

## **HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X**

**Cindy Febria Tarigan, Ika Zenita Ratnaningsih**

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, S. H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

[cindyfebriatarigan@gmail.com](mailto:cindyfebriatarigan@gmail.com), [ikazenita@undp.ac.id](mailto:ikazenita@undp.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang dinilai penting. *Work-family balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 tenaga kependidikan yang didapatkan menggunakan teknik *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerja (24 aitem;  $\alpha = 0,906$ ) dan Skala *Work-Family Balance* (17 aitem;  $\alpha = 0,860$ ). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja ( $r = 0,610$ ;  $p < 0,001$ ). *Work-family balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 37,2% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat *work-family balance* pria ( $M = 54,27$ ;  $SD = 4,76$ ) dengan *work-family balance* wanita ( $M = 51,96$ ;  $SD = 4,72$ ) dimana *work-family balance* wanita diketahui lebih rendah dibandingkan dengan pria ( $t(96) = 2,17$ ;  $p = 0,032$ ).

**Kata Kunci:** kepuasan kerja; *work-family balance*; tenaga kependidikan; Jurnal Empati; Undip

### **Abstract**

*This study aims to examine the relationship between work-family balance with job satisfaction among education personnel in university X. Job satisfaction is defined as a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important. Work-family balance is the extent to which an individual is equally engaged in and equally satisfied with his or her work role and family role. The sample of this research is 98 education personnel and used simple random sampling. This research used Job Satisfaction's Scale (24 items,  $\alpha = 0.906$ ) and Work-Family Balance's Scale (17 items,  $\alpha = 0.860$ ). The result of linear regression analysis shows a positive and significant relationship between work-family balance and job satisfaction among education personnel in university X ( $r = 0,610$ ;  $p < 0,001$ ). Work-family balance contribution as much 37,2% to the job satisfaction. The results of this study also showed a significant difference between the work-family balance level of man ( $M = 54.27$ ,  $SD = 4.76$ ) and work-family balance level of woman ( $M = 51.96$ ,  $SD = 4.72$ ), woman's work-family balance is known lower than men ( $t(96) = 2.17$ ;  $p = 0.032$ ).*

*Keywords:* job satisfaction; work-family balance; education personnel; jurnal empati; Undip.

## **PENDAHULUAN**

Untuk mengikuti program perubahan pemerintah guna untuk meningkatkan kualitas di bidang pendidikan Indonesia maka terdapat universitas yang semula berbentuk Badan Layanan Umum (BLU) berubah menjadi Badan Hukum atau yang dikenal sebagai PTN BH, salah satunya adalah universitas X. Berubahnya status universitas X menjadi PTN BH membutuhkan kesiapan untuk berubah di kalangan tenaga kependidikan, dimana setiap tenaga kependidikan akan memiliki pandangan dan penilaian yang berbeda-beda mengenai perubahan-perubahan yang akan dilakukan. Pandangan dan penilaian tenaga kependidikan tersebut akan memunculkan suatu sikap berkenaan dengan perubahan yang terjadi, baik itu akan menghasilkan sikap puas dalam bekerja ataupun sebaliknya akan semakin

rendahnya tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halgrimsson (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam menghadapi kesiapan untuk berubah, dimana kesiapan untuk berubah akan meningkat ketika tingkat kepuasan kerja meningkat.

Kepuasan kerja di definisikan sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya menyediakan hal-hal yang dinilai penting (Luthans, 2011). Kepuasan dalam bekerja penting menjadi fokus perhatian suatu organisasi karena akan mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Waqas dkk (2014) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Lebih dari separuh loyalitas pekerjaan adalah karena tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Eslami dan Gharakhani (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki dampak yang positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian Indy dan Handoyo (2013) juga menjelaskan bahwa semakin karyawan puas terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkat motivasinya dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Sutikno (2015) pada 60 PNS tenaga kependidikan yang bekerja di Unnes menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Penelitian tersebut didukung oleh Syanputri (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja tenaga kependidikan, dimana setiap kenaikan satu persen kepuasan kerja tenaga kependidikan akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sebesar 83%. Besarnya pengaruh kepuasan kerja tersebut dikarenakan tenaga kependidikan menilai bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhadi (2007); Hendarto (2013); dan Anggraini (2014) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, kepuasan hidup, dan komitmen organisasional terhadap tenaga kependidikan dan pegawai PNS.

