

**ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, RELIGIUSITAS
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK
SYARIAH DI YOGYAKARTA**

JURNAL PENELITIAN



Disusun Oleh:

Nama : Heti Nur Isnaini
Nomor Mahasiswa : 13311164
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

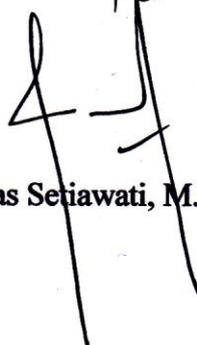
2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

**Analisis Pengaruh *Work Family Conflict*, Religiusitas
terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening
Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta**

Nama : Heti Nur Isnaini
Nomor Mahasiswa : 13311164
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 November 2017
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Dr., Dra. Trias Setiawati, M.Si

**ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, RELIGIUSITAS
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA BANK
SYARIAH DI YOGYAKARTA**

Heti Nur Isnaini

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

hetinurIsnaini@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *work family conflict* (*wfc*) dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada Bank Syari'ah di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *wfc* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 138 karyawan berstatus Pegawai Tetap Bank Syari'ah di Yogyakarta diantaranya Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Syari'ah Bukopin, BTN Syariah, BPRS Madina dan BPRS Bangun Drajat Warga. Namun kuisioner yang terkumpul hanya 130 kuesioner (94,2%) yang dikembalikan. Metode analisis data menggunakan uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda dengan alat uji *software* SPSS 23 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *WFC* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan, *WFC* dan religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, Religiusitas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, *WFC* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan *WFC* maupun Religiusitas secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi daripada pengaruh secara tidak langsung *WFC* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan, *WFC* secara langsung tidak mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh secara tidak langsung *WFC* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, Religiusitas secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Religiusitas, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research discussed how the influence of work family conflict (wfc) and religiosity towards organizational commitment and employee performance with variable intervening job satisfaction in the Shariah Banking in Yogyakarta. This research aims to know the influence of WFC and religiosity towards organizational commitment and employee performance with variable intervening job satisfaction. Sampling techniques in the research is using the method of census. The respondents in this research is as much as 138 employees Employee status employee's Shariah Banking in Yogyakarta that is Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Syari'ah Bukopin, BTN Syariah, BPRS Madina dan BPRS Bangun Drajat Warga, but only 130 questionnaires (94,2%) returned. Methods of data analysis using t-test, F-test, and multiple linear regression analyzed by SPSS 23 software test tools 23 as na analytical tool.

This research result indicates that WFC have significant impact on job satisfaction and organizational commitment, Religiosity have significant impact on job satisfaction and employee performance, WFC and religiosity have significant impact on job satisfaction and employee performance, Religiosity have no significant impact on the organizational commitment, WFC have no significant influence on employees performance, Job satisfaction have an significantly to the organizational commitment and employee performance. WFC and religiosity directly have more influence on the organizational commitment than influence indirectly wfc towards organizational commitment through job satisfaction. WFC directly have no more impact of the employees performance than influence indirectly WFC towards employee performance through job satisfaction, Religiosity directly have an more towards employee performance than influence indirectly religiosity of the employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Work Family Conflict, Religiosity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi menjadi dasar keinginan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi. Hal tersebut sesuai pendapat Schultz dan Schultz (1993) yang menyatakan bahwa aspek komitmen adanya keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi. Dan dibahas dalam penelitian Mayer dan Allen (1993) yang dikutip dari Mayer *et al* (2002) bahwa komitmen organisasional ini merupakan aspek psikologis yang ditandai dengan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keanggotaannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi terdapat beberapa jenis ada komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi ini sebagai dasar keberpihakan karyawan pada organisasi. Hal tersebut juga didukung dari Robbins (2006) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kepedulian dan dukungan organisasi terhadap karyawan akan memunculkan karyawan yang loyal dan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, karyawan yang menyimpan rahasia perusahaan, bersedia berkorban bagi organisasi, serta memiliki semangat untuk maju bersama organisasi karyawan yang bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Dengan ini komitmen dan kinerja karyawan saling berkesinambungan.

Kinerja adalah indikator dari hasil pencapaian target kerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan rujukan Rivai (2009) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Desler (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran.

Kinerja juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Iswesvaran dan Ones (2000) dalam penelitian Zahra dan Ajmal (2015) bahwa kinerja merupakan tindakan, hasil yang dapat diukur yang melibatkan dan berkaitan dengan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Barakat *et al* (2014), Springer (2011) dan penelitian Fu dan Deshpande (2013) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi diantaranya dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang sesuai untuk mengelola konflik yang dialami oleh karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena dapat mendukung tumbuhnya produktifitas dan menciptakan keadaan positif maupun negatif pada lingkungan kerja dalam perusahaan. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Strauss dan Sayles (1980) dalam Handoko (2000) bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mengalami frustrasi. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Rantika dan Sunjoyo, 2011).

Kepuasan menjadi salah satu faktor pendukung terwujudnya komitmen organisasi. Didukung hasil penelitian terdahulu oleh Srivastava (2013) bahwa

kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi. Menurut pendapat Handoko (2000:192) bahwa kepuasan kerja ini hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan nilai yang dianut individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat.

Terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja, dimana ketika *work family conflict* tinggi maka kepuasan kerja menurun. Hal tersebut sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rathi dan Barath (2013), Qu dan Zhao (2012), Gozukara dan Colakgu (2016), Ahmed, *et al* (2012), Afzal dan Farooqi (2014), Ozba dan Ceyhun (2014), Linh, *et al* (2016), Bruck *et al* (2002). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Li Chaoping *et al* (2013) yang menyebutkan bahwa faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*.

Work Family Conflict (WFC) dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang muncul karena menyangkut dua peran yang bersamaan. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk dari konflik peran (*interrole conflict*) yang ditandai adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Menurut Carlson dan Kacmar (2000) *work family conflict* ini diklasifikasikan menjadi dua unsur yaitu *work interfere with family conflict* dan *family interfere with work conflict* menurut. *Work interfere with family conflict* terjadi jika seorang karyawan membawa pekerjaan ke rumah sehingga mengganggu perannya sebagai bapak atau ibu di rumah. Sedangkan *family interfere with work family conflict* terjadi jika karyawan membawa urusan rumah ke kantor.

Terdapat pengaruh *work family conflict* dengan komitmen organisasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Casper *et al* (2002), Li Chaoping *et al* (2013) dan Casper *et al* (2011) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi harus mampu menciptakan komitmen organisasi yang muncul didalam diri karyawan agar dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Disamping adanya *work family conflict* yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta kepuasan kerja karena memiliki dua peran, penulis juga mengulas bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Religiusitas disini dapat mempengaruhi kepuasan organisasi, seperti dalam penelitian Mubasher, *et al* (2015) didapatkan bahwa Religiusitas karyawan berpengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja.

