

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *JOB SATISFACTION*: PERAN VARIABEL MEDIASI *COWORKER SUPPORT*

¹Ryan Basith Fasih Khan

¹Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
¹ryanbasithfasihkhan@uin-malang.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to look at the direct and indirect impacts of work-family conflict on Job Satisfaction. As a unique feature of the study, the researcher included a colleague support variable as a mediating variable. An online survey with 171 respondents was used for this study's quantitative analysis. Purposive sampling is the sampling method. In this study, respondents were married, female instructors with the status of ASN (PNS and PPPK). The reliability validity test is then performed after data collection. Furthermore, SEM-PLS using SmartPLS software was used to do hypothesis testing. The findings showed that colleague support can influence Job Satisfaction, as does work-family conflict, which can diminish it. Finally, peer support can mitigate the impact of work-family conflict on Job Satisfaction. It is envisaged that future studies will include organizational support characteristics.*

Keywords: *Work Family Conflict, Coworker Support, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh langsung dan tidak langsung dari *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*. Sebagai kebaruan penelitian, peneliti menambahkan variabel *Coworker Support* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang dibagikan kepada 171 responden secara online. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Responden dalam penelitian ini adalah guru wanita yang sudah menikah dan berstatus sebagai ASN (PNS dan PPPK). Setelah terkumpul, selanjutnya dilakukan uji validitas reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dapat menurunkan *Job Satisfaction*, *Coworker Support* dapat mempengaruhi *Job Satisfaction*. Terakhir, *Coworker Support* dapat memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel dukungan organisasional.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Dukungan Rekan Kerja, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan serba cepat saat ini, karyawan seringkali mengalami konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan. Organisasi sangat bergantung pada karyawan, Dengan munculnya aliran pemikiran hubungan manusia, konsep *Job Satisfaction* telah menjadi banyak subjek penelitian oleh para akademisi baik dalam konteks organisasi swasta maupun publik. *Work Family Conflict* dapat terjadi ketika individu merasa sulit untuk menjaga keseimbangan antara peran sebagai anggota keluarga dan peran sebagai

pekerja (O'Driscoll et al., 2013). Ketidakseimbangan ini dapat muncul dalam bentuk tuntutan waktu yang saling bertentangan, kelelahan akibat beban kerja yang berat, atau perasaan bersalah karena tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga (Dugan et al., 2012).

Work Family Conflict yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan *Job Satisfaction* mereka (Qu & Zhao, 2012). Individu yang menghadapi tingkat *Work Family Conflict* yang tinggi seringkali mengalami stres yang berlangsung lama, merasa tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja, dan mengalami kelelahan yang memengaruhi kinerja mereka (De Clercq et al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih lanjut tentang pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dan mencari faktor-faktor yang dapat memediasi hubungan ini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* adalah *Coworker Support* (Singh & Nayak, 2015). Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dapat berperan penting dalam membantu individu mengatasi *Work Family Conflict* dan meningkatkan *Job Satisfaction* mereka. *Coworker Support* dapat meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional yang diberikan oleh kolega sebaya dalam konteks kerja (Sodeify & Habibpour, 2021). Namun, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara komprehensif peran *Coworker Support* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction* (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *Coworker Support* dapat membantu mengurangi efek negatif *Work Family Conflict* terhadap kesejahteraan karyawan (Khan, 2022). Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membantu karyawan mengatasi tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran keluarga (Norling & Chopik, 2020). Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman kita tentang sejauh mana *Coworker Support* dapat memediasi hubungan ini, dan bagaimana mekanisme yang mendasarinya bekerja. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*, dengan mempertimbangkan peran variabel moderasi dukungan rekan kerja.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family-Conflict*)