Berubahnya status universitas X menjadi PTN BH ikut berdampak pada hak dan kewajiban yang melekat pada tenaga kependidikan, dimana salah satunya ialah adanya penambahan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan yaitu, mempertahankan status terakreditasi dan peringkat terakreditasi unggul, baik perguruan tinggi maupun 80% dari program studi yang diselenggarakan; relevansi antara visi, misi, dan tujuan dengan Standar Pendidikan Tinggi yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi; hasil publikasi internasional dan/atau hak kekayaan intelektual; prestasi akademik mahasiswa untuk memperoleh peringkat pertama dalam kompetisi tingkat nasional dan internasional; prestasi PTN dalam turut serta di kegiatan-kegiatan pemerintah maupun pemerintah daerah; dan prestasi PTN dalam turut serta di kegiatan-kegiatan di dunia usaha dan industri (Ristekdikti, 2014).

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kinicki dan Fugate (2016), yakni pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, memenuhi harapan (*met expectations*) yaitu pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya, pencapaian nilai (*value attainment*) merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting, keadilan (*equity*) kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja, komponen genetik (*genetic components*) hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan. Selain faktor tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2007) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang

menyebabkan kepuasan kerja ialah rendahnya konflik peran, dimana konflik peran berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

Peran menurut Luthans (2011) adalah suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan organisasi seseorang juga memiliki peran di keluarganya, lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan. Lebih lanjut Luthans (2011) menjelaskan bahwa konflik peran terdiri dari tiga tipe utama, yaitu: (1) konflik antara individu dengan perannya, dimana konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya, (2) konflik *Intrarole*, yaitu konflik dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan, (3) konflik *Interrole*, konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Seseorang yang bekerja serta memiliki keluarga akan mampu untuk meminimalkan konflik peran yang terjadi apabila adanya keseimbangan antara peran dalam keluarga maupun pekerjaan atau *work-family balance* (Almasitoh, 2011).

*Work-family balance* menurut Greenhauss, Collins dan Shaw (2003) merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian Redwood dalam JobStreet.com (2014) di Inggris menyebutkan bahwa organisasi yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memperoleh pendapatan 20% lebih besar daripada organisasi yang tidak. Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi individu dengan perilaku yang positif dan loyal dalam bekerja (Moore, 2007). Parkes dan Langford (2008) juga menjelaskan beberapa manfaat tercapainya *work-family balance* bagi pekerja, yaitu meningkatkan kesejahteraan, menurunkan *stress* pekerjaan dan *burnout*. Carlson & Grzywacz (2007) menjelaskan bahwa *work-family balance* merupakan hal yang penting karena mampu mengurangi kecenderungan seseorang untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat *absenteeism* karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Greenhaus dan Allen (dalam Greenhaus, Ziegert, dan Allen, 2012) menyimpulkan bahwa karyawan akan mencapai *work-family balance* ketika mereka merasa puas dan efektif dalam bagian-bagian dari kehidupan mereka yang menonjol, akibatnya faktor-faktor yang mendorong kepuasan serta efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan keseimbangan, sedangkan faktor yang menghambat kepuasan dan efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan melemahkan keseimbangan kerja dan keluarga.

Penjelasan mengenai latar belakang permasalahan tersebut menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di universitas X yang berjumlah 140 orang dengan status kepegawaian pegawai negeri sipil (PNS) dengan masa kerja minimal 1 tahun, tingkat pendidikan minimal SMP serta telah menikah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan menggunakan undian dengan mengundi nama-nama subjek yang memenuhi karakteristik sebagai populasi (Azwar, 2013). Sampel penelitian yang diperoleh