Tidak hanya *work family conflict* namun juga religiusitas mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sesuai dengan penelitian Zahrah, *et al* (2016) diketahui juga bahwa sebenarnya religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga pada penelitian Ramlee, *et al* (2015) religiusitas berpengaruh positif signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek *work family conflict* dan religiusitas mempengaruhi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja, selain itu juga semakin rendah komitmen organisasi. Begitupula pada Religiusitas

yang didapatkan bahwa semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi kepuasan organisasi, serta semakin tinggi komitmen organisasi.

Religiusitas menjadi suatu niat dalam diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Dalam pemaparan fenomena ini secara ilmiah, bermunculan beberapa konsep religiusitas. Seperti pendapat Dister (1982) dalam Alwi (2014) bahwa religiusitas menunjukkan pada kadar ketertarikan individu terhadap agamanya, artinya individu menginternalisasikan dan menghayati agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakannya. Selain itu menurut Ancok dan Suroso (2011) menyatakan bahwa dalam esensi islam adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, yang mana tindakan tersebut menegaskan Allah sebagai yang maha Esa, Pencipta Yang Mutlak dan Treseden, Penguasa segala yang ada.

Berdasarkan data dan latar belakang tersebut peneliti akan mengambil judul **“Analisis Pengaruh *Work family conflict*, Religiusitas terhadap Komitmen Organsasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Yogyakarta”** dengan objek penelitian Bank Syariah di Yogyakarta. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, khususnya bagi pimpinan dan manajemen Bank Syariah agar dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen karyawan, diantaranya pengelolaan religiusitas, dengan mamahami *work family conflict* dengan mewujudkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan yang maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja

Rathi dan Barath (2013) dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja secara signifikan berpengaruh moderat. Temuan penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Qu dan Zhao (2012) dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan yang juga mempengaruhi kepuasan hidup. Turliuc dan Buliga (2014) dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berkogsi memediasi hubungan antara arah konflik dan kepuasan keluarga tetapi tidak menengahi hubungan antara arah kepuasan konflik dan pekerjaan.

Gözükara dan Çolakoğlu (2016) dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja adalah negatif. Ahmed, *et al* (2012) dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif. Afzal dan Farooqi (2014) mengenai hubungan *work family conflict* dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi.*

H6: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel work family conflict dan religiusitas terhadap komitmen organisasi*

H12: *Diduga pengaruh secara langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*

Hubungan antara Work Family Conflict dan Komitmen Organisasi

Work family conflict diprediksi memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Hal ini berkaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farradina dan Halim (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen kelanjutan. Penelitian Vijaya dan Hemamalini (2013) mempertegas bahwa *work family conflict* berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya *work family conflict* dan *family work conflict* akan menurunkan komitmen, namun sebaliknya bahwa pengayaan serta kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen.

Penelitian Li, *et al* (2013) menemukan penjelasan yang lebih detail bahwa *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen afektif, sedangkan *work family conflict* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif, dan *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen normatif. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Casper, *et al* (2010) bahwa hubungan antara pekerjaan mengganggu keluarga berhubungan lebih tinggi dengan komitmen kelanjutan (komitmen organisasi) dan dukungan pengawas berpengaruh lebih tinggi pada komitmen afektif (komitmen organisasi).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari work family conflict terhadap komitmen organisasi.*

H12: *Diduga pengaruh secara langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*

Hubungan antara Work Family Conflict dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan Karetepe (2012) studi ini mengevaluasi hubungan *work overload*, *work-family conflict*, dan *family work conflict* pada *job embeddedness* dan *job performance* dipengaruhi *emotional exhaustion* secara moderat. Hasil dari penelitian menunjukkan WFC berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dengan *job embeddedness* dan *job performance*. Penelitian Nart dan Batur (2014) menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan dengan kinerja karyawan, konflik keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif) sedangkan pengaruh konflik keluarga dengan stress kerja berpengaruh negatif signifikan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dipertegas dari penelitian Suryani, *et al* (2014) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga memiliki positif signifikan dengan stress kerja dan stress kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Warokka dan Febrilia (2015) bahwa *work family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan. Selain itu juga ada pengaruh negatif

signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Srivastava dan Srivastava (2012) menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan. Penelitian Zahra dan Waheed (2014) menemukan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi *work-family conflict*.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H 7: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari work family conflict terhadap kinerja karyawan*

H13: *Diduga pengaruh secara langsung variabel work family conflict terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

Hubungan antara Religiusitas dan Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan Ghozali (2002) dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas dalam kepercayaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan produktivitas. Penelitian Mubasher, *et al* (2015) dan Amaliah, *et al* (2015) didapatkan hasil bahwa religiusitas karyawan berhubungan positif dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja meningkat ketika tingkat religiusitas karyawan meningkat. Didukung penelitian dari Pourkani *et al* (2014) bahwa terdapat pengaruh positif antara religiusitas dan kepuasan kerja, terdapat pula pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel religiusitas terhadap kepuasan kerja.*

H3: *Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.*

Hubungan antara Religiusitas dan Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan Manaf, *et al* (2014) didapatkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen kerja. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Mehdad dan Iranpour (2014) bahwa komitmen organisasi dan kebahagiaan tempat kerja dapat ditingkatkan melalui penguatan religiusitas sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Lajim, *et al* (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara religiusitas intrinsik dan komitmen organisasi, namun tidak ada hubungan antara religiusitas eksternal dengan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Wening dan Choerudin A (2015) menunjukkan bahwa variabel religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H5: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap komitmen organisasi.*

H6: *Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi*

H14: *Diduga pengaruh secara langsung variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*

Hubungan antara Religiusitas dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan Zahrah, *et al* (2016) menunjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian juga penelitian Zahrah, *et al* (2016) dengan sampel penelitian yang berbeda menemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara moderat dengan variabel kinerja karyawan, dimana religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2.650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan, dan etika kerja islami dan kinerja karyawan nilai-t sebesar 4.378.

Penelitian Ramlee, *et al* (2015) ditemukan bahwa religiusitas dan sikap kerja berpengaruh positif signifikan dengan perilaku organisasi. Penelitian Gani, *et al* (2012) didapatkan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H8: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap kinerja karyawan*

H9: *Diduga work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

H15: *Diduga pengaruh secara langsung variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Penelitian yang telah dilakukan Srivastava (2013) ditemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan dan lokus kontrol dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Suma dan Lesha (2013) ditemukan bahwa terdapat hubungan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan kinerja.

Dipertegas dari penelitian Macintosh dan Krush (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu didapatkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimoderasi dengan gender, termasuk lebih kuat laki-laki dibandingkan perempuan. Dilihat dari sisi status pernikahan, hasil penelitian Altinoz, *et al* (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja persepsi karyawan bertalenta berpengaruh signifikan terutama karyawan yang sudah menikah. Dan juga penelitian Lutfie, *et al* (2014) bahwa secara simultan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Namun secara parsial kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H10: *Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.*

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian Sawitri, *et al* (2016) dimana hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Barakat, *et al* (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja ada pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Springer (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dengan motivasi kerja dan kinerja kerja, dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan.

