

Analisis Kemampuan Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Guru

Mila Budi Ardiyati¹, Asep Rokhyadi Permana Saputra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Indonesia.

Jl. Raya Wates KM. 10 Bantul, DI Yogyakarta, Indonesia.

E-mail: asep@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

Education is one of the initial keys that will bring success to a nation. As a professional educator, a teacher must have personal, social, moral, spiritual and intellectual responsibilities. The purpose of this study was to determine how the influence of work skills, communication, and work-family conflict on the job satisfaction of teachers. This research was conducted on educators or teachers of private junior and secondary vocational schools from the Insan Cendekia Foundation School - Yogyakarta. This research model used inferential statistics. The instrument quality test uses reliability test with Cronbah's Alfa method and Composite Reliability 0.7 Validity test uses convergent validity and discriminant validity with outer loading factor 0.70 and Discriminant Validity with Average Variable extract (AVE) 0.50. Inner model by looking at Goodness-of-fit. The analysis tool is Structural Equation Modeling (SEM) analysis, with SmartPLS version 3 software. The results show that, work ability has a negative and significant effect on job satisfaction. Communication has a positive and significant effect on job satisfaction. Work-family conflict has a negative and significant effect on teacher job satisfaction.

Keywords: Communication; Family Work Conflict; Work Ability.

Abstrak

Pendidikan adalah salah satu kunci awal yang akan membawa kesuksesan suatu bangsa. Sebagai tenaga pendidik yang profesional seorang guru harus memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, moral, spiritual dan intelektual. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja, komunikasi, dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja para guru. Penelitian ini dilakukan pada para tenaga pendidik atau guru sekolah menengah pertama dan menengah kejuruan swasta yang berasal dari Sekolah Yayasan Insan Cendekia - Yogyakarta. Model Penelitian ini digunakan statistik inferensial. Uji kualitas instrumen menggunakan uji reliabilitas dengan metode *Cronbah's Alfa* dan *Composite Reliability* 0.7 Uji validitas menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminanat dengan *outer loading factor* 0.70 dan Validitas Diskriminan dengan *Average Variable extrac (AVE)* 0.50. *Inner model* dengan melihat *Goodness-of-fit*. Alat analisisnya dengan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*, dengan *software SmartPLS* versi 3. Hasil menunjukkan bahwa, kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja; Komunikasi; Konflik Kerja-Keluarga.

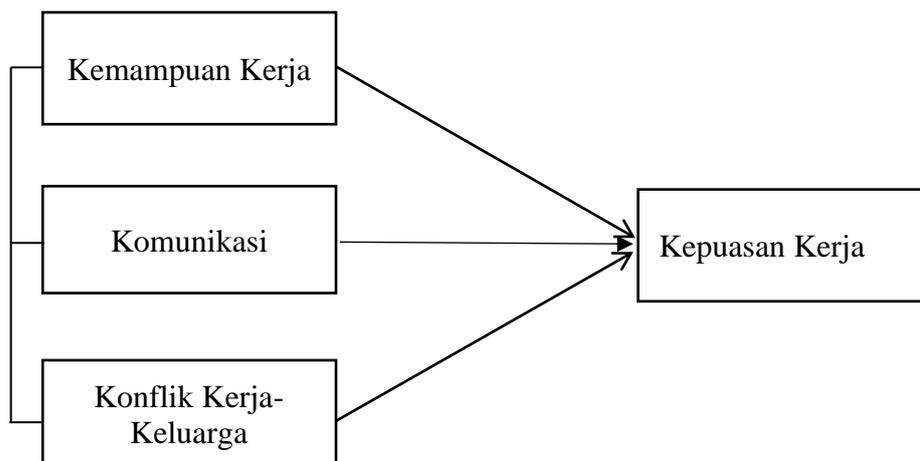
Corresponding author: asep@mercubuana-yogya.ac.id

