

PERAN MEDIASI *JOB RELATED TENSION* PADA HUBUNGAN *WORK FAMILY CONFLICT* AND *FAMILY WORK CONFLICT*

Bernadetta Wiwiek Wahyuningsih
Fransiskus Randa
Oktavianus Pasoloran
Universitas Atma Jaya Makassar

Abstract

This study aims to examine the effect of mediation job related tension on work family conflict and family work conflict. Job performance can increase due to job related tension, family work conflict dan work family conflict. Population of this study is the treasurer of expenditure in the region of Makassar. The sample of this study is the treasurer of expenditure who working on the technical implementation/unit of work on Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar I. Data were collected using survey on 160 responden. This study indicates that job related tension variables in mediating the relationship between work family conflict against job performance is type No Mediation, it can be concluded that work family conflict does not have an indirect effect on job performance or in other words job related tension variables fail to function as intervening variables that mediate the influence of work family conflict on job performance. Then the job related tension variables that mediate the relationship between family work conflict with job performance is a type of full mediation. So it can be concluded that job related tension variables have an indirect effect on job performance.

Keywords : *Work family conflict, family work conflict, job related tension, job performance*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan negara guna mewujudkan tujuan negara harus dilakukan dalam suatu sistem pengelolaan keuangan negara secara profesional, terbuka, dan bertanggungjawab yang diwujudkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Era global menuntut kita untuk mengelola perbendaharaan secara cepat, tepat, terencana, komprehensif, dan terintegrasi. Salah satu upaya untuk menjaga pengelolaan perbendaharaan adalah dengan memperhatikan *job performance* bendahara, karena salah satu pihak yang sangat berperan dalam melaksanakan fungsi perbendaharaan adalah bendahara. Bendahara pengeluaran merupakan jabatan yang penting karena menentukan akuntabilitas keuangan pemerintah. Muara proses kebendaharaan terletak pada fungsi substantif bendahara pengeluaran. Bendahara pengeluaran memiliki kewenangan *quality assurance* terhadap seluruh tagihan yang akan membebani kas pemerintah, untuk diterima atau ditolak. Mendeteksi atau meneliti setiap tagihan wajib dilakukan untuk mengurangi *inherent risk* (resiko bawaan) atas pengelolaan kas, dan mengurangi resiko kesalahan tagihan. Hal ini dikarenakan bendahara bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian dan pembayaran keuangan Negara yang berada dalam pengurusannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 (ayat 1) PMK nomor 190/PMK.05/2012 apabila perbuatannya melanggar hukum atau melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya secara langsung merugikan keuangan Negara/daerah. Tugas – tugas tersebut seringkali melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh karyawan sehingga membutuhkan tenaga ekstra, hal ini membuat bendahara tidak disukai atau diterima oleh rekan sekerja karena terlalu sibuk dan tidak punya waktu untuk sekedar bercengkerama,

bahkan tidak disukai oleh pimpinan karena bendahara tidak mampu menerjemahkan keinginan atasan, sehingga bisa berakibat pada penilaian kinerja yang buruk.

Bendahara, dalam hal ini pria atau wanita yang telah menikah dan memiliki anak, mempunyai peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada bendahara yang belum menikah. Peran gandapun cenderung dialami oleh mereka karena selain harus berperan dalam keluarga, mereka juga harus berperan dalam karirnya. Dua titik fokus utama kehidupan orang dewasa adalah keluarga dan pekerjaan (Netemeyer, Boles, Mc Murrian., 1996). Hubungan antara pekerjaan dan keluarga menimbulkan konflik dua arah (*bidirectional*), yaitu ranah pekerjaan dapat mencampuri ranah keluarga (*work family conflict*), dan ranah keluarga dapat mencampuri ranah pekerjaan (*family work conflict*) (Adams dkk, 1996). Netermeyer, Boles, & McMurrian (1996) menyatakan *work family conflict* berawal dari tuntutan kerja yang mengganggu kinerja peran keluarga, dan *family work conflict* berawal dari tuntutan keluarga yang mengganggu kinerja para pekerja. Konflik seringkali terjadi karena tugas rumah tangga datang seiring dengan tugasnya sebagai karyawan dan keduanya memerlukan perhatian yang sama besar, waktu dan energi untuk mencapai pemenuhan yang optimal. Beberapa peningkatan kinerja mungkin timbul karena tanggung jawab keluarga karyawan mengganggu tugas pekerjaan mereka, biasanya disebut *family work conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan mengalami peningkatan setiap hari, dan bukti juga menunjukkan bahwa *family work conflict* juga mengalami peningkatan setiap hari (Wang, Liu, Zhan & Shi, 2010). Byron (2005) membuat perbedaan antara *work family conflict* dan *family work conflict*. *Work family conflict* dapat tumbuh dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga.

Job performance merupakan salah satu konsekuensi langsung dari *work family conflict* dan *family work conflict* yang telah diuji oleh beberapa peneliti seperti Aryee (1992), Frone *et al* (1997), Karatepe dan Sokmen (2006) dan Netermeyer, Maxham, dan Pullig (2005), dimana mereka menemukan hasil hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan *job performance*. Selain itu terdapat penelitian yang menguji hubungan antara *job performance* dengan *job related tension*. *Job related tension* berhubungan negatif dengan kinerja manajerial (Dunk, 1993). Kemudian Hopwood (1973) menyatakan bahwa *job related tension* merefleksikan aspek-aspek dari suatu pekerjaan yang memunculkan *frustration and anxiety* (frustasi dan kegelisahan). Hirst (1981) menyatakan bahwa manajer mungkin merespon *job related tension* yang tinggi dengan *dysfunctional behavior*. Konsekuensi dari *job related tension* pada seseorang dalam suatu organisasi adalah rendahnya kinerja, pemenuhan kerja yang rendah, kurangnya tanggung jawab, tidak menaruh minat pada perusahaan dan kolega, kreativitas yang kurang, mangkir dan intensitas *turnover* yang tinggi (Schuler, 1980; Weick, 1983). *Job related tension* merupakan keadaan wajar karena merupakan bagian dari reaksi atau penafisran seseorang terhadap suatu situasi, kondisi atau kejadian tertentu (Weis, 1987).

Bendahara pengeluaran juga dihadapkan pada sejumlah masalah seperti jam kerja yang sering melebihi batas waktu kerja, kelebihan beban kerja, gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang harus dipikul dan pelatihan yang rendah. Hal ini menimbulkan tekanan-tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya atau disebut dengan *job related tension*. Anoraga dan Widiyanti, (1993) menyatakan *job related tension* merupakan situasi yang menyangkut perasaan seseorang yang mengalami ketegangan karena kondisi-kondisi penekanan dari dalam atau dari luar diri seseorang dan setiap orang berbeda ketahanan dalam menghadapi penekanan yang menimbulkan stress. Tekanan yang dialami oleh seorang bendahara berasal dari tuntutan Undang-undang dan peraturan pemerintah yang sedemikian berat. Bendahara juga mengalami kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan perannya dalam keluarga karena jam kerja yang kadang membutuhkan totalitas. Dari beberapa penelitian penelitian tersebut maka memunculkan gagasan bahwa *work family conflict*

dan *family work conflict* dapat mempengaruhi *job performance* melalui *job related tension*.

Tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga, jam kerja yang panjang juga seringkali menimbulkan tekanan pekerjaan atau *job related tension*. Hal ini akan mengakibatkan kinerja menurun, lesu dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sehingga dalam penelitian ini juga berfokus untuk meneliti pengaruh mediasi *job related tension* terhadap *work family conflict* dan *family work conflict*.

LANDASAN TEORI

Penelitian Terdahulu

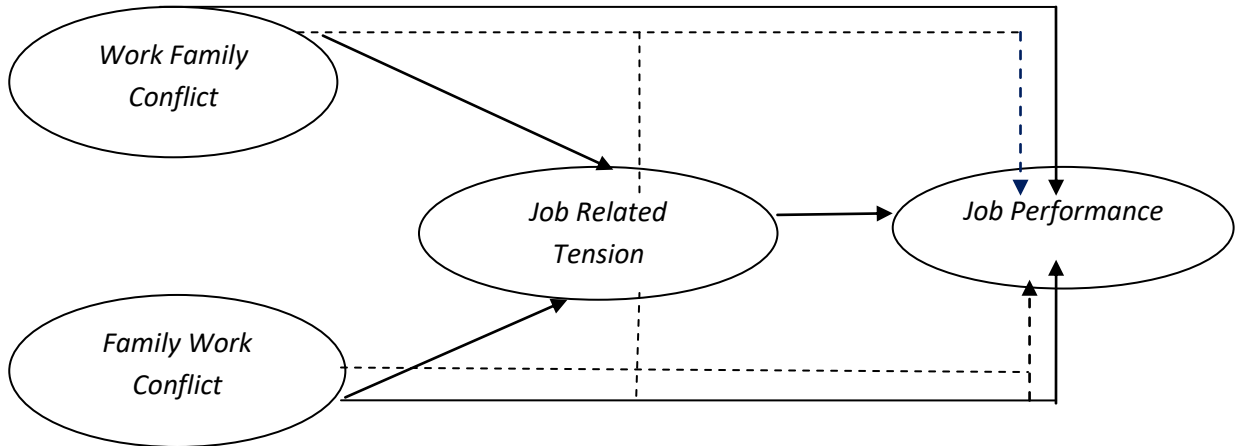
Penelitian tentang *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict*, *Job Related Tension* dan *Job Performance* yang dihubungkan dengan berbagai macam variabel telah banyak dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Beberapa penelitian antara lain, Burke, Koyuncu, dan Fiksenb (2013) yang meneliti konsekuensi dari *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* diantara karyawan di bagian depan atau *Frontline* hotel-hotel di Turki. Sampel diambil dari para *General Manager* hotel bintang empat dan Lima di tahun 2012. Kuesioner pertama kali diberikan kepada para *General Manager* hotel tersebut kemudian *Human Resources Managers* membagikan kepada para karyawan. Dari total 930 kuesioner yang didistribusikan, sejumlah 549 berhasil kembali dengan persentase 59%. Kuesioner dibagikan dalam bahasa Turki dan kemudian diterjemahkan kembali dalam bahasa Inggris. Penelitian ini menemukan bahwa pengukuran *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *family work conflict*. Penelitian lain dilakukan oleh Kremer dan Inbal (2016). Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji apakah stress berpengaruh positif terhadap konflik, apakah semakin besar konflik maka semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan, apakah stress mempengaruhi *Burnout*. Sampel diambil dari Institusi Akademis dan Kantor – kantor yang berada di Israel. Kuesioner diberikan kepada 134 orang yang menggabungkan peran antara pekerjaan, keluarga dan sekolah. Hasil penelitian ini adalah *school family conflict*, *family school conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Role Theory

Teori peran (*role theory*) mendefinisikan “peran” atau “*role*” sebagai “*the boundaries and sets of expectations applied to role incumbents of a particular position, which are determined by the role incumbent and the role senders within and beyond the organization’s boundaries*” (Banton, 1965; Katz & Kahn, 1966, dalam Bauer, 2003). Selain itu, Robbins (2001) mendefinisikan peran sebagai “*a set of expected behavior patterns attributed to someone occupying a given position in a social unit*”. Strategi dan struktur organisasi juga terbukti mempengaruhi peran dan persepsi peran atau *role perception* (Kahn, et al., 1964; Oswald, Mossholder, & Harris, 1997 dalam Bauer, 2003). Ditinjau dari Perilaku Organisasi, peran merupakan salah satu komponen dari sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi. Di sini secara umum ‘peran’ dapat didefinisikan sebagai “*expectations about appropriate behavior in a job position (leader, subordinate)*”. Ada dua jenis perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan, yaitu (1) *role perception*: yaitu persepsi seseorang mengenai cara orang itu diharapkan berperilaku; atau dengan kata lain adalah pemahaman atau kesadaran mengenai pola perilaku atau fungsi yang diharapkan dari orang tersebut, dan (2) *role expectation*: yaitu cara orang lain menerima perilaku seseorang dalam situasi tertentu. Dengan peran yang dimainkan seseorang dalam organisasi, akan terbentuk suatu komponen penting dalam hal identitas dan kemampuan orang itu untuk bekerja.

KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori peran tersebut diatas, maka kerangka pikir dan hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:



Gambar: 1. Kerangka pikir Penelitian

a. *Work family conflict* dan *Job related tension*

Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Katz dan Kahn, 1978 dalam Murtiningrum, 2005). *Work family conflict* adalah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal (Kahn *et al*, 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga berakibat pada *job related tension* karena adanya konflik antar peran (*interrole conflict*) yang berarti terjadi konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih. *Work family conflict* cenderung mengarah *job related tension* karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan seringkali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan dituntut untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk keluarga (Judga *et al*, 1994 dalam Murtiningrum 2005). Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti : jam kerja yang panjang, tidak teratur, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Herman & Gyllstrom (1977) dalam Greenhaus & Beutell (1985) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak *work family conflict* dibandingkan individu yang tidak menikah. Individu yang berperan sebagai orang tua akan mengalami *work family conflict* lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang usianya sudah dewasa (Greenhaus & Beutell, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck *et al.*, 1980 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Keluarga besar akan membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan keluarga kecil, juga diasosiasikan mempunyai konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi (Cartwright, 1978; Keith & Schafer, 1980 dalam greenhaus & Beutell, 1985). Lebih jauh lagi Greenhaus & Beutell (1982) dalam Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa keluarga besar menghasilkan konflik terutama untuk perempuan yang memiliki suami yang sangat terlibat dalam karir kerja mereka. Gutek, Searle, & Klepa (1991) dalam Martin *et al*, (2002) menyatakan bahwa

perempuan secara rata – rata mendapatkan stress yang lebih dalam peran keluarga dibandingkan laki – laki. Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga sebagai pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki – laki cenderung melihat tanggung jawab keluarga dengan pendekatan penyeimbang dan kemungkinan besar menukar tanggung jawab keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan (Tenbrunsel *et al.*, 1995 dalam Martin *et al.*, 2002). Peningkatan tanggung jawab *dual career* membuat *work family conflict* sulit bagi individu untuk memelihara sebuah keseimbangan antara keluarga dan tanggungjawab pekerjaan seperti memenuhi komitmen keluarga dan bertemunya antara kriteria dari tempat kerja (Frone *et al.*, 1992)