Penelitian Fu dan Deshpande (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja. Selain itu, Fadlallah (2015) berpendapat dari penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lis dan Yunus (2016) menemukan juga *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan efek mediasi dari kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H11: *Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Landasan Teori

Work Family Conflict

Work family conflict didefinisikan Greenhaus (2000) bahwa *work family conflict* ini bentuk konflik interrole/konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Untuk mengukur *work family conflict* menurut Greenhaus (2000) diantaranya dari *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*

Religiusitas

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Glock dan Stark (dalam Alwi, 2014:3) mengemukakan bahwa religiusitas artinya keberagamaan seseorang pada dasarnya lebih menunjukkan pada proses-proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari-hari.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja biasanya diperlakukan sebagai kumpulan perasaan atau tanggapan afektif yang terkait dengan situasi pekerjaan, atau hanya bagaimana yang orang rasakan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka (Spector, 1996).

Komitmen Organisasi

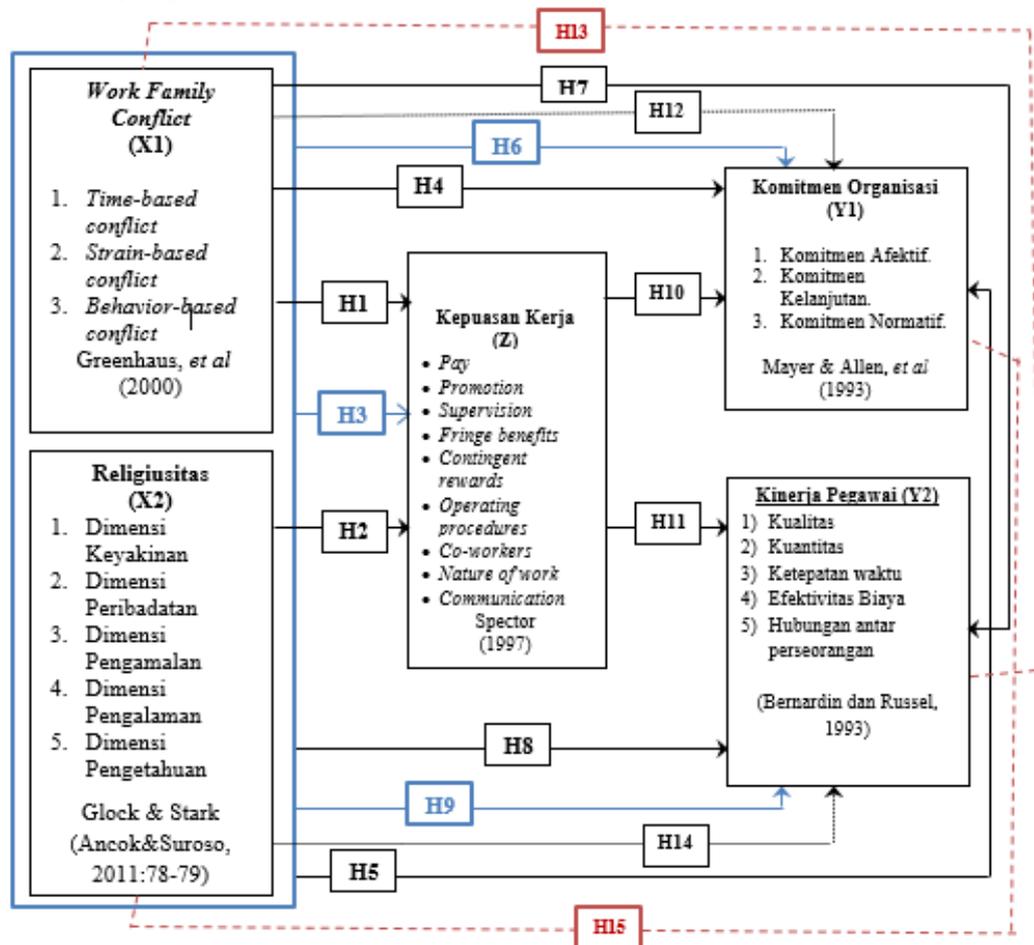
Komitmen organisasional didefinisikan oleh Allen & Mayer (1993) yaitu suatu konstruk psikologis yang terdiri dari tiga bentuk komitmen yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan. anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi (Allen dan Mayer. 1993).

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka penelitian ini di gambarkan dalam bentuk skema yang sederhana sesuai dengan pokok penelitian dan hubungannya. Kerangka penelitian dalam bentuk skema ini diharapkan dapat menggambarkan isi penelitian dan identifikasinya, sehingga sumber data dan pengolahan terarah.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Sekaran dan Bougie (2006), hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan dan dapat diuji. Sederhananya, hipotesis adalah gambaran menentukan jawaban dari masalah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan dari variabel work family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan*
- H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan*
- H3: Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.*
- H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari work family conflict terhadap komitmen organisasi.*
- H5: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap komitmen organisasi.*
- H6: Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi*
- H7: Diduga variabel work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karyawan*
- H8: Diduga variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan*
- H9: Diduga variabel work family conflict dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan*
- H10: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja ke komitmen organisasi*
- H11: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja ke kinerja karyawan*
- H12: Diduga pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung variabel work family conflict terhadap komitmen organisasi.*
- H13: Diduga pengaruh tidak langsung variabel work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung work family conflict terhadap kinerja karyawan*
- H14: Diduga pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi*
- H15: Diduga pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan*

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebar kuisioner kepada responden berisi pertanyaan maupun pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang dilakukan. Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk di analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2006). Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisioner dengan menggunakan skala *likert*. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Menurut Ghozali (2009) analisis deskriptif yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan.

Profil Perusahaan

Pada penelitian ini, peneliti memilih beberapa Bank Syariah yang ada di Yogyakarta sebagai obyek penelitian, peneliti akan lebih fokus pada sumber daya manusia yang ada di perbankan syari'ah. Adapun perbankan syari'ah yang dimaksud adalah Bank BUS (Bandan Usaha Syari'ah) diwakili tiga Bank diantaranya Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, dan Bank Bukopin Syari'ah. Bank UUS (Unit Usaha Syari'ah) diwakili satu Bank dari BTN Syari'ah, sedangkan Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) dua Bank yang diwakili oleh BPRS Madina dan BPR SYARIAH Bangun Drajat Warga. Ke enam bank tersebut diambil berlokasi di Yogyakarta dan dipilih karena memiliki beberapa faktor latar belakang yang berbeda.

Variabel Penelitian

Variabel independen merupakan variabel yang kemungkinan dapat menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada hasil (Creswell, 2016). Variabel ini biasa dikenal variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *work family conflict* (X_1) dan religiusitas (X_2).

Variabel intervening adalah variabel yang terletak diantara variabel dependen dan variabel independen (Creswell, 2016). Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah kepuasan kerja (Z).

Variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas (Creswell, 2016). Variabel ini biasa dikenal variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah komitmen organisasi (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Work Family Conflict

Work family conflict didefinisikan Greenhaus (2000) bahwa *work family conflict* ini bentuk konflik interrole/konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya bahwa konflik tersebut di karenakan seseorang memiliki peran ganda baik adanya tuntutan dari pekerjaan di kantor maupun pekerjaan di rumah sehingga muncul ketidakseimbangan dalam melaksanakan dan melakukan tugas secara bijaksana. Untuk mengukur *work family conflict* menurut Greenhaus (2000) diantaranya dari *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*

Religiusitas

Religiusitas merupakan kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Glock dan Stark dalam (Alwi, 2014) mengemukakan bahwa religiusitas artinya keberagamaan seseorang pada dasarnya lebih menunjukkan pada proses-proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian

menyatu dalam diri individu membentuk perilaku sehari-hari. Menurut Glock dan Stark religiusitas terdiri dari lima dimensi yaitu dimensi keyakinan, dimensi peribadatan, dimensi pengamalan, dimensi penghayatan, dan dimensi pengetahuan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja biasanya diperlakukan sebagai kumpulan perasaan atau tanggapan afektif yang terkait dengan situasi pekerjaan, atau hanya bagaimana yang orang rasakan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka (Spector, 1996). Guna mengetahui sejauh mana karyawan merasa puas akan pekerjaannya dapat diukur dari sembilan dimensi dari kepuasan kerja (Spector, 1996) seperti *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, co-workers, nature of work, dan communication*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Allen & Mayer (1993) yaitu suatu konstruk psikologis yang terdiri dari tiga bentuk komitmen yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1993) dapat diukur dengan tiga kriteria berikut ini diantaranya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Bernardin dan Russell (1993) menyatakan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan antar perseorangan, dan kebutuhan akan pengawasan.

Populasi dan Sampel

Penelitian kuantitatif berjalan dengan baik jika pengambilan sampel dalam populasi tepat sasaran. Sampel yang baik akan menggambarkan hasil penelitian yang baik. Menurut Sekaran (2006) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel.

Peneliti menggunakan *purposive sampling*, yang merupakan sampel dimana telah memiliki tujuan tertentu. Kriteria dalam penentuan sampel penelitian yang akan dilakukan, adalah sebagai berikut yaitu responden bekerja di salah satu Bank Syari'ah yang ditunjuk peneliti sebagai sampel penelitian, Responden berstatus sudah menikah, Responden termasuk bagian operasional Bank Syari'ah, Responden memiliki dua peran bersamaan, baik di kantor maupun di rumah.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 360 karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta, jumlah tersebut hanya untuk bank yang sudah ditunjuk oleh peneliti. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 130 responden yang telah memenuhi kriteria sesuai dengan topik penelitian.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 130 responden selanjutnya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana $r\text{-tabel} = 0,171$ ($df = N-2, 130-2 = 128$ pada $\alpha =$

0,05). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (rhitung > rtabel) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6. Hasil uji reliabilitas untuk empat variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel terikat yang berskala interval, Sekaran (2006). Serta menggunakan analisis jalur untuk melihat efek mediasinya. Ghazali (2011), merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dengan menaksir hubungan kausalitas antar variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2009:147) uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) > 0,05 data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) <0,05 data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai residual sebesar 0,513 dengan nilai >0,05 dan maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (1999) multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Hasil uji multikolinieritas dari variabel *work family conflict* (X1) sebesar 1,080, religiusitas (X2) sebesar 1,101, kepuasan kerja (Z) sebesar 1,181, komitmen organisasi (Y1) sebesar 1,000 dan Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan di mana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas, Ghazali (2011). Uji heterokedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan Glejser. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dan Hasil uji heterokedastisitas dengan glejser, variabel *work family conflict* (X1) nilai sig. sebesar 0,861; Religiusitas (X2) nilai sig. sebesar 0,809; Kepuasan Kerja (Z) nilai sig. Sebesar 0,327; Komitmen Organisasi (Y1) nilai sig. 0,825 dan Kinerja Karyawan (Y2) nilai sig. sebesar 0,135. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Serentak) Sugiyono (1999) menjelaskan Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan/serentak).

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Menurut Nugroho (2005:54) menyatakan bahwa uji t juga digunakan untuk membuktikan hipotesis.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta

Penelitian yang dilakukan pada Bank Syariah se-Yogyakarta ini melibatkan 130 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah menduduki bidang kerja non manajerial sebanyak 103 orang, berjenis kelamin perempuan sebanyak 69 orang, 26-30 tahun sebanyak 57 orang, dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 107 orang. Keseluruhan responden berstatus menikah 129 orang, mayoritas responden sebanyak 42 orang memiliki jumlah anak sebanyak 1 Anak. Jabatan mayoritas responden adalah staff/pelaksana sebanyak 91 Anak, dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 54 orang. Penghasilan per bulan yang didapatkan sebesar Rp 2.000.000-Rp 3.400.000 sebanyak 44 orang dan 71 orang responden berasal dari Jenis Bank Badan Usaha Syari'ah.

Uji t (Parsial)

Tabel 1 Hasil Uji t (Parsial) Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.511	.509		4.929	.000
R.X1	-.150	.067	-.185	-2.229	.028
R.X2	.405	.103	.325	3.918	.000

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,028 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya **hipotesis pertama** "Terdapat pengaruh signifikan work family conflict terhadap kepuasan kerja" **terbukti**.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya **hipotesis kedua** "Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja" **terbukti**.

Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial) Work Family Conflict dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.200	.655		4.889	.000
R.X1	-.207	.087	-.208	-2.391	.018
R.X2	.236	.133	.155	1.775	.078

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,018 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya **hipotesis keempat** “Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Pengaruh Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,078 > 0,050$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis kelima** “Tidak Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi” **tidak terbukti**.

Tabel 3 Hasil Uji t *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.264	.413		5.485	.000
	R.X1	-.092	.055	-.135	-1.693	.093
	R.X2	.457	.084	.435	5.460	.000

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,093 > 0,050$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **hipotesis kelima** “Tidak terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis keenam** “Terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Tabel 4 Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.594	.324		1.835	.069
	R.Z	.803	.082	.656	9.845	.000

a. Dependent Variable: R.Y1

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis ketujuh** “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Tabel 5 Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.762	.273		10.122	.000
R.Z	.327	.069	.387	4.744	.000

a. Dependent Variable: R.Y2

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2017

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya **hipotesis kedelapan** “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.834	2	1.917	5.635	.005 ^b
	Residual	43.206	127	.340		
	Total	47.040	129			

a. Dependent Variable: R.Y1

b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Pengaruh *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Dari nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya **hipotesis keenam** “Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Tabel 7 Hasil Uji F *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.221	2	2.610	19.300	.000 ^b
	Residual	17.177	127	.135		
	Total	22.398	129			

a. Dependent Variable: R.Y2

b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Pengaruh *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya **hipotesis kesembilan** “Terdapat pengaruh *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Tabel 8 Hasil Uji F *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.230	2	2.615	12.689	.000 ^b
	Residual	26.174	127	.206		
	Total	31.405	129			

a. Dependent Variable: R.Z

b. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

Pengaruh *Wok Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya **hipotesis ketiga** “Terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Dari hasil Uji t dan Uji F dapat disimpulkan bahwa dari lima belas hipotesis ada yang terbukti sebanyak dua belas hipotesis serta ada yang tidak terbukti sebanyak tiga hipotesis. Berikut rincian hipotesis :

Hipotesis pertama. Diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $-2,229 < 1,656$ dan nilai signifikansinya $0,028 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Hipotesis kedua. diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $0,3918 < 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Hipotesis ketiga. diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Hipotesis keempat. diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $(-2,391) < 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,018 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi” **terbukti**

Hipotesis kelima. diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $1,775 < 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,078 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi” **tidak terbukti**.

