

WORK FAMILY SINERGY : ANTESEDEN DAN KONSEKUEN

Wisnu Prajogo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Maria Pampa Kumalaningrum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

ABSTRACT

This research is aimed to examine the influence of family role conflict and family role ambiguity to work-family synergy, the influence of work-family synergy to life satisfaction and performance, and the influence of life satisfaction to performance.

269 employees from various organization participated in this research. This research has several findings. Family role conflict does not influence work-family synergy, Family role ambiguity has negative influence to work-family synergy, Work-family synergy has positive influence to life satisfaction, Life satisfaction does not influence performance, Work-family synergy has positive influence to performance.

Keyword : *Work Family Sinergy, Family Role Conflict, Family Role Ambiguity, Life Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Riset tentang konflik kantor-rumah (*work-family conflict*) telah banyak dilakukan orang. Mayoritas riset tersebut berfokus pada ketidakselarasan yang ada antara rumah dan kantor yang berimbas pada kinerja karyawan yang menurun. Jika beban seseorang di rumah terlalu berat dan berimbas ke menurunnya kinerja karyawan di kantor, hal ini seringkali disebut dengan *family-work conflict*. Jika beban seseorang di kantor terlalu berat dan berimbas ke seorang karyawan tidak bisa menjalankan peran di rumah dengan baik, hal ini disebut dengan *work-family conflict*.

Bagaimanapun, hubungan rumah dan kantor tidak selalu negatif. Bisa juga terjadi ada keselarasan yang baik antara rumah dan kantor. Rumah dan kantor saling mendukung seseorang sehingga terjadi sinergi yang baik yang disebut dengan *work-family synergy*. Riset tentang ini masih sangat terbatas, sehingga eksplorasi riset di bidang ini masih sangat terbuka.

LANDASAN TEORI

Work-family synergy terjadi jika antara keluarga dan kantor bisa saling mendukung sehingga tercipta keselarasan yang baik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya baik di rumah maupun di kantor. Hal ini tidak terlepas dari peran ganda yang dimiliki setiap orang. Seseorang karyawan di kantor pasti juga memiliki peran yang sama pentingnya di rumah. Seorang wanita, selain harus menjadi seorang karyawan yang baik juga harus berperan dengan baik sebagai seorang istri dan ibu. Seorang pria, selain harus menjadi karyawan yang baik juga harus menjalankan perannya sebagai seorang bapak dan kepala keluarga dengan baik.

Terkait penjelasan di atas, pada dasarnya setiap karyawan akan berusaha menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya (Vallone & Donaldson, 2001). Jika keseimbangan tersebut tercapai, maka seorang karyawan akan dapat menjalankan fungsinya baik di kantor ataupun di rumah dengan baik, sehingga kinerja karyawan tersebut di kantor dan di rumah akan sama baiknya. Jika keseimbangan tersebut tidak bisa dicapai, maka kinerja di kantor ataupun di rumah bisa terganggu, yang kemudian akan merugikan perusahaan dalam jangka panjang karena karyawan tidak berkinerja optimal.

Work-family synergy merupakan adanya sinergi antara kondisi pribadi seorang karyawan di rumah dan perannya di kantor (Beutel, 2010). Sinergi ini akan tercipta jika seorang karyawan mengalami kondisi emosi positif di rumah kemudian ke kantor dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini bisa juga terjadi jika seorang karyawan mengalami emosi positif di kantor dan membawa emosi positif itu di rumah, sehingga bisa melaksanakan perannya di rumah dengan sangat baik.

Riset tentang *work-family synergy* pernah dilakukan oleh Beutel (2010). Responden penelitiannya adalah karyawan yang memiliki anak di bawah 18 tahun yang masih di rumah. Variabel independen yang digunakan adalah *work-family synergy* dan variabel dependennya adalah aspek-aspek kepuasan dalam bekerja. Beutel (2010) menemukan bahwa *work-family synergy* berpengaruh positif pada aspek-aspek kepuasan dalam bekerja. Selain itu, dalam penelitian berbeda, Beutel (2010) juga meneliti pengaruh jadwal kerja pada *work family synergy*. Beutel menemukan bahwa jadwal kerja berhubungan dengan *work family synergy*.