Work Family Conflict mengacu pada definisi bentuk konflik peran ganda, dimana tekanan dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam berbagai hal (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan jenisnya *Work Family Conflict* dibagi menjadi dua yaitu, konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga, seperti menyelesaikan tugas kantor di rumah, dan keluarga yang mengganggu pekerjaan seperti mengajukan cuti ketika *babysitter* juga mengajukan cuti (Khan, 2022). Karena *Work Family Conflict* sangat berkaitan dengan peran ganda seorang pegawai, maka hal ini juga sangat berkaitan dengan anak. Anak kecil sangat membutuhkan waktu dan energi tambahan dibandingkan dengan anak yang lebih besar,

yang dapat memperburuk kondisi *Work Family Conflict* terutama para ibu, yang menanggung bagian terbesar dari merawat anak (Bianchi et al., 2006; Marshall, 2012). *Work Family Conflict* sangat erat hubungannya dengan konflik peran di mana tuntutan yang dirasakan, kemelut, dan waktu yang diberikan untuk bekerja yang mengganggu tanggung jawab terkait keluarga (Netemeyer et al., 1996)

Coworker Support

Coworker Support membantu karyawan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan mengurangi stres yang berasal dari tekanan pekerjaan (Karatepe et al., 2010; Schaufeli & Bakker, 2004). Hubungan antara *Coworker Support* yang dirasakan dan perilaku karyawan didasarkan pada teori pertukaran sosial (Baumeister & Leary, 2017). *Coworker Support* yang dirasakan merupakan komponen dukungan sosial (Karatepe, 2012) dan digambarkan sebagai "sumber daya sosial" (Mazzetti et al., 2016). *Coworker Support* yang dirasakan didefinisikan sebagai "sejauh mana rekan kerja dapat membantu, dapat diandalkan saat dibutuhkan, dan mampu mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan" (Menguc & Boichuk, 2012). Atasan harus menyadari bahwa untuk dapat mendorong *Coworker Support* sangat penting untuk membagi manfaat kepada para pegawai dalam sikap kerja positif (Koseoglu et al., 2020).

Job Satisfaction

Job Satisfaction merupakan keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menentukan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka (Hoppock & Robinson, 1950) stabilitas emosional dan kesadaran dalam melakukan pekerjaan (Aniței et al., 2013). Mengenai peran karyawan di tempat kerja, *Job Satisfaction* dapat didefinisikan sebagai orientasi emosional karyawan terhadap peran pekerjaan yang dilakukan (Shaw, 1992) hal ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan, yang mempengaruhi produktivitas (Iii et al., 1996). *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau sekedar pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976).

Hubungan *Work Family Conflict* dan *Job Satisfaction*

Jam kerja yang panjang membuat pegawai mengalami peningkatan *Work Family Conflict* dan merasa tidak puas dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan (Brough et al., 2005). Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa konflik antara keluarga dan pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap tingkat *Job Satisfaction* (Bruck et al., 2002; Hsu, 2011). Selain itu, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa konflik kehidupan kerja bertindak sebagai predictor *Job Satisfaction* (Karatepe & Kilic, 2007). Banyak studi menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Work Family Conflict* dan tingkat *Job Satisfaction* (Breugh & Frye, 2008; Ernst Kossek & Ozeki, 1998; Frye & Breugh, 2004; Yildirim & Aycan, 2008). Dengan mengurangi konflik

antara keluarga dan pekerjaan, akan terjadi peningkatan *Job Satisfaction* para pegawai (Namasivayam & Zhao, 2007). Dalam penelitian ini memiliki hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh langsung antara *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*

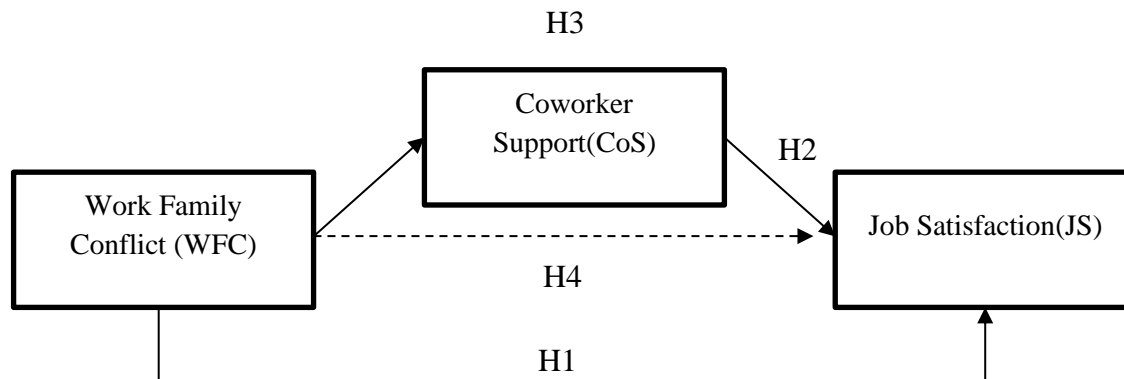
Hubungan *Coworker Support* dan *Job Satisfaction*

