoric or Reality. *Management and Accounting Adpertisi*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.4536/jr.v1i1.12>
- Purwanto, A., Putri, R. S., Ahmad, A. H., Asbari, M., Bernarto, I., Santoso, P. B., & Sihite, O. B. (2020). The effect of implementation integrated management system ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000 and ISO 45001 on Indonesian food industries performance. *Test Engineering and Management*, 82(14054), 14054–14069. <http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/3078>
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Sabahi, A. H., & Sanai Dashti, N. (2016). The effect of emotional intelligence and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 64(2003), 475–480. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.6.001>
- Santoso, P. B., Purwanto, A., & Asbari, M. (2019). Influence of Implementation Chain of Custody Forest Management System FSC-STD-40-004 V3-0 to Business Performance of Paper Industries in Banten Indonesia. *International Journal of Management and Humanities*, 4(4), 32–36. <https://doi.org/10.35940/ijmh.d0482.124419>
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T., & Graen, G. B. (1983). The Interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation. *Academy of Management Journal*, 26(2), 273–284. <https://doi.org/10.2307/255975>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Sixth edit). John Wiley and Sons, Inc.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A. (Aimee), & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter



burnout. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 74(4), 215–222.

<https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>

Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>

Widiawati, D., & Yanuar RS, T. (2019). Effect of Budget Participation on Managerial Performance Mediated By Job Satisfaction and Organizational. *Journal of Business Studies*, 04(1), 1–13.

Zain, A. N. D., & Setiawati, T. (2019). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 1–19.

<https://search.proquest.com/docview/2088048618?accountid=17242>