Artikel ini menguji pengaruh *family role ambiguity* dan *family role conflict* pada *work family synergy*, pengaruh *work family synergy* pada *life satisfaction* dan kinerja, dan pengaruh *life satisfaction* pada kinerja. *Family role ambiguity* terjadi jika seorang karyawan mengalami ketidakjelasan akan perannya baik di rumah. *Family role ambiguity* juga ditandai dengan kadangkala seseorang merasa tidak berwenang atau mengalami ketidakjelasan akan wewenangnya di rumah. Seseorang akan bekerja dengan baik kalau dia tahu benar apa yang harus dilakukan. Dengan kata lain, semua jelas terkait tanggung jawab seseorang. Jika ketidakjelasan terjadi, maka orang bisa jadi bingung harus melakukan apa, sehingga urusan pekerjaan di rumah tidak pernah selesai dan menimbulkan masalah tersendiri. Jika hal ini terjadi, maka keselarasan antara rumah dan kantor akan terganggu, sehingga dirumuskan hipotesis pertama:

H1: *Family role ambiguity* berpengaruh negatif pada *work-family synergy*.

Role conflict adalah ukuran seberapa besar terjadi stress karena seseorang menjalani peran tertentu. Boles, et al. (1997) menyebutkan bahwa orang akan mengalami *role conflict* jika dia mendapatkan dua pengharapan yang tidak mungkin dapat dia capai secara bersamaan. *Family role conflict* merupakan konflik peran yang dialami seseorang di rumah yang membuat seorang karyawan menjadi tertekan dan stress. Konflik peran ini terjadi karena seseorang harus

melakukan berbagai hal yang saling bertentangan karena masing-masing menuntut waktu untuk melakukannya dan hal ini ada diluar kapasitas seseorang. Semakin tinggi *family role conflict*, akan membuat sinergi antara rumah dan kantor menurun, sehingga dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: *Family role conflict* berpengaruh negatif pada *work-family synergy*.

Work family synergy merupakan kondisi rumah dan kantor yang saling mendukung. Jika karyawan mengalami hal ini, maka dia akan bisa menikmati hidupnya dengan baik. Dalam hal ini, seorang karyawan bisa memiliki kualitas hidup yang baik karena terjadi keselarasan antara rumah dan kantor. Jika hal ini terjadi, maka orang bisa merasa mendapatkan kepuasan dalam hidup. Dalam hal ini dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut:

H3: *Work-family synergy* berpengaruh positif pada *life satisfaction*.

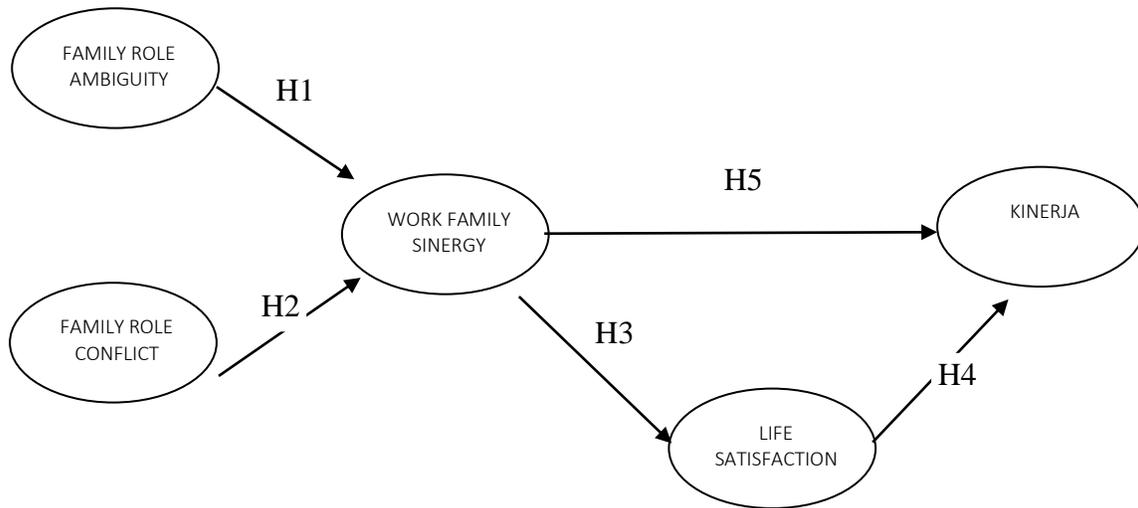
Seorang karyawan yang merasa bahwa dia bahagia dalam hidup, akan melakukan segala sesuatu dengan sukacita. Kegembiraan dalam melakukan pekerjaannya akan membuat dia bisa bekerja dengan baik. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat *life satisfaction* seorang karyawan, kinerjanya juga akan semakin baik. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis 4 sebagai berikut:

H4: *Life satisfaction* berpengaruh positif pada kinerja.