Penelitian terdahulu menyarankan bahwa *Coworker Support* dapat memiliki efek positif langsung pada *Job Satisfaction* karyawan (Charoensukmongkol et al., 2016). Secara spesifik, adanya dukungan yang dipersepsikan dari rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan, yang kemudian berkontribusi pada pengembangan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan (Gaan, 2008). Penelitian lebih lanjut telah mengkonfirmasi adanya hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dan *Job Satisfaction* (Harris et al., 2007). Selain itu, bahwa rekan kerja secara signifikan membantu karyawan mempertahankan *Job Satisfaction* yang positif (Lawrence & Callan, 2011). Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh langsung *Work Family Conflict* terhadap *Coworker Support*

H3: Terdapat pengaruh langsung *Coworker Support* terhadap *Job Satisfaction*

H4: *Coworker Support* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*



Gambar 1 Model Kerangka Teoritis Penelitian (contoh)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah guru perempuan yang berstatus sebagai ASN (PNS dan PPPK) yang ada di Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling, dengan jumlah yang mengisi kuesioner sejumlah 171 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang disebarakan kepada guru perempuan. Responden diminta untuk mengisi kuesioner secara elektronik melalui platform online, memungkinkan mereka untuk merespon pertanyaan secara fleksibel dan kapan pun sesuai kenyamanan mereka.

Metode Analisis

Setelah data terkumpul, teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dalam model penelitian. Selanjutnya Analisis Inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS 3 dimulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis (*bootstrap*).

Variabel Operasional

1. Variabel dependen:
 - *Work Family Conflict (Work Family-Conflict)*
2. Variabel independen:
 - *Job Satisfaction*
3. Variabel interverning:
 - *Coworker Support (Coworker Support)*

Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*) Peneliti mengukur Konflik Keluarga Pekerjaan (WFC) menggunakan skala pengukuran 5 item, yang diadopsi dari penelitian yang dikembangkan oleh (Boles et al., 2001) yang telah divalidasi dan digunakan dalam penelitian (Allen et al., 2020; Cao et al., 2020; Chan & Ao, 2019). Responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka merasakan konflik yang mungkin terjadi di rumah ketika responden sedang bekerja. Peneliti juga menyertakan contoh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur WFC yaitu "Hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak selesai, karena tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya".

Coworker Support(Coworker Support) Peneliti mengukur *Coworker Support(Cos)* menggunakan skala pengukuran 4 item yang dikembangkan oleh (Zaitouni & Ouakouak, 2018) dan juga digunakan dalam penelitian (Hanif, 2022). Pada variabel ini responden diminta untuk menilai sejauh apa merasakan *Coworker Support* pada tempat kerja. Peneliti menyertakan contoh item pernyataan untuk mengukur CoS, yaitu "Rekan kerja memberikan semangat saat sedang merasa *down*".

Job Satisfaction(Job Satisfaction) Pada variabel ini, peneliti mengukur *Job Satisfaction(JS)* menggunakan skala pengukuran 11 item pernyataan yang dikembangkan dalam penelitian (Hussein, 2017), dan telah digunakan pada penelitian (Safitri & Astuti, 2021; Simbolon et al., 2018). Pada variabel ini responden diminta untuk menilai apa yang mereka rasakan terkait *Job Satisfaction* di tempat kerja. Peneliti menyertakan contoh item yang

digunakan untuk mengukur variabel *Job Satisfaction* (JS), yaitu “Gaji yang saya terima cukup pantas (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan)” dan “Pekerjaan ini membuat saya untuk terus belajar”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari total 171 responden, sebanyak 54 responden (31,6%) adalah laki-laki, sementara 117 responden (68,4%) adalah perempuan. Data ini menunjukkan adanya kelebihan jumlah responden perempuan dibandingkan responden laki-laki dalam sampel penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		Persentase
Laki-laki	54	31,6 %
Perempuan	117	68,4 %
Total	171	100 %