Hipotesis keenam. Diperoleh nilai signifikansinya $0,005 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Hipotesis ketujuh. Diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel sebesar $(-1,693) > (-1,657)$ dan nilai signifikansinya adalah $0,093 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

Hipotesis kedelapan. Diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $5,460 > 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hipotesis kesembilan. diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis 9 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hipotesis kesepuluh. diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar $0,658 < 1,657$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Hipotesis kesebelas. diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar $4,744 > 1,657$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hipotesis keduabelas. koefisien regresi *work family conflict* terhadap komitmen organisasi secara langsung sebesar $(-0,208)$, sedangkan koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar $(-0,121)$. $(-0,208) < (-0,121)$. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

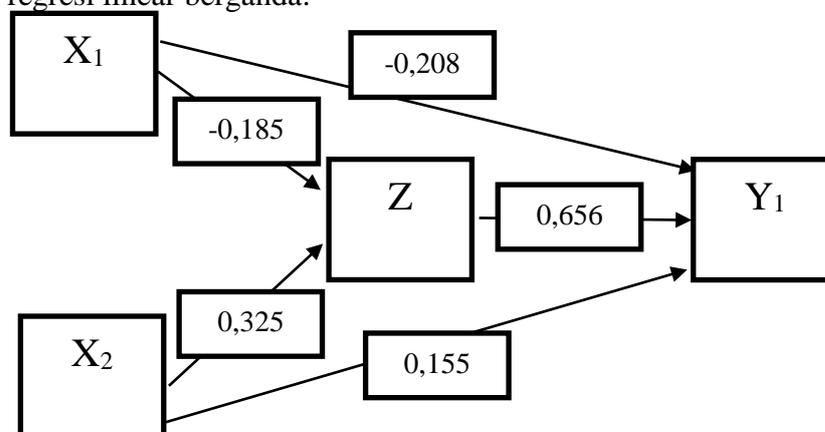
Hipotesis ketigabelas. koefisien regresi religiusitas langsung terhadap komitmen organisasi sebesar $0,155$, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar $0,325 \times 0,656 = 0,213$. $(0,155) < (0,213)$. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

Hipotesis keempatbelas. koefisien *work family conflict* langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,135$ sedangkan koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $(-0,185) \times 0,387 = 0,213$. $(0,213) > (-0,135)$. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” **tidak terbukti**.

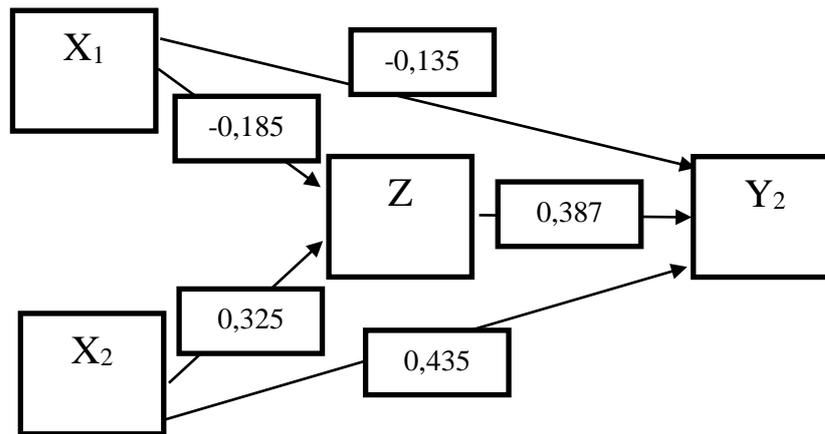
Hipotesis kelimabelas. Koefisien regresi religiusitas langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $0,435$, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $0,325 \times 0,387 = 0,125$. $(-0,435) < (0,125)$. Sehingga “Diduga terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

Analisis Jalur

Menurut Ghazali (2011), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda.



Gambar 2 Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Gambar 3 Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh langsung: Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja $X_1 \rightarrow Z = -0,185$; Pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja $X_2 \rightarrow Z = 0,325$; Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi $X_1 \rightarrow Y_1 = -0,208$; Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,135$; Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,155$; Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,435$; Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi $Z \rightarrow Y_1 = 0,656$; Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan $Z \rightarrow Y_2 = 0,387$.

Pengaruh tidak langsung: Pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y_1 = (-0,185 \times 0,656) = -0,121$; Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y_1 = (0,325 \times 0,656) = 0,213$; Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y_2 = (-0,185 \times 0,387) = -0,071$; Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y_2 = (0,325 \times 0,387) = 0,125$;

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $-2,229 < 1,656$ dan nilai signifikansinya $0,028 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rathi dan Barath (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Selain itu, adanya dukungan sosial dari rekan kerja berpengaruh secara moderat dan signifikan. Dari hal tersebut didapatkan bahwa konflik keluarga ke pekerjaan dapat diminimalisir dengan adanya pengaruh rekan kerja dilingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Qu dan Zhao (2012) menunjukkan bahwa hubungan antara hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan bahkan juga mempengaruhi kepuasan hidup.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $0,3918 < 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,000 <$

0,050 maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan Ghozali (2002) religiusitas dalam kepercayaan memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan produktivitas. Dalam analisis penelitian tersebut terdapat pengaruh langsung dari religiusitas dimensi behavior, religiusitas dimensi komitmen dan religiusitas dimensi belief terhadap komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,156, 0,442, dan 0,222.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian data, diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *work family conflict* dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 3 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Adapun penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan Gözükarar dan Çolakoğlu (2016), Ahmed, *et al* (2012), Bruck, *et al* (2002) bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja adalah negatif. Terdapat hubungan berbanding terbalik antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Sehingga ketika *work family conflict* meingkat maka kepuasan kerja menurun, hal itu terjadi sebaliknya apabila *work family conflict* menurun maka kepuasan kerja meningkat.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $(-2,391) < 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,018 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Faradina dan Halim (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen lanjutan. Dijelaskan lebih rinci penerlitian dari Li, *et al* (2013) bahwa *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen afektif, *work family conflict* berhubungan positif dan tidak signifikan dengan komitmen afektif, dan *family work conflict* berhubungan negatif dengan komitmen normatif. Hubungan tersebut didukung oleh penelitian. Vijaya dan Hemalini (2013) juga menemukan bahwa *work family conflict* berhubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya *work family conflict* dan *family work conflict* akan menurunkan komitmen, namun sebaliknya bahwa pengayaan serta kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $1,775 < 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,078 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil analisis hipotesis yang dilakukan terdapat penelitian yang mendukung hasil penelitian ini, penelitian Wening dan Choerudin A (2015) bahwa religiusitas (dimensi kepercayaan) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Bagaimanapun komitmen organisasi tidak ada dipengaruhi religiusitas karena komitmen organisasi terbentuk karena faktor lain. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa faktanya komitmen karyawan Bank Syariah di Yogyakarta memang sudah terbangun dan terpisah dengan religiusitas itu sendiri. Berikut intisari wawancara dengan Pak Deddy, Manajer Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta yang menyatakan bahwa