Work family synergy merupakan kondisi rumah dan kantor yang saling mendukung. Jika hal ini terjadi, karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik. Proses ini akan muncul karena seorang karyawan yang dalam bekerja didukung suasana di rumah, dia akan bekerja dengan semakin baik karena emosi positif dari rumah membuat karyawan itu bisa bekerja dengan lebih baik. Maka, semakin tinggi *work family synergy*, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis 5 sebagai berikut:

H5: *Work-family synergy* berpengaruh positif pada kinerja.

Model Penelitian yang Dikembangkan



METODE PENELITIAN

Responden dan Metode Pengumpulan Data

Kuesioner disebar ke beberapa target responden yang berbeda latar belakangnya yang meliputi dosen dan karyawan perguruan tinggi, pegawai negeri sipil, pegawai rumah makan, pegawai usaha kecil menengah, dan pegawai bisnis manufaktur. Kriteria utama responden adalah sudah menikah. Sebanyak 350 kuesioner diedarkan dan data yang kembali yang bisa diolah sebanyak 269 kuesioner. Data demografis responden disajikan dalam tabel berikut.

Data Demografis Responden

		JUMLAH	%
JENIS KELAMIN	PRIA	192	71.4
	WANITA	77	28.6

UMUR	RATA-RATA 39.4 TAHUN		
PENDIDIKAN TERAKHIR	SMP	21	7.8
	SMA	137	50.9
	D1	5	1.9
	D3	25	9.3
	S1	47	17.5
	S2	34	12.6
MASA KERJA	RATA-RATA 13.5 TAHUN		
JENIS PERUSAHAAN	PEGAWAI NEGERI SIPIL	36	13.4
	DOSEN	29	10.8
	KARYAWAN PERGURUAN TINGGI	90	33.5
	KARYAWAN RESTORAN	16	5.9
	KARYAWAN UKM	49	18.2
	KARYAWAN PEMASARAN PABRIK MINUMAN	49	18.2

Variabel, definisi operasional, dan pengukuran.

Penelitian ini dimulai dengan pendesainan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang pernah digunakan orang lain yang kemudian disesuaikan dengan setting penelitian di Indonesia.

Family role ambiguity merupakan ketidakjelasan dalam peran seseorang di rumah. Variabel ini diukur dengan menggunakan menggunakan instrumen *work role ambiguity* yang dikembangkan oleh Rizzo, House, & Lirtzman (1970) yang kemudian disesuaikan dengan setting keluarga dan konteks penelitian di Indonesia.

Family role conflict merupakan konflik peran yang dialami seseorang di rumah yang membuat seorang karyawan menjadi tertekan dan stress. Variabel ini diukur menggunakan instrumen *work role conflict* yang dikembangkan oleh Rizzo, House, & Lirtzman (1970) yang kemudian disesuaikan dengan setting keluarga dan konteks penelitian di Indonesia.

Work family synergy merupakan kondisi rumah dan kantor yang saling mendukung. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Beutell et al.* (2008) yang kemudian disesuaikan dengan konteks penelitian di Indonesia.

Life satisfaction merupakan kepuasan yang dirasakan seseorang tentang kondisi kehidupannya saat ini. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Diener et al.* (1985) yang kemudian disesuaikan dengan konteks penelitian di Indonesia.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang atas dalam pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi kerjanya. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen *in-role performance* yang dikembangkan oleh *Williams dan Anderson* (1991) yang kemudian disesuaikan dengan konteks penelitian di Indonesia.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Analisis faktor digunakan untuk menguji validitas item-item pernyataan dan dilanjutkan dengan penghitungan nilai reliabilitas (*alpha*) untuk tiap variabel. Suatu item akan dipertahankan (tidak didrop) jika *factor loading*nya sama atau lebih dari 0,5 dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh *Comrey dan Lee* (1992) seperti dikutip *Tabachnick dan Fidell* (1996).