berdasarkan teknik *simple random sampling* sebanyak 100 tenaga kependidikan, namun dikarenakan terdapat dua tenaga kependidikan yang sedang berada diluar kota, maka total sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala Kepuasan Kerja (24 aitem;  $\alpha = 0,906$ ) yang disusun berdasarkan dimensi Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja, sedangkan Skala *Work-Family Balance* (17 aitem;  $\alpha = 0,860$ ) disusun berdasarkan aspek Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 21.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan variabel *work-family balance* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja ( $r = 0,610$ ;  $p < 0,001$ ). Semakin tinggi *work-family balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Hasil tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kondisi kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kependidikan yang sudah berkeluarga sebesar 70,4% berada pada kategori tinggi. Terdapat 3,1% yang memiliki kepuasan kerja rendah, dan 26,5% sangat tinggi. Hasil data penelitian pun menunjukkan tidak terdapat (0%) tenaga kependidikan dengan kategori kepuasan kerja sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi kepuasan kerja yang mayoritas tinggi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan menilai adanya dukungan oleh instansi berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang sudah didapatkan selama berada di dalam instansi, meskipun pemenuhan kebutuhan tersebut belum mencakup seluruh kebutuhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, Sintaasih & Putra (2016) menjelaskan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kondisi *work-family balance* tenaga kependidikan mayoritas berada pada kategori tinggi sebesar 63,3%. Terdapat 2% yang memiliki *work-family balance* rendah, 34,7% sangat tinggi dan tidak terdapat (0%) tenaga kependidikan dengan kategori *work-family balance* sangat rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi di atas menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki *work-family balance* yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di universitas X telah memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan perannya ataupun mampu berbagi peran dengan baik di pekerjaan maupun dalam keluarga. Hal ini dikarenakan adanya orangtua dari tenaga kependidikan yang masih tinggal bersama dalam satu rumah sehingga masih bisa membantu dalam hal mengurus rumah ataupun anak. Adapun terkadang tenaga kependidikan yang harus lembur ataupun membawa pekerjaan ke rumah tidak merasa terlalu terganggu akan hal tersebut dikarenakan keluarga atau pasangan yang mengerti akan tuntutan pekerjaan tenaga kependidikan tersebut. Adanya dukungan dari keluarga merupakan faktor bagi seseorang untuk mencapai *work-family balance*. Hal tersebut didukung oleh Behson (2005) dimana *work-family balance* berhubungan dengan dukungan keluarga.

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat *work-family balance* pria ( $M = 54,27$ ;  $SD = 4,76$ ) dengan *work-family balance* wanita ( $M = 51,96$ ;  $SD = 4,72$ ) dimana *work-family balance* wanita diketahui lebih rendah dibandingkan dengan pria ( $t(96) = 2,17$ ;

$p = 0,032$ ). Hal tersebut dikarenakan wanita yang telah menikah dan bekerja menjadikan wanita memiliki peran ganda. Peran ganda yang dijalani wanita disebutkan oleh Herdiansyah (2016) sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran yang dikarenakan tugas-tugas domestik (keluarga) yang harus tetap diutamakan oleh wanita di samping tugas-tugas publik (pekerjaan). Hal tersebut bisa terjadi karena wanita adalah pendidik utama untuk anaknya, dan sebagai pendamping suami (Saeed & Farooqi, 2014). Oleh karena itu, besarnya peran wanita dalam kehidupan keluarga membuat wanita yang bekerja lebih rentan untuk mengalami ketidakseimbangan kerja keluarga dalam hal menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan di rumah serta di tempat kerja. Hasil penelitian Soeharto (2010) menjelaskan bahwa individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

Hipotesis yang sudah teruji dalam penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *work-family balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat. Hal ini disebabkan karena *work-family balance* merupakan kondisi yang sangat dibutuhkan perawat untuk dapat menyeimbangkan tuntutan yang berasal dari keluarga dan pekerjaannya sehingga meminimalkan terjadinya konflik, dan kemudian perasaan puas dalam bekerja dapat meningkat (Paramita & Waridin, 2006). Selain merupakan prediktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, *work-family balance* juga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, komitmen organisasi yang tinggi, dan tingginya *organizational citizenship behaviour* (Waltman & Sullivan, 2007).

Pada penelitian ini, didapatkan besar sumbangan efektif *work-family balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 37,2%. Terlihat dari hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan di universitas X sebesar 37,2% dipengaruhi oleh *work-family balance*. Dengan demikian, adanya kondisi *work-family balance* yang baik dimana tenaga kependidikan mampu untuk menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga, akan menekan timbulnya konflik yang terjadi sehingga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya yang kemudian akan menimbulkan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan.