Jenjang Pendidikan		Persentase
S1	168	98,2 %
S2	3	1,8 %
Total	171	100 %

Nama Pekerjaan		Persentase
Guru SD	87	51 %
Guru SMP	58	34 %
Guru SMA/SMK	26	15 %
Total	171	100 %

Sumber: Olahan data Primer (2023)

Tabel 1 menyajikan data tentang populasi 171 orang. Mayoritas perempuan (68,4%) dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan S1 (98,2%). Dalam aspek pekerjaan, mayoritas adalah guru, khususnya guru SD (51%).

Uji Validitas

Peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian dapat mengukur baik atau tidaknya instrumen yang akan diteliti (Cooper et al., 2014). Tabel 2 menjelaskan hasil uji validitas secara rinci.

Tabel 2. Uji Validitas

Instrumen	Factor Loading	Average Variance Extracted (AVE)
Work Family-Conflict (Konflik Keluarga Pekerjaan)		

X1	0,905	
X2	0,914	
X3	0,926	0,826
X4	0,899	
X5	0,900	
Job Satisfaction (Job Satisfaction)		Average Variance Extracted (AVE)
Y1	0,795	
Y10	0,846	
Y11	0,829	
Y2	0,849	
Y3	0,841	
Y4	0,792	0,696
Y5	0,847	
Y6	0,851	
Y7	0,822	
Y8	0,839	
Y9	0,866	
Coworker Support(Coworker Support)		Average Variance Extracted (AVE)
Z1	0,946	
Z2	0,941	
Z3	0,943	0,891
Z4	0,944	

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Dalam pengujian validitas, tabel 4 menunjukkan bahwa item yang digunakan dalam variabel *Work Family Conflict*, *Coworker Support* dan *Job Satisfaction* memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas yang secara detail dapat dilihat pada tabel 3.

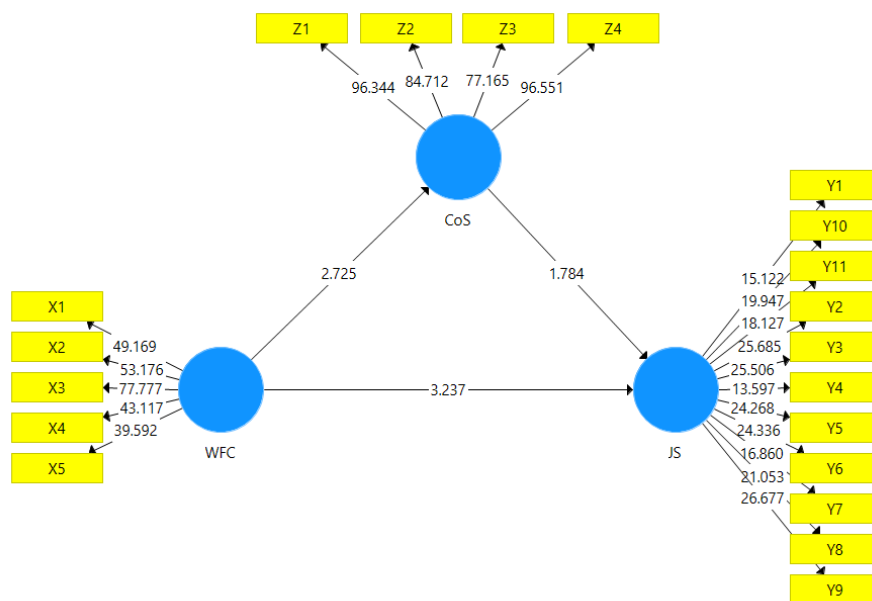
Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work Family-Conflict</i> (Konflik Keluarga Pekerjaan)	0,948	0,960	Reliabel
<i>Job Satisfaction (Job Satisfaction)</i>	0,956	0,962	Reliabel
<i>Coworker Support</i> (Dukungan Rekan Kerja)	0,959	0,970	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3