Setelah diuji validitasnya, kuesioner akan diukur reliabilitasnya dengan nilai Cronbach's Alpha. Kuesioner dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria reliabilitas yang dikemukakan *Nunnally* (1967) seperti dikutip *Churchill* (1979) yaitu ukuran reliabilitas 0,50 atau 0,60 sudah dapat dianggap memadai untuk suatu studi eksploratori walaupun masih dalam kategori *low reliability*.

Untuk menjamin bahwa ítem-item yang sudah disusun bisa dipahami oleh responden, dilakukan pilot tes dengan melibatkan 5 orang karyawan. Uji pilot ini hanya bertujuan untuk melakukan *face validity* atas instrumen yang sudah dikembangkan untuk menjamin bahwa kuesioner yang ada dipahami oleh responden. Setelah dilakukan evaluasi atas kuesioner yang dikembangkan, maka kuesioner diedarkan ke responden.

Analisis faktor untuk variabel *family role ambiguity* dan *family role conflict* dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori dengan mengolah seluruh item untuk kedua variabel tersebut secara sekaligus dan membaginya menjadi dua faktor. Hasil analisis faktor disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Analisis Faktor Variabel *Family Role Ambiguity* dan *Family Role Conflict*

KODE	PERNYATAAN	FACTOR LOADING	
FRA1	Saya tidak memahami wewenang yang saya miliki di rumah.	0.756769	
FRA2	Saya tidak memiliki tujuan berkeluarga yang terencana dengan baik.	0.753137	
FRA3	Saya tidak memahami tanggung jawab saya di rumah.	0.850306	
FRA4	Saya tidak memahami apa yang keluarga saya harapkan dari diri saya.	0.763696	
FRA5	Tidak ada kejelasan bagi saya tentang apa yang harus saya lakukan di rumah.	0.798628	
FRC1	Saya harus melakukan berbagai hal sekaligus di rumah.		0.698615
FRC2	Saya mengerjakan hal-hal yang sebenarnya tidak diperlukan di		<0,5

	rumah.		
FRC3	Saya melakukan banyak hal di rumah walaupun saya tidak yakin bahwa hal itu adalah yang diharapkan keluarga saya untuk saya lakukan.		0.511537
FRC4	Tidak ada pedoman yang jelas bagi saya tentang berbagai peran yang perlu saya lakukan di rumah.		<0,5
FRC5	Anak dan istri saya seringkali meminta saya melakukan sesuatu pada saat yang bersamaan.		0.685168
FRC6	Saya menerima permintaan anak dan istri walau tidak ada sumberdaya yang menunjang.		0.644973

Hasil analisis faktor untuk variabel *family role ambiguity* menunjukkan semua item untuk variabel ini valid karena semua item memiliki *factor loading* lebih dari 0,5. Hasil analisis faktor untuk variabel *family role conflict* menunjukkan ada 2 item yang tidak valid yaitu FRC2 dan FRC 4. Kedua item ini tidak diikutkan dalam pengolahan data berikutnya.

Analisis faktor untuk variabel-variabel *work family synergy* ini dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori dengan membagi menjadi satu faktor. Hasil analisis faktor disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Analisis Faktor Variabel *Work-Family Synergy*

ITEM	PERNYATAN	FACTOR LOADING
WFS1	Pekerjaan saya memberi saya banyak energi untuk menjalankan peran saya di rumah.	0.661733
WFS2	Suasana hati saya di rumah menjadi lebih baik karena situasi pekerjaan yang menyenangkan.	0.7986264
WFS3	Kehidupan saya di rumah saya memberi saya banyak energi untuk menjalankan peran saya di kantor.	0.8264278

WFS4	Suasana hari saya di kantor menjadi lebih baik karena situasi di rumah yang menyenangkan.	0.7985828
WFS5	Keluarga saya selalu menyemangati saya untuk bekerja dengan baik.	<0,5
WFS6	Kantor saya selalu mengingatkan pentingnya waktu bersama keluarga selain waktu untuk bekerja.	<0,5

Hasil analisis faktor untuk variabel *work-family synergy* menunjukkan ada dua item yang tidak valid yaitu WFS5 dan WFS6. Oleh karena itu, kedua item itu tidak diteruskan ke analisis berikutnya.