History of article. Received: Juni 2022, *Revision:* Desember 2022, *Published:* Januari 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu kunci awal yang akan membawa kesuksesan suatu bangsa. Sebagai tenaga pendidik yang profesional seorang guru harus memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, moral, spiritual dan intelektual. Maka dari itu seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan juga sehat secara jasmani dan rohani. Penelitian ini dilakukan pada para tenaga pendidik atau guru sekolah menengah pertama dan menengah kejuruan swasta yang berasal dari Sekolah Yayasan Insan Cendekia - Yogyakarta. Terdapat pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dari seorang guru. Dalam penelitian Fikri, (2019) menyebutkan bahwa disaat seorang guru mengalami masalah keluarga yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan seorang guru kadang tidak masuk untuk mengajar terutama saat adanya tuntutan keluarga dan juga kelelahan hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seorang guru. Selain hal tersebut sebagai tenaga pendidik juga dituntut untuk memiliki kemampuan dapat dilihat pada data kemendikbud tahun 2016 bahwa jumlah kepala sekolah dan guru dikdasmen yang layak mengajar atau memiliki ijazah S1 atau D4 sebesar 84,82% yang mana masih terdapat 15,18% kepala sekolah dan guru yang tidak layak mengajar. Sehingga peningkatan kualifikasi kemampuan kompetensi seluruh sumber daya manusia yaitu guru dan tenaga pendidik adalah faktor penentu lainnya dan juga merupakan aset bangsa dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dilihat dalam penelitian Yohanas, (2018) komunikasi juga merupakan salah satu faktor penentu atas kepuasan kerja bagi guru, karena dalam menjalankan interaksi dan administrasi dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja, komunikasi, dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja para guru.



Gambar 1. Model Penelitian

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kemampuan memiliki kaitan yang erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Sekartini, 2016). Kemampuan kerja berbeda dengan prestasi kerja karena kemampuan kerja adalah target sumber daya yang terkait dengan pekerjaan tuntutan. Beberapa penelitian berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan faktor penentu yang penting untuk produktivitas, loyalitas serta kepuasan pada tempat kerja (Wani et al., 2018). Dalam penelitian Calista, (2018) mengungkapkan bahwa variabel kemampuan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H1: Kemampuan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi didefinisikan secara sederhana sebagai kemampuan yang memadai untuk menyampaikan atau memberikan informasi dan juga merupakan kemampuan untuk membuat dikenal dengan berbicara atau menulis (Seitz & Choo, 2021). Komunikasi meliputi teknik transfer informasi dan pikiran serta perilaku manusia dari seseorang kepada orang lain (Farahbod et al., 2013). Li et al., (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi dengan karyawan atau pegawai selama perubahan telah lama diakui sebagai penentu mendasar tentang bagaimana perubahan dipahami, diartikan dan dikelola oleh pegawai. Sementara itu variabel komunikasi dalam penelitian Simanjuntak et al., (2020) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Komunikasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, dalam memenuhi tuntutan peran dalam keluarga seorang pegawai memiliki energi dan waktu yang terbatas sehingga dapat mengakibatkan lebih banyak tekanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan maupun dalam keluarga (Dewi & Adnyani, 2020). Konflik kerja-keluarga adalah salah satu bentuk konflik dari tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dan keluarga (Sonntag et al., 2022). Konflik kerja-keluarga dapat didefinisikan sebagai jenis konflik dimana peran pekerjaan dan keluarga dapat dihubungkan dengan cara berbeda (Buhali & Margaretha, 2013). Menurut Mora & Fuad, (2017) konflik kerja-keluarga adalah kondisi dimana pegawai harus dapat memprioritaskan salah satu peran dan sementara peran yang lain ikut serta untuk dapat dikerjakan sehingga dapat mengganggu fokus perhatiannya. Dan dalam penelitian Pardita & Surya, (2020a) mendapatkan hasil bahwa variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan yang dimana artinya hasil ini menunjukkan jika konflik kerja-keluarga tinggi, maka akan mengurangi kepuasan kerja pegawai.