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H1 : *Work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Related Tension*

b. Family work conflict dan Job related tension

Teori peran menjelaskan bahwa konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain (Katz dan Kahn, 1978 dalam Murtiningrum, 2005). Netermeyer *et al* (1994) mendefinisikan *family work conflict* sebagai sebuah bentuk *interrole conflict* dimana secara keseluruhan adanya tuntutan waktu tertentu serta ketegangan yang ditimbulkan karena gangguan dari keluarga terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan. Ada beberapa indicator tentang konflik keluarga dan pekerjaan, yaitu tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai orangtua dan campur tangan pekerjaan (Frone *et al.*, 19912). *Family work conflict* terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti : hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga (Greenhaus,2002). *Family work conflict* mempunyai dampak negative kepada kepuasan kerja, kinerja pekerjaan dan kepuasan menikmati waktu luang (Frone *et al.*, 1992)

Family work conflict atau *Family interfere with work* dapat mengarah pada tekanan terhadap pekerjaan atau *job related tension* dikarenakan banyaknya waktu berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (judge *et al.*, 1994 dalam Murtiningrum 2005). Bendahara pengeluaran adalah orang yang ditunjuk untuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan Belanja Negara dalam pelaksanaan APBN pada kantor/Satker Kementerian Negara/Lembaga. Dalam hal ini contohnya adalah pada saat seorang pegawai ditunjuk sebagai bendahara pengeluaran, keluarga tidak menyetujui dengan alasan takut terseret kasus korupsi atau keluarga takut nanti ditangkap KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi). Frone *et al* (1994) mengadakan penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian tersebut dilakukan dengan metode random sample survey dari 1993 karyawan di New York. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable tekanan pekerjaan dengan koefisien pengaruh sebesar - 0,62.

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H2 : *Family work conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Related Tension*

c. Work family conflict dan Job performance

Kinerja atau Job performance oleh Stone (2005) dalam Christine, Oktorina dan Mula (2010) adalah '*Performance relates to the achievement or non achievement of specific results designated to be accomplish*'. Sedangkan menurut Swanson dan Holton (2001) "*Performance is accomplishing units of mission related outcomes or outputs*" sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja atau *Job performance* adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikkan dengan keahlian tugas seseorang atau kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Christine, Oktorina dan Mula, 2010).

Rikantika, Rurin (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah wanita yang bekerja lebih dari dua tahun. Hasil penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Guitian (2009) berpendapat bahwa *work family conflict* berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, penggunaan alcohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Disamping itu *work family conflict* juga dapat menurunkan kinerja dan mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H3 : *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job performance*

d. Family work conflict dan Job performance

Menurut Somers dan Birmbaum (1998) dalam Christine, Oktorina dan Mula (2010) "*Job performance is characterized by a strong emphasis on one dimension, task proficiency, usually as rated by one's immediate supervisor*". Robbins dan Coulter mengatakan bahwa *Performance is the end of result of an activity. Managers are concerned with organizational performance the accumulated end results of all the organization's work activities*" Menurut Steers & mowday dalam Jackofsky (1984) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya. *Family work conflict* akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin rendah tuntutan keluarga terhadap seseorang maka akan meningkatkan efektifitas karyawan tersebut dalam bekerja. Sebaliknya semakin banyak tuntutan keluarga terhadap seorang karyawan akan semakin menurunkan kinerja.

Roboth, Jane Y (2016) melakukan penelitian dengan tujuan untuk membuktikan pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari *work family conflict* dan stress kerja dan menganalisis *work family conflict* dan kinerja wanita berperan ganda di yayasan Compassion East Indonesia. Hasil penelitian ini adalah *family interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H4 : *Family work conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job performance*

e. Job related tension terhadap job performance

Melayu S.P hasibuan (2007) menyatakan bahwa karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja dan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negative hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan ini dikenal dengan kepuasan kerja, tekanan dan frustasi. (Daromes, 2011). Berdasarkan

pendapat tersebut maka penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam mengatur karyawannya harus memperhatikan juga aspek pikiran, perasaan dan keinginan karyawan, karena aspek inilah yang akan menentukan kinerja karyawan, dedikasi dan kecintaan mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Sikap-sikap yang timbul dari perasaan ini dikenal juga dengan kepuasan kerja, tekanan dan frustrasi. Apabila karyawan mengalami tekanan kerja, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor. Dampak dari tekanan kerja ini adalah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kinerja karyawan dikantor. Demikian juga dengan bendahara, pada saat dikantor menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga mengakibatkan energi untuk bekerja semakin berkurang dan kinerjanya menurun. Semakin banyak tuntutan pekerjaan yang terjadi maka akan menurunkan kinerja seseorang. Tekanan – tekanan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H5 : *Job related tension* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*

f. *Work family conflict* dan *job related tension* terhadap *job performance*

Work family conflict adalah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal (Kahn *et al*, 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga berakibat pada *job related tension* karena adanya konflik antar peran (*interrole conflict*) yang berarti terjadi konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih. Guitian (2009) berpendapat bahwa *work family conflict* berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Disamping itu *work family conflict* juga dapat menurunkan kinerja dan mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti : jam kerja yang panjang, tidak teratur, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H6 : *Work family conflict* dan *job related tension* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*

g. *Family work conflict* dan *job related tension* terhadap *job performance*

Netermeyer *et al* (1994) mendefinisikan *family work conflict* sebagai sebuah bentuk *interrole conflict* dimana secara keseluruhan adanya tuntutan waktu tertentu serta ketegangan yang ditimbulkan karena gangguan dari keluarga terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan. Ada beberapa indikator tentang konflik keluarga dan pekerjaan, yaitu tekanan sebagai orangtua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai orangtua dan campur tangan pekerjaan (Frone *et al.*, 19912). Menurut Steers & mowday dalam Jackofsky (1984) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan individu itu sendiri, dalam hal agar dipekerjakan, dipertahankan dalam pekerjaannya, dan berbagai imbalan yang akan diterima terkait dengan kinerjanya. *Family work conflict* akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin rendah tuntutan keluarga terhadap seseorang maka akan meningkatkan efektifitas karyawan tersebut dalam bekerja. Sebaliknya semakin banyak tuntutan keluarga terhadap seorang karyawan akan semakin menurunkan kinerja. *Family work conflict* atau *Family interfere with work* dapat mengarah pada tekanan terhadap pekerjaan atau *job related tension* dikarenakan banyaknya waktu

berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (judge et al, 1994 dalam Murtiningrum 2005). Semakin tinggi job related tension karyawan akan menurunkan kinerjanya.