Analisis faktor untuk variabel-variabel *life satisfaction* ini dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori dengan membagi menjadi satu faktor. Hasil analisis faktor disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Analisis Faktor Variabel *Life Satisfaction*

KODE	PERNYATAAN	FACTOR LOADING
LS1	Hidup saya mendekati ideal dalam banyak hal.	0.6655769
LS2	Kondisi hidup saya sangat menyenangkan.	0.7460635
LS3	Saya puas dengan hidup saya saat ini.	0.7742464
LS4	Saya sudah mendapatkan berbagai hal penting dalam hidup saya.	0.6714953
LS5	Jika saya memutar ulang hidup saya dari awal, saya akan menjalani kehidupan saya yang seperti saat ini.	0.6276421

Hasil analisis faktor untuk variabel *life satisfaction* menunjukkan bahwa seluruh item valid. Oleh karena itu, semua item dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Analisis faktor untuk variabel kinerja dilakukan ini dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori dengan membagi menjadi satu faktor. Hasil analisis faktor disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Analisis Faktor Variabel Kinerja

KODE	PERNYATAAN	FACTOR LOADING
KIN1	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.	0.7329159
KIN2	Saya melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.	0.766927
KIN3	Saya terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja saya.	0.6655509
KIN4	Saya melaksanakan tugas-tugas yang penting bagi organisasi.	0.5995805
KIN5	Saya memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.	0.7665432
KIN6	Saya memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.	0.7823628
KIN7	Saya selalu menjalankan unsur-unsur pekerjaan yang wajib saya lakukan.	0.7637725

Hasil analisis faktor untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa seluruh item valid. Oleh karena itu, seluruh item itu dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Data yang sudah diuji validitasnya, kemudian diuji reliabilitasnya dengan menghitung nilai *Crobach Alpha*. Kemudian dihitung nilai rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antar variabel. Hasil ini disajikan dalam statistik deskriptif berikut:

Statistik Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian

VARIABEL	MEAN	ST. DEVIATION	ALPHA	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
KINERJA (1)	3.99	0.43	0,837	1.00	.325**	.555**	-.394**	0.02

LIFESAT (2)	3.43	0.56	0,731	.325**	1.00	.399**	-.176**	-0.09
WFSINERGY (3)	3.78	0.59	0,80	.555**	.399**	1.00	-.326**	0.06
FAMROLAMB (4)	1.80	0.54	0,857	- .394**	- .176**	-.326**	1.00	.120*
FAMROLCON (5)	2.95	0.62	0,558	0.02	-0.09	0.06	.120*	1.00

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan rata-rata tinggi di variabel kinerja, *life satisfaction*, dan *work-family synergy*. Hasil statistik deskripsi juga menunjukkan rata-rata rendah di *family role ambiguity*. Hasil analisis korelasi jua menunjukkan beberapa korelasi yang signifikan pada tingkat 0,05 (bertanda **).

Setelah data sudah diuji validitasnya dan dinyatakan valid serta instrumen diuji reliabilitasnya dan dinyatakan reliabel, maka analisis bisa dilanjutkan ke pengujian model penelitian. Pengujian model penelitian menggunakan nilai-nilai fit yang bisa dihitung atas dasar model penelitian yang ada. Tabel berikut menunjukkan nilai-nilai *absolute fit measures*, *incremental fit measures*, dan *parsimonious fit measure*.

Uji Fit Model

ABSOLUTE FIT	KRITERIA	NILAI FIT	KETERANGAN
ABSOLUTE FIT			
Chi square; df; probability	tidak signifikan (Hair <i>et al.</i> , 1998)	14,9 (<0,05)	Kurang baik
GFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,978	Baik
RMR	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,07	Baik
RMSEA	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,101	Baik
INCREMENTAL FIT			

AGFI	>0,8 (Sharma, 1996)	0,919	Baik
NFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,928	Baik
CFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,945	Baik
TLI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,863	Kurang baik
PARSIMONIOUS FIT			
CMIN/DF (subject to sample size)	1 – 2 over fit 2-5 liberal limit (Arbuckle, 2005)	3,73	Baik

Hasil pengujian model dengan melihat nilai-nilai *absolute fit* menunjukkan bahwa, secara umum model mempunyai *goodness of fit* yang baik, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan model yang ada. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis

HIPOTESIS	ESTIMATE	S.E.	C.R.	P	KETERANGAN
<i>Family role conflict</i> berpengaruh negatif pada <i>work-family synergy</i>	0.145	0.084	1.728	0.084	Hipotesis tidak didukung
<i>Family role ambiguity</i> berpengaruh negatif pada <i>work-family synergy</i>	-0.428	0.068	-6.306	***	Hipotesis didukung
<i>Work-family synergy</i> berpengaruh positif pada <i>life satisfaction</i>	0.481	0.074	6.515	***	Hipotesis didukung