H3: Konflik kerja-keluarga diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berprofesi sebagai guru sekolah menengah pertama dan menengah kejuruan swasta yang berasal dari Sekolah Yayasan Insan Cendekia. Sementara itu populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik purposive sampling dengan menggunakan google form. Dimana menurut Etikan, (2016) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk membantu peneliti dalam memilih unit secara subyektif dari populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 90 responden.

Penelitian ini digunakan statistik inferensial. Model outer dilakukan dengan uji kualitas instrumen raw data menggunakan uji reliabilitas dengan metode *Cronbah's Alfa* dan *Composite Reliability* > 0.7 (Werts et al., 1974), sementara untuk uji validitas menggunakan validitas konvergen dan

validitas diskriminanat, dimana validitas konvergen dengan *outer loading factor* > 0.70 (Chin, 1998), dan Validitas Diskriminant dengan *Average Variable extrac* (AVE) > 0.50 (Hair et al., 2014). *Inner model* dengan melihat *Goodness-of-fit* (Bentler & Bonett, 1987). Untuk menghasilkan ouput penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM), dengan *software SmartPLS* versi 3.

HASIL PENELITIAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden yang didominasi oleh 62,8% adalah perempuan, dengan usia sebesar 43,6%. Selengkapnya pada Tabel 1.

Tabel 1. Informasi Deskriptif Subyek Penelitian

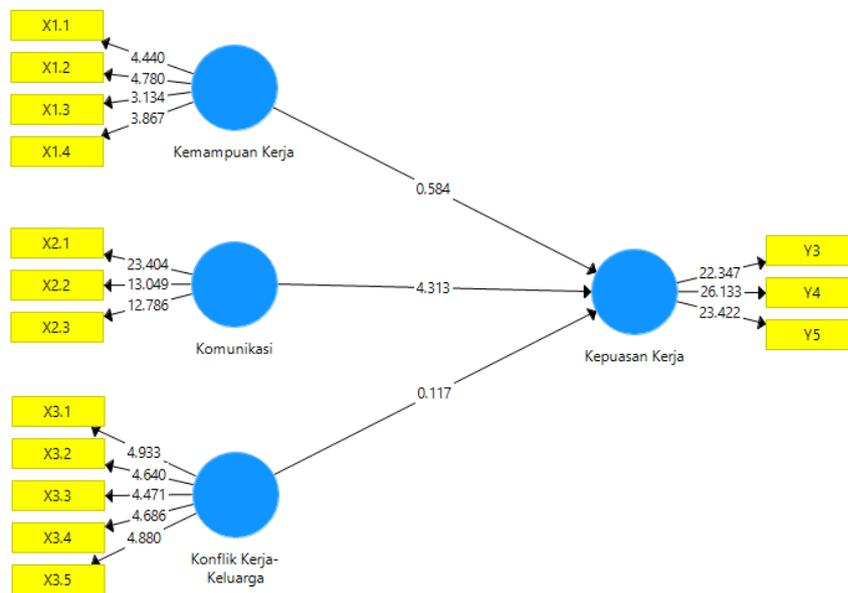
Kriteria	Jumlah	Persen (%)
Gender		
Male	35	37,2%
Female	55	62,8%
Jenjang Mengajar		
SMP	42	46,6%
SMK	48	53,4%
Usia		
18-25	30	36,2%
26-35	41	43,6%
36-45	11	11,7%
46-55	7	7,4%
56-55	1	1,1%
Pendidikan Terakhir		
D3	10	11,1%
S1	74	82,2%
S2	6	6,7%
Lama Mengajar		
< 2 tahun	17	21,3%
2-5 tahun	34	37,2%

6-10 tahun	25	26,6%
11-15 tahun	11	11,7%
> 15 tahun	3	3,2%
Total Sampel/Responden	90	100,00%

Sumber: Author's

Tahap pengujian model pengukuran meliputi *pengujian convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis

penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.