Dengan demikian, hipotesis berikut diturunkan:

H7 : *Family work conflict* dan *job related tension* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*

METODE PENELITIAN DAN DEFINISI VARIABEL

Populasi dalam penelitian ini adalah Bendahara Pengeluaran pada wilayah Makassar. Sampel penelitian ini adalah bendahara pengeluaran yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis/Satuan kerja pada wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar I. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Bendahara Pengeluaran yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis /Satuan Kerja dimana konflik keluarga ini dalam arti yang luas bukan hanya sebatas rumah tangga tetapi secara jiwa dan raga mempunyai hubungan keluarga.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data dikumpulkan oleh peneliti dari para Bendahara Pengeluaran yang bekerja Unit Pelaksana Teknis di Makassar, yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini terdapat 34 item pertanyaan yang diajukan pada kuesioner yang disebar. Kuesioner yang disebar kepada responden terdiri atas pembagian 6 item pertanyaan mengenai *work family conflict*, 6 item pertanyaan mengenai *family work conflict*, 15 item pertanyaan berhubungan tentang *job related tension*, 7 item pertanyaan tentang *job performance*.

Data dan informasi dalam penelitian diperoleh dengan menggunakan metode *survey* yaitu data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung (*Personality Administered Questionnaires*) kepada bendahara pengeluaran pada unit pelaksana teknis atau satuan kerja yang berada pada wilayah KPPN Makassar I. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup dengan menggunakan 5 point skala *Likert*. Kuesioner didistribusikan sebanyak 160 eksemplar dengan masing-masing 1 responden pada setiap unit pelaksana teknis atau satuan kerja di wilayah KPPN Makassar I.

a. Work Family Conflict

Definisi variabel *work family conflict* dalam penelitian ini adalah adanya bentuk konflik peran dimana adanya tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lainnya Kahn et al. (1964) dalam Greenhaus dan Beutell (1985). *Work family conflict* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Netemeyer et al. (1996) yang terdiri dari 6 pertanyaan. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yaitu mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga sedangkan skor yang tinggi menunjukkan tingginya konflik pekerjaan mengintervensi keluarga.

b. Family Work Conflict

Yaitu konflik yang terjadi ketika keluarga bertentangan dengan pekerjaan Gutek et al. (1991) dalam Pasewark dan Viator (2006) dimana seorang karyawan marah jika harus meninggalkan pekerjaannya lebih cepat untuk memenuhi fungsi keluarga atau seorang karyawan mengalami frustrasi mengenai keterlambatan kerja karena harus mengantarkan anaknya ke sekolah. *Family work conflict* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Netemeyer et al. (1996) yang terdiri dari 6 pertanyaan. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yaitu mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju). Skor yang rendah menunjukkan rendahnya konflik keluarga mengintervensi pekerjaan dan begitu pula sebaliknya.

c. Job Related Tension

Job related tension adalah suatu keadaan yang merefleksikan aspek-aspek dari suatu pekerjaan yang menimbulkan frustrasi dan kegelisahan. Aspek-aspek tersebut meliputi kondisi dimana seseorang mengalami tuntutan peran yang berlebihan, atau merasa tidak cukup dilengkapi untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu (Hopwood, 1972). *Job related tension* menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Kahn et al (1964) dan divalidasi oleh Mackinnon (1978) dan selanjutnya oleh Wooten, Fakunmoju, Kim dan LeFevre (2010); Daromes (2011) yang terdiri dari 15 pertanyaan. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yaitu mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju).

d. Job Performance

Mathis dan Jackson (2002:81), berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan (Daromes, 2014). Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari Hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Penilaian kinerja menggunakan instrument yang dikembangkan oleh William and Anderson (1991), yang terdiri dari 7 pertanyaan. Masing-masing responden diminta menjawab setiap pertanyaan dengan skala Likert 5 poin yaitu mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju).

HASIL DAN DISKUSI

a. Sampel dan Tingkat Pengembalian Sampel

Kuesioner yang dikirim sejumlah 160 eksemplar dan kuesioner yang direspon sejumlah 160 eksemplar, sehingga presentase sebesar 100% , semua responden menjawab semua item pertanyaan dan semua kuesioner dapat digunakan 100%.

b. Statistik Deskriptif: Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 160 responden, jumlah responden berusia 21-30 th sebanyak 23 orang (14,38%), 81 orang responden (50,62%) berusia 31-40 th, kemudian sebanyak 42 orang responden (26,25%) berusia 41-50 th, serta 14 orang responden (8,75%) berusia diatas 50 th. Sebanyak 18 orang responden (11,25%) adalah lulusan SMA, 11 orang responden (6,88%) adalah lulusan D3, 108 orang responden (67,5 adalah lulusan S1, serta 23 orang responden (14,37%) adalah lulusan S2. Sebanyak 19 orang responden (11,88%) yang masa kerja berkisar antara 1-6 tahun, masa kerja berkisar antara 7-10 tahun sebanyak 53 orang responden(33,12%), untuk masa kerja 11-15 th sebanyak 32 orang responden (20%), sejumlah 22 orang responden (13,75%) masa kerja 16-20 th, 12 orang responden (7,5%) masa kerja pada kisaran 21-25 th, 16 orang responden (10%) masa kerja 26-30 th, serta 6 orang responden (3,75%) dengan masa kerja diatas 30th. Untuk responden yang telah menikah sejumlah 144 orang (90%), dan yang tidak menikah sejumlah 16 orang responden (10%). Responden yang suami/istri bekerja sejumlah 98 orang (61.25%) dan suami/istri yang tidak bekerja 62 orang (38.75%).

Berdasarkan tabel 4.1 b, responden yang paling banyak adalah pria sebanyak 86 orang (53,75%) dan rentang usia yang paling banyak berkisar pada 31-40 th sebanyak 81 orang responden (50,62), lulusan S1 adalah lulusan yang paling banyak yaitu sejumlah 108 orang (67,5%) dan masa kerja paling banyak berkisar antara 7-10 tahun sebanyak 53 orang (33,12%), serta responden dengan status perkawinan yang paling banyak adalah yang sudah menikah yaitu 144 orang (90%) dengan status suami/istri yang bekerja lebih banyak daripada yang tidak bekerja yaitu sebanyak 98 orang (61.25%)

c. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Standar Deviasi
<i>Work Family Conflict (WFC)</i>	6-30	6-28	17,80	5,78
<i>Family Work Conflict (FWC)</i>	6-30	6-28	17,69	4,35
<i>Job Related Tension (JRT)</i>	15-75	19-68	45,06	9,97
<i>Job Performance (JP)</i>	7-35	8-35	24,64	3,98

Sumber: Data Olahan (2018)

Jawaban yang diberikan oleh responden untuk variabel *work family conflict (WFC)* berkisar 6-28, dimana kisaran teoritis sebesar 6-30. Nilai mean sebesar 17,80 (mean per indikator 2.96) dan standar deviasi sebesar 5,78. Hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung mengarah ke skor jawaban 3 (kurang setuju) atau netral dimana bendahara pengeluaran memiliki *work family conflict* sedang.

Jawaban yang diberikan responden untuk variabel *family work conflict* berkisar 6-28, dimana kisaran teoritis sebesar 6-30. Nilai mean sebesar 17.69 (mean per indikator 2.94) dan standar deviasi 4.35. Hal ini menandakan bahwa jawaban responden cenderung mengarah ke skor jawaban antara 2 dan 3 dimana *family work conflict* bendahara pengeluaran cenderung sedang.

Jawaban yang diberikan oleh responden untuk variabel *job related tension* berkisar 19-68, dimana kisaran teoritis sebesar 15-75. Nilai mean sebesar 45,06 (mean per indikator 3,004) dan standar deviasi sebesar 9,97. Hal ini mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung mengarah ke skor jawaban 3 dimana bendahara pengeluaran memiliki *job related tension* sedang.

