

## ANALISIS HUBUNGAN JOB EMBEDDEDNESS DENGAN KONFLIK KERJA-KELUARGA, KEPUASAN KERJA, KEPUASAN KELUARGA DAN KEPUASAN HIDUP, STUDI KASUS DI KPP PRATAMA PARE DAN KP2KP NGANJUK

AGUS PUJIONO

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

### ABSTRACT

*Job Embeddedness is introduced to understanding why people stay in work, it includes (1) individual link to other people, teams, and groups, (2) perception of their fit with job organization, and community, and (3) what they say they would have to sacrifice if they left the jobs. We developed a measure of job embeddedness construct with test corelation with job satisfaction, family satisfaction, work satisfaction and life satisfaction, the result show that job embeddedness predict the key outcomes of both intent to leave and voluntary turnover and explain significant incremental variance over and above job satisfaction, organizational commitment, job alternatives, and job search. This article proposes refinements of the constructs of career mobility and career embeddedness and reviews the array of factors that have been found to energize (discourage) employees to change jobs, organizations, and/or occupations. The article also reviews the literature on career success and identifies which types of mobility (and embeddedness) are most likely to lead to objective career success (e.g., promotions) and subjective career success (e.g., career satisfaction).*

*In the final section, the article revisits the utility of viewing careers as "boundaryless" and suggests alternative frameworks for future research on these topics.*

*Key Words : Job Embeddedness, Work Family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction, Life Satisfaction*

### Latar Belakang

Perkembangan akuntansi manajemen menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi sebagai sebuah beban, tetapi juga menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Untuk menciptakan pekerja menjadi terampil dan berpengalaman serta kompeten di bidangnya diperlukan dana yang sangat besar. Sejalan dengan era persaingan bebas dimana persaingan di dunia kerja juga menjadi mendunia, yang ditandai dengan perpindahan pekerja dari satu institusi ke institusi lainnya, dimana bagi pekerja yang bisa bekerja di sebuah perusahaan yang bonafide dan menjanjikan peningkatan karir dan masa depan menjadi satu kebanggaan tersendiri, sedangkan di sisi lainnya menjadi tugas manajer untuk mempertahankan pekerja yang berkualitas dan berkomitmen serta berdedikasi pada perusahaan

Direktorat Jenderal Pajak sendiri sebagai sebuah institusi pemerintah yang mempunyai tugas menghimpun penerimaan negara yang terbaik demi menjamin kedaulatan dan kemandirian negara sesuai dengan visi dan misinya, merupakan sebuah organisasi setingkat eselon satu di Kementerian Keuangan Republik Indonesia dengan jumlah pegawai lebih kurang 32.000 pegawai dengan wilayah kerja meliputi

seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

Sumber penerimaan pegawai di Direktorat Jenderal Pajak sebagian besar diambil dari penerimaan pegawai dari internal yaitu dari alumnus Sekolah Tinggi Akuntansi Negara, baik dari program diploma satu, program diploma tiga dan program diploma empat baik dari jurusan perpajakan maupun dari Akuntansi. Sementara itu juga ada yang dari penerimaan eksternal seperti dari penerimaan pegawai dari jalur Sarjana dan diploma tiga

Untuk menjadikan pegawai pajak yang berkompeten dan berkualitas tentu di butuhkan pelatihan dan pendidikan yang tentu saja mahal biayanya, maka akan sangat disayangkan apabila terjadi turn over atau perpindahan keluar pegawai pajak yang mumpuni dan berkompeten, karena memang banyak tawaran dari dunia bisnis untuk pegawai pajak baik sebagai tenaga ahli di bidang perpajakan maupun sebagai konsultan pajak.

[www.bisniskeuangan.kompas.com/2014/05/28/Dirjen.Pegawai.Pajak.yang.Pintar-pintar.Banyak.yang.Resign](http://www.bisniskeuangan.kompas.com/2014/05/28/Dirjen.Pegawai.Pajak.yang.Pintar-pintar.Banyak.yang.Resign)

Beberapa alasan dapat dikemukakan untuk alasan turn over tersebut di atas seperti tawaran gaji yang lebih baik dan kompensasi yang lebih baik, faktor keluarga seperti alasan

enggannya untuk di mutasi kan jauh dari keluarga, ataupun faktor beban kerja yang overload dan sebagainya. Tetapi penulis lebih tertarik untuk meneliti alasan pegawai yang masih bertahan di organisasi, karena diharapkan dari penelitian tersebut dapat memberikan gambaran kenapa pegawai lebih memilih bertahan di organisasi (embeddedness)