Gambar 2. Estimasi Model Valid

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk sebagian besar referensi, bobot faktor 0.5 sebesar atau lebih dianggap memiliki validitas yang cukup kuat untuk

menjelaskan konstruk laten (Ghozali, 2014). Tetapi pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah > 0.7 (Chin, 1998) dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Hair et al., 2014).

Tabel 2. Mean dan Item Loading

Variabel	Item Kuesioner	Mean	Loading
Kemampuan Kerja	X1.1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat dan tepat	0.697	0.746

	X1.2. Saya mampu mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan	0.813	0.871
	X1.3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sekolah	0.636	0.709
	X1.4. Saya memiliki pengetahuan dalam memahami ilmu yang akan diberikan kepada murid secara benar	0.697	0.774
Komunikasi	X2.1. Penyampaian informasi saya terhadap sesama guru lain dapat dipahami dengan baik	0.873	0.876
	X2.2. Penyampaian informasi saya terhadap sesama guru lain dapat dipahami dengan baik	0.775	0.782
	X2.3. Diskusi antar sesama guru dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif	0.788	0.789
	X2.4. Penyampaian informasi pekerjaan diluar jam kerja sudah cukup efektif	0.593*	0.603*
Konflik Kerja-Keluarga	X3.1. Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu hubungan saya dengan keluarga dirumah	0.886	0.914
	X3.2. Saya merasa pekerjaan saya dapat mengganggu hubungan saya dengan teman-teman di lingkungan luar organisasi/perusahaan	0.881	0.856
	X3.3. Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu kegiatan dalam melakukan soisalisasi di lingkungan luar organisasi/perusahaan	0.861	0.968

	X3.4. Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu waktu saya untuk keluarga dirumah	0.882	0.85
	X3.5. Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab dan komitmen saya terhadap istri atau suami atau anak dan orang tua di rumah	0.87	0.893
Kepuasan Kerja	Y1. Saya merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	0.583*	0.609*
	Y2. Saya merasa puas dengan gaji yang diterima	0.653*	0.608*
	Y3. Saya merasa puas dengan rekan kerja saya	0.865	0.869
	Y4. Saya merasa puas memiliki pemimpin yang baik	0.892	0.894
	Y5. Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan organisasi	0.873	0.875

Ket : (*)*Dropping* Kuesioner.

Sumber : data primer yang diolah PLS 3.0, 2022

Dapat dilihat dari estimasi model PLS pada Tabel 2, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* > 0.7 maka dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi syarat validitas konvergen. Selain dengan hal tersebut jika melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, validasi konvergen juga dinilai dari nilai AVE setiap konstruk. Nilai AVE setiap konstruk dalam penelitian ini sudah > 0.5, maka validitas konvergen dari model penelitian ini sudah dapat memenuhi syarat.

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk dapat menyakinkan dari setiap masing-masing variabel berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai validitas diskriminan yang baik apabila nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi anatara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014). Hasil pengujian validitas diskriminan dan validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Resume Uji Validitas Diskriminan Variabel Penelitian

Variabel	Kemampuan Kerja X1	Komunikasi X2	Konflik Kerja-Keluarga X3	Kepuasan Kerja Y
Kemampuan Kerja (X1)	0.777			
Komunikasi (X2)	0.213	0.88		
Konflik Kerja Keluarga (X3)	0.378	0.402	0.817	
Kepuasan Kerja (X4)	-0.108	-0.114	-0.246	0.897

Sumber : data primer yang diolah PLS 3.0, 2022

Hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 3 mendapat kesimpulan bahwa model telah memenuhi syarat validasi diskriminan. Karena pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki akar kuadrat AVE diatas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya.

Uji model outer lainnya selain uji validitas diskriminan adalah uji reliabilitas. Dapat dilihat pada Tabel 4 menunjukkan pengujian kualitas data dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dimana keduanya telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan yaitu > 0.7 dinyatakan reliabel (Werts et al., 1974).