Jawaban yang diberikan responden untuk variabel *job performance* berkisar 8-35, dimana kisaran teoritis 7-35. Nilai mean sebesar 24,64 (mean per indikator 5,52) dan standar deviasi 3,98. Hal ini menandakan bahwa jawaban responden cenderung mengarah ke skor jawaban 3 dan 4 dimana responden memiliki *job performance* sedang.

d. Hasil Analisis Jalur

Tabel 4
Koefisien Jalur Model Struktural

Variabel Exogenous	Variabel Endogenous	Koefisien Standardized Beta	Sig.	Ket.
<i>Work Family Conflict (X)</i>	<i>Job Related Tension (Y)</i>	0,274	0,001	Signifikan
<i>Family Work Conflict (X)</i>		0,518	0,000	Signifikan
<i>Work Family Conflict (X)</i>	<i>Job Performance (Z)</i>	0,119	0,023	Signifikan

Variabel Exogenous	Variabel Endogenous	Koefisien Standardized Beta	Sig.	Ket.
Family Work Conflict (X)		0,261	0,259	Tidak Signifikan
Job Related Tension (Y)		0,246	0,015	Signifikan

Sumber: Data Olahan (2018)

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Related Tension

Hipotesis 1 menyatakan pengaruh *work family conflict* terhadap *job related tension*. Hasil pengujian statistik *t* bahwa nilai koefisien *standardized beta* sebesar 0,274 dan nilai probabilitas *sig.* Sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job related tension* (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan *work family conflict* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *job related tension* (Y) diterima.

Pengaruh Family Work Conflict terhadap Job Related Tension

Hipotesis 2 menyatakan pengaruh *work family conflict* terhadap *job related tension*. Hasil pengujian statistik *t*, bahwa nilai koefisien *standardized beta* sebesar 0,518 dan nilai probabilitas *sig.* Sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *family work conflict* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job related tension* (Y). Artinya, hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin besar seseorang mengalami *family work conflict* (X_2) maka semakin meningkatkan *job related tension* (Y). Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan *family work conflict* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *job related tension* (Y) diterima.

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Performance

Hipotesis 3 menyatakan pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Hasil pengujian statistik *t*, bahwa nilai koefisien *standardized beta* sebesar 0,119 dan nilai probabilitas *sig.* Sebesar $0,023 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job performance* (Z). Artinya, hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi seseorang mengalami *work family conflict* (X) maka semakin meningkatkan *job performance* (Z). Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan *work family conflict* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Z) diterima.

Pengaruh Family Work Conflict terhadap Job Performance

Hipotesis 4 menyatakan pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Hasil pengujian statistik *t*, bahwa nilai koefisien *standardized beta* sebesar 0,261 dan nilai probabilitas *sig.* Sebesar $0,259 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *family work conflict* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *job performance* (Z). Artinya, hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *family work conflict* (X_2) seseorang maka semakin meningkatkan *job performance* (Z). Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan *family work conflict* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Z) tidak dapat diterima.

Pengaruh Job Related Tension terhadap Job Performance

Hipotesis 5 menyatakan pengaruh *job related tension* terhadap *job performance*. Hasil pengujian statistik *t*, bahwa nilai koefisien *standardized beta* sebesar 0,246 dan nilai probabilitas *sig.* Sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *job related tension* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job performance* (Z). Artinya, hipotesis ini menunjukkan semakin tinggi *job related tension* (Y) seseorang, maka semakin meningkatkan *job performance* (Z). Dengan demikian, hipotesis 5 yang menyatakan *job related tension* (Y) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Z) diterima.

e. Perhitungan Nilai Signifikansi Pengaruh Mediasi (Sobel Test)

Salah satu kelemahan program SPSS terletak pada tidak dapat diketahuinya nilai signifikansi peranan variabel intermediasi atau pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dalam sebuah model (Ng dan Daromes, 2016). Nilai prediksi dari sebuah model dapat diketahui dalam analisis jalur, namun demikian besaran nilai signifikansi model pengukuran tidak dapat diketahui. Solusi untuk menyelesaikan masalah ini salah satunya dilakukan dengan pengujian Sobel (*Sobel test*) yang bertujuan untuk mendapatkan nilai signifikansi peran variabel intermediasi dalam sebuah model. Nilai signifikansi peran variabel intermediasi diperoleh dengan cara menghitung nilai estimasi (*estimate*) dan standar error (S.E) dari sebuah jalur (Sobel, 1982) dengan rumus sebagai berikut:

$$z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*SE_a^2 + a^2*SE_b^2)$$

dimana: **a** adalah koefisien regresi (*unstandardize*) untuk hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel mediasi; **b** adalah koefisien regresi (*unstandardize*) untuk hubungan antara variabel terikat (*dependent*) dengan variabel mediasi; **SE_a** adalah nilai *standard error* dari hubungan variabel *independent* dengan variabel mediasi, dan **SE_b** merupakan nilai *standard error* hubungan variabel *dependent* dengan variabel mediasi.

Berikut ini adalah hasil perhitungan peran variabel intermediasi dari model penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Nilai Signifikansi Pengujian Tidak Langsung (Sobel Test)

Kombinasi Variabel	Nilai Estimasi	Standard Error	p value of Sobel Test	Keterangan
WFC ---> JP via JRT	0,274 ; 0,246	0,141 ; 0,040	0,06388792	Tidak Signifikan
FWC ---> JP via JRT	0,518 ; 0,246	0,187 ; 0,040	0,01154750	Signifikan

Sumber: Perhitungan dengan bantuan program *statistics calculators version 3.0 BETA* (2018).

Berdasarkan hasil perhitungan *Sobel test* dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung work family conflict terhadap job performance memiliki nilai *p-value (two-tailed probability)* *Sobel test* sebesar 0,063 > *alpha* 0,05. Dengan demikian, hipotesis 6 yang menyatakan *work family conflict* (X) dan *job related tension* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Z) tidak dapat diterima.
2. Pengaruh tidak langsung *family work conflict* terhadap *job performance* memiliki nilai *p-value (two-tailed probability)* *Sobel test* sebesar 0,011 < *alpha* 0,05. Dengan demikian, hipotesis 7 yang menyatakan *family work conflict* (X) dan *job related tension* (Y) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Z) diterima.

Little, Bovaird dan Card (2007:210) menjelaskan bahwa dalam menjelaskan variabel mediasi, terdapat 4 tipe mediasi yang dapat terjadi, antara lain: *full mediation*, *partial mediation*, *inkonsistent mediation* dan *no mediation*.