Pada tabel 3 seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini karena Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 dan skor Composite Reliability lebih dari 0,7 (Hair Jr et al., 2021). Misalnya variabel *Work Family Conflict* memiliki nilai 0,948 dan 0,960 dan variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai 0,956 dan 0,962 serta yang terakhir variabel *Coworker Support* dengan nilai 0,959 dan 0,970. Lebih lanjut lagi setiap item yang digunakan juga konsisten dan andal untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Pengujian Hipotesis
Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2 Analisis Model Struktural
 Sumber: Hasil Penelitian SmartPLS (2022)

Pada gambar 2 di atas menggambarkan bahwa hasil pengujian model menggunakan metode structural equation modelling (SEM) partial least square (PLS). Gambar di atas dianalisis dengan metode *bootstrapping* yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara rinci dapat dilihat di table 6 mengenai hipotesis yang diterima dan ditolak.

Tabel 6 Pengaruh Langsung

Hypothesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (IO/STDEVI)	P-Value
WFC -> JS	- 0,176	0,189	0,077	2,133	0,023
CoS -> JS	0,075	0,083	0,061	1,234	0,018

Sumber: Ouput SmartPLS 3

Tabel 6 diatas menjelaskan secara rinci bahwa hipotesis pertama dalam penelitian adalah pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap *Job Satisfaction* (JS) memiliki nilai t-statistik sebesar 2,133 dengan p-value < 0,05 dengan tanda negatif pada nilai koefisien, hal ini berarti jika *Work Family Conflict* semakin meningkat maka kepuasan akan semakin rendah begitu pula sebaliknya. Selanjutnya hipotesis kedua menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,234 dengan p-value < 0,05 yang berarti hipotesis diterima, maka dapat disimpulkan dihipotesis pertama dan kedua diterima. Selanjutnya uji mediasi dapat dilihat di table 7 di bawah ini:

Tabel 7 Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	T Statistics (IO/STDEVI)
WFC → CoS → JS	3,079

Sumber: Output SmartPLS 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa t statistic sebesar 3,079 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menggambarkan bahwa variabel *Coworker Support* (CoS) mampu memperkuat pengaruh antara *Work Family Conflict* (WFC) terhadap *Job Satisfaction*(JS) PNS dan PPPK wanita yang telah menikah. Artinya dengan adanya *Coworker Support* membuat *Job Satisfaction* meningkat meskipun terdapat *Work Family Conflict* yang terjadi dalam keluarga.

PENUTUP

Secara keseluruhan, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan. Pertama, secara empiris penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini memperkuat temua penelitian (Karatepe & Kilic, 2007; Khan, 2022; Namasivayam & Zhao, 2007) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki konflik dalam keluarganya dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* secara signifikan. *Work Family Conflict* dapat digambarkan dengan seberapa banyak pekerjaan di kantor dan pekerjaan di rumah. Penelitian ini menguatkan bahwa *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* pegawai secara signifikan.

Kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Dukungan Rekan Kerja dengan *Job Satisfaction*. Hasil penelitian juga memperkuat penelitian sebelumnya (Charoensukmongkol et al., 2016; Gaan, 2008; Harris et al., 2007; Lawrence &

Callan, 2011) yang mengemukakan pengaruh *Coworker Support* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa dengan adanya *Coworker Support* akan meningkatkan *Job Satisfaction*, hal ini tentunya juga harus dibangun lingkungan kerja yang baik. Rekan kerja yang kurang memberikan dukungan sesama akan memperburuk situasi.

Ketiga, *Coworker Support* memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction*, dimana hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki rekan kerja yang selalu mendukung lebih mendapatkan *Job Satisfaction* meskipun memiliki konflik dalam keluarganya. Hasil penelitian menjadi temuan baru dalam penelitian ini, karena kebaruan penelitian ini menambahkan variabel mediasi *Coworker Support* bagi ASN Guru Wanita di Jawa Timur. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa adanya *Coworker Support* yang diberikan antar pegawai akan menumbuhkan rasa *Job Satisfaction*.

Ada beberapa hal yang menjadi perhatian bagi kepala sekolah baik untuk dapat membangun suasana kerja yang kondusif dan memberikan waktu kepada para guru untuk dapat bercerita tentang keluh kesahnya. Selanjutnya mendorong antar sesama pegawai untuk dapat menjadi support bagi rekan kerja lainnya agar dapat mengelola *Work Family Conflict* secara baik, namun semua itu tentunya tetap menghormati privasi seseorang. Terakhir, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel dukungan organisasional.