Tabel 4. Hasil Resume Uji Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0.792	0.859	0.604	<i>Reliable</i>
Komunikasi (X2)	0.854	0.911	0.774	<i>Reliabel</i>
Konflik Kerja Keluarga (X3)	0.750	0.857	0.667	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X4)	0.969	0.954	0.805	<i>Reliabel</i>

Sumber : data primer yang diolah PLS 3.0, 2022

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai yang direkomendasikan dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* adalah > 0.7 . Pada Tabel 4 hasil uji reliabilitas mendapatkan hasil bahwa seluruh konstruk telah memiliki

nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.7 maka kesimpulannya adalah bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan atau dapat dikatakan reliabel.

Untuk uji selanjutnya adalah uji hipotesis penelitian dengan probabilitas signifikansi 5% yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Resume Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Sample Asli	Sample Mean	Standar Deviasi	T Statistics	V-Values	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.071	0.112	0.122	0.584	0.559	Signifikan
Komunikasi-> Kepuasan Kerja	0.371	0.369	0.086	4.313	0.000	Signifikan
Konflik Kerja-Keluarga -> Kepuasan Kerja	-0.015	0.040	0.126	0.117	0.907	Signifikan

Sumber : data primer yang diolah PLS 3.0, 2022

Kelayakan model penelitian secara keseluruhan berdasarkan pengujian SEM telah menunjukkan model yang baik.

Selengkapnya pada Tabel 6 hasil pengukuran *Goodness-of-fit*.

Tabel 6. Goodness-of-fit measures for SEM

Indikator	Result	Kriteria
SRMR	0.081	<i>acceptable if</i> ≤ 0.08
d ULS	0.785	<i>acceptable if</i> ≥ 0.95
d_G	0.541	<i>acceptable if</i> $P \geq 0.05$
Chi-Square	240.834	<i>close to zero</i>
NFI	0.762	<i>acceptable if</i> ≥ 0.90
rms-Theta	0.224	<i>close to zero</i>

Sumber : data primer yang diolah PLS 3.0, 2022

Berdasarkan pada analisis sebelumnya, dan untuk memudahkan pemahaman atas hasil penelitian ini, maka dapat ditarik

kesimpulan hasil penelitian seperti pada Tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Kesimpulan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hasil Tes	Kesimpulan
-----------	-----------	------------

H1: Kemampuan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Negatif, signifikan	Hipotesis ditolak
H2: Komunikasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Positif, signifikan	Hipotesis diterima
H3: Konflik kerja-keluarga diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Negatif, signifikan	Hipotesis diterima

Sumber : data primer yang diolah PLS 3.0, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan dari hasil analisis mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dalam penelitian (Sekartini, 2016) menyebutkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja juga mendapatkan hasil negatif dan tidak signifikan. Penelitian (Pratama & Wardani, 2018) mendapatkan hasil bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan dari hasil analisis mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Poniasih, (2015) menyebutkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai, ini memiliki arti bahwa semakin komunikasi dalam lingkungan organisasi berjalan baik maka pegawai akan merasa kepuasan kerja meningkat. Dalam penelitian Septiadi & Supartha, (2013) mengungkapkan bahwa komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, perubahan sistem komunikasi dalam suatu instansi atau perusahaan akan memberikan dampak perubahan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Saputra, (2018) mendapatkan hasil bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan dari hasil analisis mengenai pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil ini memperkuat beberapa penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Pardita & Surya, (2020b) mendapatkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dalam penelitian Nawab & Iqbal, (2013) pula mendapatkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Nawab & Iqbal,