Berdasarkan pada tipe mediasi yang digambarkan tersebut maka variabel *job related tension* dalam memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *job performance* merupakan tipe *No Mediation*, hal ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *job performance* atau dengan kata lain variabel *job related tension* gagal berfungsi sebagai variabel *intervening* yang memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Kemudian variabel *job related tension* yang memediasi hubungan antara *family work conflict* dengan *job performance* merupakan tipe *full mediation*. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel *job related tension* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *job performance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada tipe mediasi yang digambarkan pada uji sobel maka variabel *job related tension* dalam memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *job performance* merupakan tipe *No Mediation*, hal ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *job performance* atau dengan kata lain variabel *job related tension* gagal berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Responden dalam penelitian ini paling banyak berada pada usia 31-40 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja. Pada usia tersebut, responden rata-rata sudah mempunyai anak, meskipun jumlah pekerjaan sangat banyak namun pada saat pulang kerumah, tekanan – tekanan akibat pekerjaan akan menurun misalnya sampai dirumah anak sudah menunggu dengan senyum, bisa bermain-main dengan anak. Sampai dirumah bisa bercerita dengan pasangan tentang kegiatan hari ini dan bertukar pikiran sehingga beban pekerjaan bisa berkurang. Pepatah jawa menyatakan “*mangan ora mangan sing penting kumpul*” dan “*rukun agawe santosa, crah agawe bubrah*” menunjukkan penekanan masyarakat kepada kebersamaan dan kekeluargaan sehingga senantiasa ingin bersikap yang baik kepada anggota keluarga dan selalu ingin berkumpul bersama dengan keluarga maupun lingkungan sosialnya (Herusatoto, 2008). Tekanan dalam pekerjaan akan berkurang pada saat sampai dirumah bertemu dengan keluarga akan merasakan rasa ketenangan atau kenyamanan.

Bekerja sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) juga memberi rasa keamanan karena secara umum setiap pegawai membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya (Fendy, 2014). *Job performance* tinggi karena dipengaruhi oleh tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan keluarga juga karena pengalaman, kemampuan dan disiplin dalam bekerja. Prawirosentono dalam Amran (2009) menyatakan disiplin adalah alat taat kepada hukum dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku disuatu tempat atau lingkungan tertentu. Dengan bekerja sesuai dengan aturan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar serta tidak ada rasa khawatir bahwa pekerjaannya akan memberikan dampak buruk terhadap keluarga dikemudian hari, mengingat responden dalam penelitian ini adalah bendahara pengeluaran.

Pekerjaan dikantor menyita waktu dengan anak-anak dan suami/istri, seringkali tidak memiliki waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang ada dirumah, tetapi tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan, dan bisa memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan, serta dapat melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan role theory Banton (1965) dan Katz & Kahn (1996) dalam Bauer (2003) yang mendefinisakan “peran” atau “role” sebagai “*the boundaries and sets of expectations applied to role incumbents of a particular position, which are determined by the role incumbent and the role senders within and beyond the organization’s boundaries*”. Scott et al (1981) dalam Kanfer (1987) yang menyatakan lima aspek penting dari peran yaitu bersifat impersonal bahwa posisi peran itu sendiri akan menentukan harapannya, bukan individunya, peran itu berkaitan dengan perilaku kerja (*task behavior*) – yaitu, perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu, dan peran ini sulit dikendalikan – (*role clarity* dan *role ambiguity*), peran itu dapat dipelajari dengan cepat dan dapat menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama, peran dan

pekerjaan (*jobs*) itu tidaklah sama – seseorang yang melakukan satu pekerjaan bisa saja memainkan beberapa peran.

2. Hasil uji sobel mengindikasikan bahwa variabel *job related tension* yang memediasi hubungan antara *family work conflict* dengan *job performance* merupakan tipe *full mediation*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job related tension* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *job performance*. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan tiga jenis *family work conflict* yaitu : pertama adalah *time based conflict* atau waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga); kedua adalah *strain based conflict*, ini terjadi saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya; dan yang ketiga adalah *behavior based conflict* yang berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Terkait aspek waktu atau *time based conflict*, jika seorang karyawan terlalu banyak menghabiskan waktu dirumah sampai tidak bisa menjalankan perannya dengan baik, hal ini bisa menimbulkan masalah di kantor. Demikian pula, jika seorang karyawan terlalu banyak terbebani pekerjaan di rumah (misalnya mengurus anak atau mengurus orang tua, tanggung jawabnya dikantor bisa terganggu. Terkait aspek masalah atau *strain based conflict*, tuntutan kinerja di rumah yang terlalu tinggi bisa membuat orang stress di rumah. Stress di rumah kemudian bisa terbawa ke kantor dan menimbulkan masalah baru di kantor. Demikian pula, jika seorang karyawan mengalami stress di rumah akibat beban hidup yang terlalu berat, kinerjanya di kantor bisa terganggu. Kemudian terkait aspek perilaku atau *behavior based conflict*, *family work conflict* terjadi karena ketidaksejajaran antara perilaku di rumah dan di kantor. Misalnya seorang karyawan yang bentukan karakternya di rumah tidak bisa tegas karena selalu ditekan oleh suami/istrinya, akan sulit menjadi supervisor yang tegas dan keras pada bawahannya.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa pada saat ada masalah di rumah sebagai contoh: bertengkar dengan suami/istri, anak-anak bermasalah kemudian berangkat ke kantor dan di kantor pekerjaan sangat menyita waktu dan menguras emosi maka akan semakin merusak suasana hati. Hal ini akan membuat kinerja menurun. Waktu yang harus disediakan untuk keluarga menghambat perkembangan karier, karena terlalu banyak waktu yang harus disediakan untuk keluarga akibatnya tidak mengetahui peluang-peluang untuk kemajuan atau promosi yang ada dalam karier, hal ini berdampak pada evaluasi kinerjanya. Keluarga menginginkan untuk meluangkan waktu lebih banyak daripada untuk bekerja hal ini berdampak pada tidak terselesaikannya pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan.

Permasalahan dalam keluarga menyebabkan sulit berkonsentrasi ketika bekerja, keluarga dan teman menyita waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor, padahal beban kerja berat dan tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja biasa hal ini mengakibatkan bendahara gagal dalam melaksanakan tugas-tugas pokok. Hal ini sejalan dengan bagian dari *role theory* yaitu *role failure* atau kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu (Cohen, Bruce J., 2009). Terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga ketika akan berangkat kekantor akan mengakibatkan perasaan cemas karena ada pekerjaan yang belum selesai dirumah, ada perasaan tidak enak karena tidak bisa memuaskan tuntutan kepentingan dari keluarga. Hal ini sejalan dengan bagian dari *role theory* yaitu *role strain* atau kondisi yang timbul bila seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi harapan atau tujuan peranan yang dijalankan dikarenakan adanya ketidakserasian yang bertentangan satu sama lain.

Penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2001) yang mendefinisikan peran sebagai "*a set of expected behavior patterns attributed to someone occupying a given position in a social unit*". Strategi dan struktur organisasi juga terbukti

mempengaruhi peran dan persepsi peran atau *role perception* (Kahn, *et al.*, 1964; Oswald, Mossholder, & Harris, 1997 dalam Bauer, 2003). Ditinjau dari Perilaku Organisasi, peran merupakan salah satu komponen dari sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi. Di sini secara umum 'peran' dapat didefinisikan sebagai "*expectations about appropriate behavior in a job position (leader, subordinate)*". Posisi dalam pekerjaan dapat merupakan stressor terhadap peran karena struktur sosial yang menimbulkan kesukaran, atau tuntutan posisi yang tidak mungkin dilaksanakan. Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang.