REFERENSI

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 539.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2017). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Interpersonal Development, 57*–89.
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milke, M. A. (2006). *The changing rhythms of American family life*. Russell Sage Foundation.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues, 376*–390.
- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work–Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. *Journal of Business and Psychology, 22*(4), 345–353. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>
- Brough, P., O’Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of ‘family friendly’ organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 21*(4), 223–234.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The Relation between Work–Family Conflict and *Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 336–353. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work–family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(4), 1443.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276.
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The mediating effects of *Job Satisfaction* and

- organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work–family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206–229.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and *Job Satisfaction*. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1). <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2014-0037>
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2014). *Business research methods* (Vol. 12). Mcgraw-hill New York.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Butt, A. A. (2020). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work–family conflict on job performance. *Journal of Management & Organization*, 1–18.
- Dugan, A. G., Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, 15(2), 149–172.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work–family conflict, family–work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197–220.
- Gaan, N. (2008). Stress, social support, job attitudes and job outcome across gender. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 7(4), 34–44.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hanif, M. (2022). Pengaruh *Coworker Support* terhadap Kualitas Pekerjaan pada Karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162–166.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of *Job Satisfaction*. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150–156.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and *Job Satisfaction* in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*.
- Hussein, F. (2017). *Job Satisfaction dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.

- Karatepe, O. M. (2012). The Effects of Coworker and Perceived Organizational Support on Hotel Employee Outcomes. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 495–516. <https://doi.org/10.1177/1096348011413592>
- Karatepe, O. M., Keshavarz, S., & Nejati, S. (2010). Do core self-evaluations mediate the effect of *Coworker Support* on work engagement? A study of hotel employees in Iran. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17(1), 62–71.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238–252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of *Work Family Conflict* and *Job Satisfaction*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Koseoglu, G., Blum, T. C., & Shalley, C. E. (2020). Gender similarity, *Coworker Support*, and job attitudes: An occupation's creative requirement can make a difference. *Journal of Management and Organization*, 26(5), 880–898. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.40>
- Lawrence, S. A., & Callan, V. J. (2011). The role of social support in coping during the anticipatory stage of organizational change: A test of an integrative model. *British Journal of Management*, 22(4), 567–585.
- Marshall, K. (2012). *Paid and unpaid work over three generations*. Statistics Canada.
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Chiesa, R., & Mariani, M. G. (2016). Happy employees in a resourceful workplace: Just a direct relationship? A study on the mediational role of psychological capital. *Career Development International*.
- Menguc, B., & Boichuk, J. P. (2012). Customer orientation dissimilarity, sales unit identification, and customer-directed extra-role behaviors: Understanding the contingency role of *Coworker Support*. *Journal of Business Research*, 65(9), 1357–1363.
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work–family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 213–224.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and *Job Satisfaction* among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212–1223. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.021>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Norling, L. R., & Chopik, W. J. (2020). The association between *Coworker Support* and work-

- family interference: A test of work environment and burnout as mediators. *Frontiers in Psychology*, 11, 819.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2013). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *From Stress to Wellbeing Volume 2: Stress Management and Enhancing Wellbeing*, 229–245.
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and *Job Satisfaction*. *Journal of Business Research*, 65(1), 22–28.
- Safitri, M. M., & Astuti, M. R. (2021). Pengaruh Perubahan Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap *Job Satisfaction*Karyawan Pt. Ramayana. *Jurnal Ekonomika Vol*, 10(2), 504–514.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Simbolon, M., Harahap, H. I., Farhan, A., & Romadoni, A. (2018). Analisis Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap *Job Satisfaction*Sales Assistant Pada Llp-Kukm Di Smesco Indonesia Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Mediating role of stress between work-family conflict and *Job Satisfaction* among the police officials: Moderating role of social support. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: Qualitative research. *Enfermeria Clinica (English Edition)*, 31(6), 355–362.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>
- Zaitouni, M., & Ouakouak, M. L. (2018). The impacts of leadership support and *Coworker Support* on employee creative behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1745–1763. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2017-0264>