“Jadi antara religius dan lembaga bisnis disitu terpisah. Dalam artian orang yang religiusitasnya tinggi itu mungkin dalam berbisnis kurang, Karena dalam berbisnis dalam mencapai target dan lain-lain. Masing-masing individu karyawan berbeda-beda dari cara kerja dan kemampuannya” (Pak Deddy, 06/11/2017, 12.38 WIB)

Meskipun tidak terbukti adanya hubungan pengaruh antara variabel religiusitas dengan komitmen organisasi. Beberapa indikator komitmen yang dapat diperhatikan perusahaan antara lain komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga komitmen karyawan terjaga dan tidak sampai hilang karena beberapa hal yang sifatnya nanti justru merugikan perusahaan.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh nilai signifikansinya $0,005 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *Work family conflict* dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 6 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Ada kesamaan hasil penelitian yang dilakukan Farradinna dan Halim (2016) bahwa karyawan perempuan yang bekerja di sektor perbankan mempengaruhi komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara negatif signifikan, sedangkan komitmen afektif dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan. Kemudian hasil temuan penelitian Vijaya dan Hemamalini (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan adanya *work family conflict* menurunkan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Syari'ah di Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung dan t tabel sebesar $(-1,693) > (-1,657)$ dan nilai signifikansinya adalah $0,093 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak..

Hal ini dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh, jika ada pengaruh sifatnya negatif signifikan karena *work family conflict* bersifat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suryani, *et al* (2014) bahwa *work family conflict* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Zahra dan Waheed (2014) juga didapatkan bahwa

variabel bahwa konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tanpa efek moderasi *work family conflict*. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa faktanya *work family conflict* Bank Syariah di Yogyakarta sudah dikelola oleh masing-masing karyawan dengan profesional sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Dipertegas dari hasil wawancara dengan Bank kepala HRD Bank Syariah Bukopin bahwa kinerja karyawan ada sejak pertamakali akan bekerja di perusahaan karena sudah memiliki motivasi tertentu serta didukung dari factor lain seperti pemberian fasilitas tertentu oleh perusahaan. Berikut hasil intisari wawancara dengan Pak Ovy, Kepala bidang HRD Bank Syariah Bukopin yang menyatakan bahwa

“Barangkali saya mewakili beberapa karyawan memiliki anggapan bahwa bekerja di bank syari’ah lebih baik daripada bank konvensional, namun ada yang tidak memiliki anggapan tersebut. Memang beda-beda sih mbak.”

“yang pertama memberikna fasilitas, kedua memberikan tunjangan maupun bonus , ketiga memberikan libur panjang untuk karyawan” (Pak Ovi, 05/11/2017, 12.33 WIB)

Temuan yang sama juga didapatkan di wawancara bersama Kepala bidang HRD BPRS BDW, Bu Ida bahwa *work family conflict* masing-masing individu diselesaikan secara profesional, tidak boleh karyawan membawa masalah keluarga saat bekerja.

“Iya mbak memang tidak berpengaruh ke kinerja. Disini juga sudah ditegaskan oleh perusahaan untuk dapat membagi waktu secara profesional. Urusan pekerjaan harus terlepas dari urusan keluarga. Tidak boleh ada bawa-bawa masalah keluarga ke kantor karena dapat membahayakan kinerja karyawan. Misal ya mbak, di kantor pekerja harus bertemu dengan nasabah, pembawaan ketika bertemu nasabah pun harus ceria, tidak boleh kok bertemu nasabah malah marah-marah, itu akan merugikan perusahaan.” (Bu Ida, 12/11/2017, 12.42 WIB)

Meskipun dari hasil penelitian ini hubungan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan tidak terbukti, perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan hidupan karyawan baik dari segi material maupun non material perlu mengetahui gejala dini penurunan kinerja. Penurunan kinerja disini dikarenakan faktor *work family conflict* atau faktor lainnya yang tidak diketahui dari penelitian ini. Guna mengantisipasi penurunan kinerja karena *work family conflict* perusahaan membantu memenuhi kebutuhan karyawan yang di tinjau dari pemenuhan kebutuhan keluarga yang bisa dilakukan dengan pemberian tunjangan, mengadakan acara *family gathering* dan lain sebagainya.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian data, diperoleh hasil angka t hitung dan t tabel penelitian sebesar $5,460 > 1,657$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 8 “Diduga terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif

signifikan yang bernilai 0,435 hal tersebut berarti hubungan antara religiusitas berbanding lurus dengan kinerja karyawan, apabila religiusitas meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Zahrah, *et al* (2016) yang menunjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang juga dilakukan Zahrah, *et al* (2016) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2,650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan.

Selain itu terdapat penelitian Ramlee, *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif yang kuat dengan variabel sikap kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Pada penelitian Gani, *et al* (2012) juga ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan daripada religiusitas itu sendiri.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *work family conflict* dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian data, diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,050$ maka hasil hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *Work family conflict* dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 9 “Diduga terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Sesuai dengan penelitian Srivastava dan Srivastava (2012) bahwa *work family conflict* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karatepe dan Mahmet (2013) lebih menjelaskan bahwa kelelahan emosi mempengaruhi *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict*. Pada penelitian Warokka dan febrilia mendapatkan *work family conflict* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditemukan tidak hanya pada hubungan *work family conflict* kepuasan kerja.

Zahrah, *et al* (2016) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat hubungan signifikan dengan nilai-t 2,650 antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ramlee, *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif yang kuat dengan variabel sikap kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Gani, *et al* (2012) juga ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas lebih menunjukkan adanya peningkatan ke kinerja karyawan daripada religiusitas itu sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan data penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian data, diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar $0,658 < 1,657$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi. Sehingga hipotesis 10 “Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi” **terbukti**.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Srivastava (2013) ditemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan dan locus kontrol dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu juga pada penelitian Suma dan Lesha (2013) ditemukan bahwa kepuasan ini dikarenakan kerja itu sendiri, kualitas supervisi dan kepuasan upah yang mempengaruhi secara positif signifikan untuk komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan data penelitian, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian data, diperoleh nilai t hitung dan t tabel sebesar $4,744 > 1,657$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,050$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 11 “Diduga terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hasil analisis jalur pada penelitian ini didapatkan bahwa secara positif berpengaruh 0,387 antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya hubungan kedua variabel tersebut berbanding lurus, dimana ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sejalan dengan penelitian Barakat *et al* (2014) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja itu sendiri juga memediasi hubungan *cultural intelligence* dengan kinerja karyawan. Studi penelitian lain yang sama, didapatkan penelitian Springer (2011) mengetahui adanya pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada karyawan bank di United States. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi *work family conflict* terhadap komitmen organisasi secara langsung sebesar (-0,208), sedangkan koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar (-0,121). Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung, $(-0,208) < (-0,121)$. Sehingga hipotesis 12 “Diduga terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

Penelitian ini memiliki alur yang sama dengan beberapa penelitian terdahulu. Yang pertama, penelitian yang telah dilakukan Rathi dan Barath (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan dengan kepuasan kerja berhubungan negatif signifikan. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Qu dan Zhao (2012) yang menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan bahkan juga mempengaruhi kepuasan hidup.

Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi religiusitas langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,155, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap komitmen organisasi sebesar $0,325 \times 0,656 = 0,213$. Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung, $(0,155) < (0,213)$.

Ada kesamaan hasil penelitian yang dilakukan Farradina dan Halim (2016) bahwa karyawan perempuan yang bekerja di sektor perbankan mempengaruhi komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara negatif signifikan, sedangkan komitmen afektif dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan. Kemudian hasil temuan penelitian Vijaya dan Hemamalini (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* dan komitmen organisasi, hal ini menunjukkan adanya *work family conflict* menurunkan adanya komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien *work family conflict* langsung terhadap kinerja karyawan sebesar -0,135 sedangkan koefisien regresi *work family conflict* tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $(-0,185) \times 0,387 = 0,213$. Koefisien regresi tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dari koefisien langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung, $(0,221) > (-0,071)$. Sehingga hipotesis 14 “Diduga terdapat pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” **tidak terbukti**.

Penelitian Meidiantika (2015) mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab. Batang, Jawa Tengah ditemukan bahwa pengaruh secara tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja $(-0,088)$ lebih besar daripada pengaruh secara langsung *work family conflict* terhadap kinerja $(-0,297)$. Hal ini dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung lebih berpengaruh secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan temuan wawancara dengan Pak Deddy, yang dapat disimpulkan bahwa memang pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan. Berikut intisari wawancara dengan Pak Deddy

“Sekilas menangkap konflik keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah dipisah antara urusan kantor dan urusan keluarga namun karyawan juga manusia, hal tersebut bisa saling terpengaruh. Saya kadang juga merasakan posisi sudah di kantor namun masih kepikiran urusan keluarga. Atau

misal ada karyawan yang di kantor dimarahi namun ternyata masih terbawa sampai rumah, hal tersebut tidak bisa dipungkiri kalau mempengaruhi kondisi. Ada juga yang ijin bekerja karena anak sakit sebagai bentuk kepedulian perusahaan mengizinkan, agar emosional karyawan masih terjaga karena hal tersebut juga termasuk mendesak dan penting. Kepuasan kerja yang mengukur karyawan tapi kan sekarang tergantung tingkat kepuasan kerja masing-masing, imbasnya pada hasil yang telah didapatkan.” (Pak Deddy, 06/11/2017, 12:38 WIB)

Tidak jauh dengan pernyataan yang dinayatakn oleh Bu Ida, bahwa kinerja karyawan cenderung akan dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Ketika lingkungan sekitar memberikan kenyamanan kepada karyawan maka karyawan akan puas dan nantinya mempengaruhi kinerja itu sendiri. Berikut intisari wawancara dengan Bu Ida

“Ya memang tidak bisa diabaikan mbak. Ada satu dua orang yang terbawa kondisi *work family conflict* tersebut namun tergantung pribadi masing-masing. Memang variabel satu dengan yang lain mempengaruhi walaupun sedikit pengaruhnya gak bisa sama sekali tidak ada hubungannya. Toh kalau ada masalah di rumah di pagi harinya ketika siang sudah bertemu teman di kantor maka masalah itu dengan sendirinya hilang karena sudah terbawa suasana kantor, tidak bisa terus-menerus fokus pada permasalahan tersebut.” (Bu Ida, 12/11/2017, 12:42 WIB)

Meskipun hipotesis pada penelitian ini tidak terbukti, namun perusahaan tetap meminimalisir tingkat *work family conflict* dengan memperhatikan beberapa hal yang nantinya memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan, sehingga karyawan akan berkinerja dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya hubungan antar perseorangan. Ketika hubungan antar perseorangan dirasa nyaman oleh karyawan maka akan meminimalisir tingkat *work family conflict* yang terjadi. Sehingga karyawan akan larut dalam suasana kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi religiusitas langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,435, koefisien regresi religiusitas tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $0,325 \times 0,387 = 0,125$. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung, $(-0,435) < (0,125)$. Sehingga hipotesis 15 “Diduga terdapat pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

Didukung dari hasil penelitian Kusuma (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan kharismatik dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pondok Pesantren Pabelan menunjukkan bahwa pengaruh langsung religiusitas terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja melalui

kepuasan kerja. Pada penelitian Zahrah, *et al* (2016) menunjukkan bahwa religiusitas islam dan etika kerja islami berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh antara religiusitas islam dengan kinerja karyawan pada penelitian tersebut memiliki *t-value* sebesar 2,650. Penelitian lain yang juga dilakukan Zahrah, *et al* (2016) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel *work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden di Bank Syariah se-Yogyakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bank syariah di Yogyakarta. Adapun teori yang digunakan pada penelitian ini diantaranya pada variabel *work family conflict* menggunakan teori Greenhaus *et al.* (2000), kepuasan kerja menggunakan teori Spector (1997), komitmen organisasi menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) dan Kinerja menggunakan teori Bernardin dan Russel (1993).

Dari lima belas hipotesis tersebut yang diajukan. Yang terbukti berdasarkan hasil analisis data primer dan penelitian terdahulu sebanyak dua belas hipotesis dan tiga hipotesis lainnya tidak terbukti dengan beberapa dukungan wawancara serta penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja, stress kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan *emotional exhaustion*.

Penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung *work family conflict* dan religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan namun dengan nilai yang lebih besar pada pengaruh secara langsung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai Tetap Bank Syariah di Yogyakarta (BSY), maka diperoleh beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* (WFC) terhadap kepuasan kerja karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan WFC dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan WFC terhadap komitmen organisasi karyawan BSY; tidak terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan WFC dan religiusitas terhadap komitmen organisasi karyawan BSY; tidak terdapat pengaruh signifikan WFC terhadap kinerja BSY; terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* dan religiusitas terhadap kinerja karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BSY; terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BSY;

Selain itu juga, Ada pengaruh secara tidak langsung WFC terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh langsung WFC terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan BSY; Pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi lebih kecil daripada pengaruh langsung religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan BSY; Pengaruh secara tidak langsung WFC terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung WFC terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BSY; Pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BSY.

Saran

Dalam hal *work family conflict*, Organisasi dapat memberikan perlakuan yang sesuai dan diharapkan oleh karyawan selain itu juga memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan baik secara personal maupun organisasional apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan terutama dalam hal *behavior based conflict* yang berkaitan dengan besarnya tekanan dan tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari.

Dalam hal religiusitas, Organisasi dapat senantiasa memberikan pendampingan rohani baik berkaitan dengan kegiatan keagamaan dalam ibadah bersama maupun pengakuan tiap pekan agar senantiasa tercipta kondisi yang kondusif membangun kinerja karyawan lebih baik selain itu juga sebagai penyeimbang antara peran tuntutan di keluarga dan kantor.