Kaz dan Kahn (1978) menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih secara bersamaan yang ditujukan pada diri seseorang. Peran yang tidak jelas, terjadi jika individu yang diberi peran yang tidak jelas dalam hal perilaku dan penampilan yang diharapkan. *Role ambiguity* merupakan kondisi stress yang disebabkan oleh kebingungan karena ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan untuk memenuhi peran mereka secara memuaskan (Wiryathi, 2014). Peran berlebih, terjadi jika individu menerima banyak peran (Keliat, 1992). Mondy, *et al* (1990) menyatakan bahwa *role overload* merupakan tipe konflik peran yang lebih kompleks, terjadi ketika harapan yang dikirimkan pada pemegang peran dapat digabungkan akan tetapi kinerja mereka melampaui jumlah waktu yang tersedia bagi orang yang melaksanakan aktivitas yang diharapkan. Kahn (1964) menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Jika sering terjadi perubahan terhadap lingkungan organisasi akan memunculkan rasa yang tidak aman. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama, karyawan dapat menjadi stress akibat adanya rasa tidak aman dan pasti akan pekerjaannya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984).

Beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti berikutnya di masa yang akan datang agar diperoleh hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut:

1. Melakukan wawancara mendalam serta mempunyai *contact person* responden sehingga dapat membantu peneliti dalam menggali konflik yang terjadi pada bendahara pengeluaran secara lebih mendalam.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya memasukkan peran gender untuk dipertimbangkan dalam peran wanita bekerja dalam masyarakat, karena hasil penelitian mengindikasikan bahwa perempuan mempunyai *job performance* yang lebih baik daripada laki laki meskipun perempuan juga mempunyai konflik yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H, Maslow., 1994. Motivasi dan kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP Jakarta.
- Adams, G.A, dkk. (1996). Relationships of Jobs and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With job and Life Satisfaction. *Journal Applied Psychology*, Vol.81, no. 4, Hal 411-420
- Afsal, Sidra., Farooqi, Yasir Aftab., 2014. Impact of Work Family Conflict / Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction : a Case Study of Public

- Sector University, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and engineering*.
- Aida, Nahar. 2004. Pengaruh Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan dan Kepuasan Kerja Bawahan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *MAKSI*, Januari, Vol 4; 1-19
- Alex S. Nitisemito, Drs, Ec., 1988. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alexander, Linda., 2003. Job Performance & Motivation in Marketing. Kansas: Kansas State University.
- Amalia, M. 2005. Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja ditinjau dari Dukungan Sosial . Semarang: Fakultas Psikologi Universitas katolik Soegijapranata.
- Amalia, N., 2012. Pengaruh Work Family Conflict dan Karakteristik Pekerjaan pada Employee Engagement. Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM Yogyakarta.
- Andriyani, Juli., 2014. Coping Stress Pada Wanita Karier Yang Berkeluarga. *Jurnal Al-Bayan*. Vol 21 No. 30.
- Aryee, S., 1992. Antecedents & Outcomes of Work Family Conflict Among Married Professional Women : Evidence From Singapore. *Human Relations*, 45(8). S.813-837
- Beal,D.J., Weiss,H.M., Barros, E., & MacDermi, S.M., 2005. An Episodic Process Model of Affective Influence on Performance. *Journal of Applied Psychology*,90, 1054-1068
- Beehr, T.A & Newman, J.E., 1978. Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A facet Analysis, Model, and Literature Review, *Personnel Psychology*, pp 665-699
- Birnberg, J.G., Luft, J. & Shield, M.D., 2006. Psychology Theory in Management Accounting Research. In : C.S. Chapman, A.G Hop Wood & M.D. Shield, eds. *Handbook og Management Accounting Research*. Amsterdam et al: Elsevier.
- Birnberg, J.G., Luft, J. & Shield, M.D., 2007. Psychology Theory in Management Accounting Research. In : C.S. Chapman, A.G Wood & M.D. Shield, eds. *Handbook og Management Accounting Research*. Oxford: Elsevier Ltd., pp. 113-135.
- Burke, Ronald J., Koyuncu Mustafa., Fiksenb, Lisa., 2013. Antecedents and Consequences of Work Family Conflict and Family Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *The IUP Journal of Management Research*, Vol XII, No.4.
- Bussey, K., & Bandura, A., 1999. Social Cognitive Theory of Gender Development and Health
- Byron, K., 2005. A meta-analitic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Jr, Van Harrison, R & Pinneau, S.R., 1975. *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*, Washington, DC: US Government Printing Office
- Cohen, Bruce J., 2009. Peranan, Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rineka Cipta
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E.R., & Hulin, C. L. (in press)., 2009. A Within-Person Approach to Work Behavior and Performance: Concurrent and Lagged Citizenship-Counterproductivity Associations, and Dynamic Relationships with Affect and Overall Job Performance. *In press at Academy of Management Journal*.
- Daromes, F. E. (2011). *KEJELASAN PERAN, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, DAN TEKANAN PEKERJAAN SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empirik Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Undip).

- Daromes, F. E. (2014). Peran Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi*, Vol 12 No. 2. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/54074888/>
- De, Vries, V.C., 2011. Tuntutan Pekerjaan, Konflik Kerja Keluarga, Dukungan Penyelia dan Kepuasan Kerja Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soetomo Surabaya. Tesis. Magister Sains Manajemen. Universitas Airlangga Surabaya.
- Deutsche Gesellschaft für., 2016. Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) u.a. *Unipolare Depression. S3-Leitlinie/Nationale Versorgungsleitlinie*. Version October 4.
- Dettmers, Jan., 2017 How Extended Work Availability Affects Well Being: The mediating roles of Psychological Detachment and Work Family Conflict. *An International Journal of Work, Health & Organization*.
- Dhanabhakyan, Malarvizhi., 2014 Work Family Conflict and Work Stress Among Married Working Women in Public and Private Sector Organizations. *International Research Journal of Business and Management*.
- Divara, I Gusti Agung Gede Krisna., 2016. Rahyuda, Agoes Ganesha. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No. 11, 6994-7021
- Drummond, Suzie., O'Driscoll, Michael P., Brough, Paula., Kalliath, Thomas., Siu, Oi Ling., Timms, Carolyn., Riley, Derek., 2016. The Relationship of Social Support with Well Being Outcomes via Work Family Conflict : Moderating Effect of Gender, Dependents and Nationality. *Human Relations*.
- Dunk, Alan S. 1993. The Effects of Job Related Tension on Managerial Performance in Participative Budgetary Settings. *Accounting Organizations and Society*. Vol 18, pp 575-585.
- Freudenberger, H. J., 1991. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J., 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. 75
- Guo et al., 2014. The Mediating Role of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Developmental Feedback and Employee Job Performance. *Social Behavior and Personality*. 42(5). 731-742.
- Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L., 1991. Rational Versus Gender Role Explanations for , Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 560-8.
- Haar, M Jarrod., Roche, Maree., Taylor, Daniel., 2012. Work Family Conflict and Turnover Intentions of Indigenous Employees: The Importance of The Whanau/Family for Maori. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Hirst, M.K., 1981. Accounting Information and The Evaluation of Subordinate Performance : A Situational Approach, *Accounting Review*, pp. 771-784
- Hirst, M.K., 1983. Reliance on Accounting Performance Measures, Task Uncertainty, and Dysfunctional Behavior: *Some Extensions*, *Journal of Accounting Research*, pp 596-605
- Hirst, M.K & Lowy, S.M., 1990. The Linear Addictive and Interactive Effects of Budgetary Goal Difficulty and Feedback on Performance, *Accounting, Organization and Society*, pp. 425-436.
- Hopwood, A.G., 1972. An Empirical Study of The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, *Journal of Accounting Research*, 10, (Suppl.), 156-182
- Hopwood, A.G., 1974. Accounting and Human Behavior. *London: Haymarket*
- Ilyas Yaslis. 2005. Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta.