<i>Life satisfaction</i> berpengaruh positif pada kinerja	0.071	0.075	0.938	0.348	Hipotesis tidak didukung
<i>Work-family synergy</i> berpengaruh positif pada kinerja	0.683	0.073	9.355	***	Hipotesis didukung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *family role conflict* berpengaruh negatif pada *work-family synergy* tidak didukung ($\beta=0,145$, $p>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *family role conflict* tidak berpengaruh pada *work-family synergy*. Hal ini diduga karena rata-rata nilai pada statistik deskriptif untuk variabel *family role conflict* yang 2,95 yaitu mendekati 3. Hal ini mengindikasikan responden tidak merasakan adanya *family role conflict*, sehingga jika diregresikan dengan *work-family synergy*, ditemukan hasil yang tidak signifikan. Akan tetapi jika nilai probabilitas yang dijadikan standar diperbesar ke 10%, temuan ini mendapatkan hasil yang cukup mengejutkan, yaitu semakin tinggi *family role conflict*, maka *work-family synergy* akan semakin tinggi. Hal ini bertentangan dengan hipotesis yang menyatakan pengaruh *family role conflict* ke *work-family synergy* adalah negatif. Hal ini diduga karena semakin tinggi *family role conflict*, berarti seseorang karyawan melakukan banyak hal untuk keluarganya, sehingga keluarga juga akan mendukungnya dalam bekerja.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *family role ambiguity* berpengaruh negatif pada *work-family synergy* didukung ($\beta=-0,428$, $p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakjelasan peran seseorang dalam keluarga, maka peran keluarga dalam mendukungnya untuk bekerja akan semakin rendah. Dengan demikian, seakin tinggi tingkat *family role ambiguity*, maka tingkat *work-family synergy* akan semakin menurun.

Hipotesis ketiga yang berbunyi *Work-family synergy* berpengaruh positif pada *life satisfaction* didukung ($\beta=0,481$, $p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keselarasan antara kantor dan rumah, maka seorang karyawan akan merasa memiliki kepuasan dalam hidup yang cukup tinggi.

Hipotesis keempat yang berbunyi *life satisfaction* berpengaruh positif pada kinerja tidak didukung ($\beta=0,071$, $p>0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa orang yang memiliki kepuasan dalam hidup yang tinggi tidak lantas berkinerja baik. Penelitian ini menemukan bahwa *life satisfaction* tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini diduga disebabkan, jika orang memiliki *life satisfaction* yang tinggi, dia akan menikmati kondisi hidupnya seperti yang ada saat ini, dan dorongan untuk berkinerja lebih malah tidak ada.

Hipotesis kelima yang berbunyi *work-family synergy* berpengaruh positif pada kinerja didukung ($\beta=0,683$, $p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin orang merasa didukung oleh keluarganya dan ada keselarasan antar rumah dan kantor, kinerjanya akan semakin baik.

KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini. Pertama, *family role conflict* tidak berpengaruh pada *work-family synergy*. Kedua, *family role ambiguity* berpengaruh negatif pada *work-family synergy*. Ketiga, *work-family synergy* berpengaruh positif pada *life satisfaction*. Keempat, *life satisfaction* tidak berpengaruh pada kinerja. Kelima, *work-family synergy* berpengaruh positif pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Beutell, N.J. & Berman, U.W. (2008). Work-Family Conflict and Work-Family Synergy for Generation X, Baby Boomers, and Matures, Generational Differences, Predictors, and Satisfaction Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5): 507-523.
- Beutell, N.J. (2010). The Causes and Consequences of Work-Family Synergy: An Empirical Study in the United States. *International Journal of Management*, 27 (3): 650-664.
- Beutell, N.J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15 (5): 501-518.

- Boles, JS, Johnston, MW, & Hair, JF. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and emotional exhaustion: Inter-Relationship and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XVII (1): 17-28.
- Churchill, Jr, Gilbert A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, Vol. 16, No. 1 . pp. 64-73
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *J Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15: 150–163.
- Tabachnick, B.G. dan Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. Harper Collins College Publishers.
- Vallone, E.J. & Donaldson, S.I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15 (3) : 314 – 226.
- Williams, L.J. dan Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3):601-617.