(2013) juga menjelaskan bahwa jika konflik kerja-keluarga tinggi maka kepuasan kerja seorang pegawai akan menurun. Hasil penelitian Afzal & Farooqi, (2014) juga mengungkapkan bahwa konflik kerja-keluarga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja seorang guru maka nilai kepuasan kerja akan cenderung menurun.
2. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang mana artinya dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama guru memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
3. Konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi konflik kerja-keluarga maka akan semakin rendah pula nilai kepuasan guru

Adapun saran peneliti adalah diharap kepada para pemimpin atau kepala sekolah untuk tidak terlalu sering memberikan pekerjaan sampai dengan lembur kepada para guru atau karyawan, apalagi dengan target penyelesaian pekerjaan yang singkat, karena hal tersebut salah satu pemicu konflik kerja-keluarga yang mana jika konflik kerja-keluarga tinggi maka tingkat kepuasan seorang guru terhadap pekerjaan itu sendiri akan cenderung menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, S., & Farooqi, Y. (2014). Impact Of Work Family Conflict Or Family Work Conflict On Job Satisfaction And Life Satisfaction.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1987). Significance Tests And Goodness Of Fit In The Analysis Of Covariance Structures. 19.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 20.
- Calista, A. (2018). Kemampuan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. 9(2), 6.
- Chin, W. W. (1998). Issues And Opinion On Structural Equation Modeling. *Management Information Systems Quarterly*, 22(1).
- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2516. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I07.P03>
- Etikan, I. (2016). Comparision Of Snowball Sampling And Sequential Sampling Technique. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 3(1).

-
- <https://doi.org/10.15406/bbij.2016.03.00055>
- Farahbod, F., Salimi, S. B., & Dorostkar, K. R. (2013). Impact Of Organizational Communication In Job Satisfaction And Organizational Commitment. *5(4)*, 13.
- Fikri, M. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Keluarga Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. *Mbia*, *17(2)*, 49–58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i3.189>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls) (4th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Springer, 2.
- Li, J.-Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Employee Coping With Organizational Change In The Face Of A Pandemic: The Role Of Transparent Internal Communication. *Public Relations Review*, *47(1)*, 101984. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>
- Mora, Z., & Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja. *2(1)*, 13.
- Nawab, S., & Iqbal, S. (2013). Impact Of Work-Family Conflict On Job Satisfaction And Life Satisfaction. *10*.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020a). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9(3)*, 819. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P01>
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020b). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9(3)*, 819. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P01>
- Poniasih, N. L. G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *4(6)*, 14.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, *8(2)*, 119. <https://doi.org/10.18326/Muqtasid.V8i2.119-129>
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pln (Persero) P3b Sumbagut [Preprint]. *Ina-Rxiv*.
-

-
- <https://doi.org/10.31227/osf.io/8zq7m>
- Seitz, S. R., & Choo, A. L. (2021). Stuttering: Stigma And Perspectives Of (Dis)Ability In Organizational Communication. *Human Resource Management Review*, 100875. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100875>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 65–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Septiadi, I. M., & Supartha, W. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bpr Sriartha Lestari Denpasar. 16.
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.36987/informatika.v8i1.2017>
- Sonntag, S., Kottwitz, M. U., Koch, T. J. S., & Völker, J. (2022). Enrichment And Conflict Between Work And Health Behaviors: New Scales For Assessing How Work Relates To Physical Exercise And Healthy Eating. *Occupational Health Science*. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00134-8>
- Wani, C. E., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2018). The Mediated Effect Of Job Satisfaction On The Relationships Between Leadership Effectiveness, Organizational Support, Working Environment And Ability: The Case Of State-Owned Electricity Company In Indonesia. *Iosr Journal Of Business And Management*, 20(9), 7.
- Werts, C. E., Linn, R. L., & Jöreskog, K. G. (1974). Intraclass Reliability Estimates: Testing Structural Assumptions. *Educational And Psychological Measurement*, 34(1), 25–33. <https://doi.org/10.1177/001316447403400104>
- Yohanas, R. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Negeri Se- Kecamatan Lima Kaum. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i1.1375>
-