- Kaliath, Parveen., Kaliath, Thomas., Chan, Christoper., 2017. Work Family Conflict, Family Satisfaction and Employee Well Being : a Comparative Study of Australian and Indian Social Workers. *Human Resources Management Journal*.
- Kanfer, R., 1987. Task-specific motivation: An integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinants. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 5, 237-264.
- Karabay, Melisa Erdilek, Ph.D., Tezergil, Seher Arikan., Kose, Ali., 2014. Does Motivation Mediate the Job Performance and Burnout? *Evidence from Turkish Banking Sector. American International Journal of Social Science* Vol 3, No.6.
- Karatepe, Osman M., Kilic, Hasan., Isiksel, Bengi., 2008 . An Examination of Selected Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict and Family Work Conflict in Frontline Service Jobs. *Service Marketing Quarterly*.
- Kenis, I., 1979. Effect of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Perormance. *Accounting Review*, pp. 707-721
- Karimi, Leila., 2008 A Study of a Multidimensional Model of Work Family Conflict Among Iranian Employees. *Community, Work & Family*.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Makikangas, A., 2003. Work Family Conflict and its Relationship to Well-Being: The Role of Personality as a Moderating Factor. *Personality And Individual Differences*, 35, 1669-1683.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki., 2010 Organizational Behavior Ninth Edition. New York : McGraw Hill.
- Kremer, Inbar., 2016. The Relationship Between School Work Family Conflict, Subjective Stress, and Burnout. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Iss 4pp.
- Leiter & Maslach C., 1997. The Truth about Burnout: How Organization Cause Personal Stress and What to do About it. USA: Jossey Bass
- Li, Andrew., McCauley, Kelly Davis., Shaffer, Jonathan A., 2017. The Influence of Leadership Behavior on Employee Work Family Outcomes : a Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*.
- Luthans, F., 2005. Organizational Behavior. 10th Edition. Yogyakarta: Andi.
- Major, V.S., Klein,K.J., & ehrhart,M.G..(2002). Worktime, work interference with family and psychological distress. *Journal Applied Psychology*, 87(3),.427-436.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mansour, Sari., Tremblay, Diane-Gabrielle., 2016. Work Family Conflict/Family Work Conflict, Job Stress, Burnout and Intention to Leave in The Hotel Industry in Quebec (Canada) : Moderating Role of Need for Family Friendly Practices as "Resource Passageways". *The International Journal of Human Resource Management*.
- Mathis, Robert L, & John H. Jackson., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Motowildo, S.J, Borman, W, C & Schmit. M. J., 1997. A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Peformance. *Human Peformance*, 10 71-83
- Morganson, Valerie J., Major, Debra A., Litano, Michael L., 2016. A Multilevel Examination of the Relationship Between Leader Member Exchange and Work Family Outcomes. *Springer science+Business Media* New York.
- Nasution, Idris Sardi., 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict & Family Work Conflict*) dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. (Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ng, Suwandi dan Daromes, F.E. (2016). Peran Kemampuan Manajerial sebagai Mekanisme Peningkatan Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 13, No. 2, 174 – 193.

- Netermeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert., 1996. Development and validation of work family conflict and family work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*.
- Netermeyer, R.G., Maxhan, J.G., & Pulley., 2005. *Conflict In The Work Family Interface: Link to Job Stress, Customer Service Employee Performance and Customer Purchase Intent. Journal of Marketing*. Vol 69, P:130-143
- Nohe, Christoph., Michel, Alexandra., Sonntag, Karlheinz., 2014. Family Work Conflict and Job Performance: a Diary Study of Boundary Conditions and Mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, J.Organiz. Behav. 35.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2006. Human Resource Management Edisi 10, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judga., 2002. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Rikantika, Rurin., 2016. Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Roboth, Jane Y ., 2016. Analisis Work Family Conflict Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 36 No. 1.
- Ross, Andrew ., 1994. Trust as a Moderator of The Effect of Performance Evaluation Style on Job Related Tension : A Research Note. *Accounting Organization and Society* Vol 19,. No. 7, pp 729-635
- Ross, Andrew ., 1995. Job Related Tension, Budget Emphais and Uncertainly : A Research Note. *Management Accounting Research*, Vol 6, 1-11
- Ryu, Taejun Cho Kiung., 2016. The Impacts of Family Work Conflict and Social Comparison Standards on Chinese Women Faculties Career Expectation and Success, Moderating by Self Efficacy. *Career Development Journal*.
- Santrock, John W., 2012 Educational Psychological 5 edition. New York : McGraw-Hill.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto., 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schuller, Randall S., 1980. Managing Human Resources, South Western College Publishing, Cicinati, Ohio
- Sekaran, U., 2011. Research Methods For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.
- Sekaran, U., 2014. Research Methods For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1. Edisi 4.
- Stone, Raymond J. 2005. Human Resource Management, 5thed Sydney: John Wiley & Sons
- Sonnentag, Sabine dan Freese, Michael (2002). "Performance Concepts and Performance Theory dalam Psychological Management of Individual Performance". UK: John Wiley & Sons, LTD.
- Swanson, R.A., 1999. The Foundations of Performance Improvement and Implications for Practice. In R. Turraco (Ed), The Theory and Practice of Performance Improvement. *Berret-Koehler* : San Francisco. Pp 1-25
- Valcour, Monique.,(2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*. ResearchGate.
- Vong, Louis Tze-Ngai., & Tang, Wendy Sio-Lai., 2017. The Mediating Effect of Work Family Conflict in the Relationship Between Job Stress and Intent to Stay : The Case of Tourism and Hospitality Workers in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*.

- Wayne, Sandy J., Lemmon, Grace., Hoobler, Jenny M., Cheung, Gordon W., Wilson, Morgan S., 2016. The Ripple Effect: A Spillover Model of The Detrimental Impact of Work Family Conflict on Job Success. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.*
- Weick, Karl. E.1995. Sensemaking of Organizations. California : *Sage Publications Ltd.*
- William, Larry J & Anderson, Stella E., 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management; ProQuest Central*
- Wood, R. E., & Bandura, A.,1989. Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- W.S, Christine., Oktorina Megawati, Mula Indah.,2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirawusahaan*, Vol.12, No.2.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., 2000. Source of Work Family Conflict: A Sino U.S. Comparison of The Effect of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, Vol.43 No. 1, hal. 113-123
- Zhang, M., Griffeth, R.W., & Fried, D.D., 2012. Work Family Conflict and Individual Consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.
-, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- _____, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Tanggungjawab Keuangan Negara.
- _____, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Keuangan Negara.

<http://www.bpkp.go.id>

<http://www.perbendaharaan.go.id>

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>

PMK Nomor 190/PMK.05/2012

PMK Nomor 162/PMK 05/2013

<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20141222115452-255-19704/alasan-perempuan-lebih-multitasking-dari-laki-laki>