Disarankan bagi pihak bank syari'ah untuk bisa menerapkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yakni suatu keadaan dimana ada keseimbangan antara dua tuntutan peran dengan tidak mengabaikan beberapa aspek kehidupan termasuk dalam bekerja, keluarga, rohani, spiritual dan kehidupan sosial bermasyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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: 336–353
- Carlson dan Kacmar. (2000). Work-Family Conflict in the Organization : Do life role Values make a Difference. *Journal of management*. 26 (5): 1031-1054
- Casper, Wendy Jean; Harris, Christopher; Taylor-Bianco, Amy; & Wayne, Julie Holliday. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 640-652.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pekajar.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke Sepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Farradinna, Syarifah. & Halim, Fatimah Wati. (2016). The Consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 241 – 247.
- Fu, Weihui. & Deshpande, Satish P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China’s Insurance Company. *Journal Business Ethics*, 124: 339–349.
- Gani, Aahad Osman; Hashim, Junaidah. & Ismail, Yusof. (2010). Effects of Religiosity, Spirituality, and Personal Values on Employee Performance: A Conceptual Analysis. *Conference or Workshop Item additional information 6160/2787*. Retrieved from <http://irep.iium.edu.my/2787/>.
- Gani, Aahad Osman; Hashim, Junaidah. & Ismail, Yusof. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relation*, 36 (4): 360-376.
- Ghozali, Imam. (2002). Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 9: 1-13.
- Ghozali. Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gözükara, İzlem & Çolakoğlu, Nurdan. (2016). The Mediating Effect of Work family conflict on The Relationship between Job Autonomy and Job Satizfaction. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 229: 253-266.
- Greenhaus, J. H. dan N. J. Beutell, (1985), Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10: 76-78.

- Greenhaus, J. H., G. A. Callanan, and V. M. Godshalk (2000), *Career Management, Third edition*, United States of America: The Dryden Press.
- Jalaludin. (2012). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karatepe, Osman M. (2013). The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance The Mediation of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (4): 614-634
- Lajim, Siti Farah. Shamsuddin, Noor Emma. & Bohari, Mohamad Musa. (2015). Impact of Religiosity towards Organizational Commitment: A Case of Banking Institutions in Mukah, Sarawak. Proceedings of 22nd ISERD International Conference, ISBN: 978-93-85832-74-1: 47-50
- Li, Chaoping. Lu, Jiafang. & Zhang, Yingying. (2013). Cross-Domain Effects of Work-Family Conflict on Organizational Commitment and Performance. *Social Behavior And Personality*, 41 (10): 1641-1653
- Linh, Nguyen Thi Thuy; Jin, Teh Choon; Kiong, Tee Poh & Fah, Benjamin Chan Yin. (2016). Work-Family Conflict And Employee Job Satisfaction: A Comparison Of State-Owned And Foreign-Invested Enterprises In Vietnam. *Journal of Asian Business Strategy*, 6(4), 63-72.
- Manaf, Arman Hadi Abdul; Osman, Abdullah; Abdullah, Muhammad Safizal; & Latif, Latifah Abdul. (2014). Analysis of Religious Affiliation and Workplace Attitude as Predictors on Employees' Job Commitment: A Perspective from a Public University in Malaysia. *Asian Journal of Business and Management*, 2 (5): 414-421.
- Meyer, J. P and N. J Allen (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Meyer, J. P., N. J. Allen., S. Catherin (1993), Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 537-551.
- Meyer, J. P and N. J Allen (1997), *Commitment In The Workplace: Theory, Research, and Applications*, California: Sage Publications.
- Mehdad, Ali. & Iranpour, Maryam. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*. 2 (10): 562-568.
- Mubasher, Umm E F., A. M. Baig., & Ansari, Nighat. (2015). Employee Religiosity: Impact on Job Stress and Job Satisfaction. *New Horizons*, 9(2): 1-28.
- Nart, Senem. & Batur, Ozgur. (2014). The Relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers. *European Journal of Research on Education*, 2 (2): 72-81.

- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Qu, Hailin & Zhao, Xiunyan (Roy). (2012). Employees Work family conflict Moderating Life and Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 65: 22-28.
- Ramlee, Norfaizzah. Osman, Abdullah. Salahudin, Shahrul Nizam. Yenga, Sin Kit. Linga, Sim Choon. & Safizala, Muhammad. (2016). The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35: 563 – 573.
- Rantika, Renny & Sunjoyo. (2010), pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta, Published on proceeding of *Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia*, Management : Future Challenge.
- Rathi, Neerpal & M, Barath. (2013). *Work family conflict and Job and Family Satisfaction. Equality, Diversity and Inclusion : An International Journal*, 32(4): 438-454.
- Rivai, V. dan Sagala, Ella Jauvani (2009), *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep-Kontroversi-Aplikasi Jilid 2*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, P Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Robbins, S. P., T. A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (terj.) Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sawitri, Dyah. Suswanti, Endang. Huda, Khasbulloh. (2016). The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*, 9 (2): 24-45.
- Schultz, Duane dan Sydney E.Schultz. (1993). *Theories of Personality*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Schuler, S. Randall, Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Keenam Jilid 1*. Erlangga: Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business : Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1,2*. Jakarta; Salemba Empat.

- Snell, Scoot & Bohlander, George. (2010). *Principles of Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning: United Kingdom.
- Springer, Gary Jon. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance Among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1): 29-42.
- Srivastava, Shalini. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision*, 17 (2): 159-167.
- Srivastava, Urmila Rani. & Srivastava. Shamini. (2012). Outcomes of Work-family Conflict among Indian Information Technology (IT) Professionals. *Social Science International*, 28 (1): 137-158.
- Suma, Saimir. & Lesha, Jonida. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9 (17): 41-51.
- Suryani, Ni Kadek. Sarmawa, I Wayan Gde. & Wardana, Made. (2014). *Work family conflict*, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management*, 6 (32): 189-195.
- Turliuc, Maria Nicoleta & Buliga, Daniela. (2014). Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction : The Mediating Role of Cognitions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159: 105-109
- Vijaya. T.G & Hemamalini. R. (2013). Relationship of *Work family conflict* and Enrichment with Organizational Commitment among Sales Person. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1 (3): 33-38.
- Warokka, Ari Warokka. & Febrilia, Ika. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol 2015: 1-14.
- Wening N. & A. Choerudin. (2015). The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance. *Polish Journal of management Studies*, 11(2): 181-191.
- Zahra, Taqveem Tayyasar & Waheed, Ajmal. (2014). Work-Family Conflict and Organizational Commitment as Predictors of Faculty Job Performance. *The Pakistan Journal of Social Issues*; 5: 126-142.
- Zahrah, Novia. Hamid, Siti Norasyikin Abdul. Rani, Shamsul Huda Abdul. Kamil, Bidayatul Akmal Mustafa. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6 (87): 195-198
- Zahrah, Novia. Hamid, Siti Norasyikin Abdul. Rani, Shamsul Huda Abdul. Kamil, Bidayatul Akmal Mustafa. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *International Soft Science Conference*, eISSN: 2357-1330: 711-716.