Kepuasan kerja akan diperoleh saat seorang individu menilai bahwa hasil atau manfaat aktual yang diterimanya adalah sepadan atau lebih besar dari ekspektasinya. Penilaian itu juga dikaitkan dengan besarnya pengorbanan yang harus dia lakukan atas keluarganya karena melaksanakan beban pekerjaan (Lee, Zvonkovic & Crawford, 2013). Apabila seseorang yang bersangkutan mulai merasakan konflik ketidakseimbangan antara porsi kerja dan keluarga, dan menilai bahwa pengorbanan waktu keluarga tidak sepadan dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya, maka akan timbul ketidakpuasan kerja. Apabila kepuasan kerja dapat dirasakan oleh pegawai maka akan memperbesar motivasi mereka dalam bekerja, mempertinggi loyalitas terhadap institusi, dan memperkecil tingkat *turnover* yang terjadi di dalam institusi yang bersangkutan (Dhamayanti, 2006). Lebih lanjut Berg, Kalleberg dan Appelbaum (2003) menyatakan bahwa organisasi yang telah menyadari lingkungan kerja dan budayanya mempunyai pengaruh signifikan pada kemampuan pekerja untuk dapat menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan keluarganya. Hal tersebut berlaku juga bagi organisasi yang menyediakan layanan perawatan anak, sedangkan karyawan yang memiliki jam kerja berlebih, harus bekerja lembur, dan mengalami konflik dengan rekan kerja akan merasa bahwa organisasi tidak membantu mereka dalam menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Semakin tinggi *work-family balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work-family balance* maka semakin rendah kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-family balance* memiliki sumbangan efektif sebesar 37,2% terhadap kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Almasitoh, U. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal Psikologi Islam, 8 (1)*, 63-82.
- Anggraini, K. (2014). Organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada perusahaan. *Humaniora, 5 (1)*, 62-70.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behaviors, 66 (3)*, 487-500.
- Berg, P., Kalleberg A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations, 42 (2)*, 168-188.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9 (4)*, 455-471.
- Churiyah, M. (2007). Pengaruh konflik peran (*role conflict*) terhadap kepuasan kerja perawat serta komitmen pada organisasi. *Jurnal Modernisasi, 3 (1)*, 43-53.
- Dhamayanti, R. (2006). Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 3 (2)*, 93-107.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Science and Technology, 2 (2)*, 85-91.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. H., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour, 63 (3)*, 510-531.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relation between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behaviour, 80*, 266-275.
- Halgrimsson. (2008). Organizational change and change readiness: Employees attitudes during times of proposed merger. *Tesis*. Universitas I Tromso.
- Hendarto, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil dinas perikanan dan peternakan pemerintah kota samarinda, *Skripsi*. Samarinda.
- Herdiansyah, Haris. (2016). *Gender dalam perspektif psikologi*. Jakarta : Salemba Humanika.

- Indy, H. H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (2), 100-104.
- JobStreet. (2014). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Diunduh dari [https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.Wo5nN7xl\\_IU](https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.Wo5nN7xl_IU)
- Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *Tesis*. Denpasar.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behaviour: A practical, problem-solving approach* (1<sup>st</sup> ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Lee, N.Y., Zvonkovic, A.M., & Crawford, D.W. (2013). The impact of work–family conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 20 (10), 1-23.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Moore, Fiona. (2007). Work-life balance: Constrating managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29 (4), 365-399.
- Muhadi. (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. *Tesis*. Semarang.
- Paramita, P., Waridin. (2006). Analisis pengaruh work-family balance dan program family friendly terhadap kepuasan kerja studi kasus pada rumah sakit panti wilasa citarum, Semarang, *Jurnal Bisnis Strategi*, 15 (1), 22-30.
- Parkes, L.P. dan Langford, P.H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations, *Journal of Management and Organization*, 14 (3), 267-284.
- Putra, D. P. G. W., Sintaasih, D. K., & Putra, M.S. (2016). Pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Tesis*. Denpasar.
- Ristekdikti. (2014). Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 88 Tahun 2014 tentang perubahan perguruan tinggi negeri menjadi perguruan tinggi negeri badan hokum. Diunduh dari [http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/permendikbudtahun2014\\_nomor088.pdf](http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/permendikbudtahun2014_nomor088.pdf)
- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(6), 9-15.
- Saputra, A. M., & Sutikno. (2015). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan remunerasi terhadap kinerja PNS. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1 (1), 1-13.
- Soeharto, Triana N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37 (1), 189-194.

- Syanputri, F. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan (studi kasus: Sembilan fakultas Institut Pertanian Bogor, Darma Bogor). *Skripsi*. Bogor.
- Undang-undang Republik Indonesia. (2003). Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretaris Negara. Diakses dari: [http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf)
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2012). *Undang Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Sekretariat Negara. Diunduh dari: <http://diktis.kemenag.go.id/prodi/dokumen/UU-Nomor-12-Tahun-2012-ttg-Pendidikan-Tinggi.pdf>
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*. 2 (2), 1-6.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjun, W., Ali, M. A., Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning & Development*, 4 (2), 141-161.