Banyak kajian mencoba menerangkan beberapa hal yang membuat pekerja bertahan di organisasi, menurut Mian Zhang et al.,(2012) beberapa hal tersebut antara lain : kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan dan tidak adanya pilihan pekerjaan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan ikatan (attachment) antara pekerja dengan perusahaan. Konsep baru untuk menerangkan hal tersebut di kenal dengan konsep Job Embeddedness yang di percaya sebagai faktor kunci yang menjelaskan mengapa pekerja bertahan di pekerjaannya (Mian Zhang et al., 2012; Mitchell et al,2001)

Job Embeddedness adalah konsep yang menjelaskan pengaruh –pengaruh psikologi, sosial dan pengaruh keuangan atas keputusan pegawai untuk keterikatan pekerja dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja dan memilih untuk bertahan pada pekerjaannya daripada mencari pekerjaan lain (Mitchell et al,2001 ; Yao Lee,Mitchell Burton,& Sablynski,2004) Individu yang terikat secara psikologis,sosial dan keuangan akan merasa lebih nyaman dan enggan untuk memilih pindah. makin kuat individu tersebut mempersepsikan dirinya terikat dengan organisasi maupun pekerjaannya yang selanjutnya dapat mencegah keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan dan Lingkungannya (Mitchell et all 2001)

keinginan untuk pindah pekerjaan tercermin dari adanya pilihan pekerjaan lain. keinginan pindah pekerjaan biasanya karena ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut konsep tradisional seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mencari pilihan dan membandingkan dengan pekerjaannya menggunakan proses keputusan yang bersifat expected value like dan pindah jika pilihan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan situasi yang sekarang(Mitchell et all 2001)

Banyak penelitian mengenai proses perpindahan pekerjaan, dimana job embeddedness -atau selanjutnya disingkat dengan teori JE- merupakan teori yang mencoba mengulas dan menjabarkan lebih lanjut mengenai kenapa seseorang memilih untuk bertahan atau tidak dalam sebuah pekerjaan, teori ini masih berkembang lebih lanjut dan masih membuka ruang untuk di uji dan disempurnakan (mitchell et all., 2001)

Dari ke enam dimensi teori JE ini masih dapat dijabarkan dan di kaitkan dengan teori-teori lainnya untuk mendukung teori ini, misalnya teori kepuasan kerja dan teori konflik kerja keluarga, sehingga dapat dihasilkan hasil atau uji instrumen yang mampu menjelaskan alasan yang dimaksud dalam teori JE ini. Hal ini juga tidak terlepas pula dari teori hierarki kebutuhan Maslow, dimana puncak kebutuhan manusia adalah eksistensi diri termasuk juga dalam pekerjaan

Dengan menggunakan teori job embeddedness yang di padukan dengan penggunaan teori konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja, kepuasan keluarga dan kepuasan hidup penulis mencoba meneliti kenapa pegawai memilih bertahan dalam sebuah organisasi khususnya di Direktorat Jenderal Pajak

Berdasarkan hal –hal tersebut diatas dan didukung teori-teori serta dilengkapi dengan data dan fakta berdasarkan penelitian di lapangan, penelitian ini di lakukan dengan mengambil judul “ Analisis Hubungan Job Embeddedness Dengan Konflik Kerja-Keluarga, Kepuasan Kerja, Kepuasan Keluarga dan Kepuasan Hidup, Studi Kasus di KPP Pratama Pare dan KP2KP Nganjuk “ Teori Job Embeddedness

Job Embeddedness adalah suatu konsep yang dapat menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaannya daripada mencari pekerjaan lain. Kebanyakan penelitian tradisional difokuskan kepada mengapa seseorang meninggalkan pekerjaannya, namun job embeddedness justru fokus kepada seseorang tetap bertahan pada pekerjaannya (Mitchell et all.,2001)

Menurut Jeffrey A Young et al., (2013) Job Embeddedness menguji pengaruh hubungan antara individu dengan:

- Keterikatan antara orang, kelompok dan grup

- Persepsi antara kenyamanan dan kecocokan dengan Organisasi dan Lingkungan
- Keyakinan tentang apa yang akan dikorbankan jika meninggalkan pekerjaan

Keterikatan ini terjadi karena akumulasi pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (on the job) maupun aspek yang berasal dari luar pekerjaan (off the job) dengan tiga hal utama dalam teori Job Embeddedness yaitu keterikatan (links) kecocokan dan kenyamanan (Fit) dan pengorbanan atau sacrifice (Mitchell et al., 2001)

Ke Enam dimensi job embeddedness tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut

- 1) hubungan formal dan informal antara individu dengan organisasi dan dengan individu lain dalam organisasi (link to organization),
- 2) hubungan antara individu dengan Lingkungan dimana dia tinggal (link to community),
- 3) persepsi kecocokan dan kenyamanan antara individu dengan organisasi (fit to organization),
- 4) persepsi kecocokan dan kenyamanan antara individu dengan Lingkungan dimana dia tinggal (fit to community),
- 5) manfaat psikologis maupun material yang diperoleh dengan menjadi bagian dari organisasi dan sulit untuk dikorbankan oleh individu pekerja (organization-related sacrifice)
- 6) manfaat psikologis maupun material yang diperoleh dengan menjadi bagian dari masyarakat dan sulit untuk dikorbankan oleh individu tersebut (community related sacrifice)

Job embeddedness mengukur bagaimana kecocokan seorang pekerja dengan pekerjaannya, bagaimana produktivitasnya dan bagaimana mungkin dapat bertahan. Job embeddedness juga menjadi predicator turnover, absensi, kinerja pekerjaan dan hubungan di tempat kerja yang lebih kuat dibandingkan konsep tradisional. Job embeddedness merupakan indikator kuat karena menjelaskan lebih jauh daripada sekedar gaji / upah atau suka atau tidak pada atasannya (Mitchell et al., 2001)

Terdapat tiga kategori penting dalam job embeddedness, yaitu

- (1) persepsi pekerja tentang kecocokan (fit) dengan pekerjaan, perusahaan/organisasi dan Lingkungannya,
- (2) hubungan (link) dengan pekerjaan lain, dengan tim dan dengan kelompok kerja,
- (3) kerelaan berkorban (sacrifice) jika meninggalkan pekerjaan untuk suatu pekerjaan lain (Mitchell et al., 2001).

Kategori pertama adalah hubungan (link), termasuk faktor-faktor yang membuat seseorang merasa berhubungan dengan pekerjaan, perusahaan, dan Lingkungannya. Kunci terbentuknya link adalah hubungan secara personal.

Link dalam pekerjaan (on the job link) terjadi melalui hubungan personal dengan rekan kerja yang secara emosional terikat kepada pekerjaannya melebihi kerja yang sebenarnya (Mitchell et al., 2001) atau ([www.csus.edu](http://www.csus.edu)).

Link di luar lingkungan kerja (off the job link) terjadi melalui hubungan secara personal seseorang dengan Lingkungan di sekitar tempat tinggalnya. Seseorang yang secara emosional berhubungan sangat baik dengan Lingkungannya cenderung kecil kemungkinannya meninggalkan Lingkungan tersebut untuk mencari pekerjaan lain (Mitchell et al., 2001)

Kategori kedua adalah kecocokan (fit). Fit didefinisikan sebagai perasaan cocok dan senang seseorang dengan perusahaan dan dengan lingkungannya. Seseorang yang cocok (fit) dengan pekerjaannya, tempat kerja dan Lingkungan dimana mereka tinggal lebih mungkin menjadi pekerja yang produktif. Sedikit kemungkinan mereka berkeinginan untuk pindah pekerjaan, tanpa menghiraukan kemungkinan insentif atau kesempatan yang di peroleh di tempat lain (Mitchell et al., 2001) atau ([www.csus.edu](http://www.csus.edu))

Kategori ketiga adalah pengorbanan (sacrifice). Sacrifice mengandung pemahaman berupa biaya secara material atau psikologis yang harus ditanggung atau dikorbankan seorang pekerja jika meninggalkan pekerjaannya.

Seseorang harus mengorbankan sesuatu ketika memutuskan keluar dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan

baru. Seseorang yang mempunyai pekerjaan yang menguntungkan, kesempatan mendapatkan promosi, dan penghargaan dari manajemen, perlu pengorbanan yang luar biasa jika menginginkan pindah pekerjaan (Mitchell et al., 2001) atau ([www.csus.edu](http://www.csus.edu)).

Pengorbanan (sacrifice) pada Lingkungan, baik link maupun fit menjadi suatu masalah jika seseorang harus melakukan relokasi (pindah ke tempat baru). Meninggalkan suatu Lingkungan yang menarik, aman dan bersahabat bisa menjadi sangat berat. Seseorang dapat berganti pekerjaan dan tetap tinggal di rumah yang sama, namun berbagai kemudahan, seperti transportasi atau berada di rumah setiap saat diperlukan, mungkin akan hilang dengan berpindah pekerjaan (Mitchell et al., 2001)

Konflik Kerja keluarga (Konflik Kerja - Keluarga)

Konflik Kerja- Keluarga menjadi sumber stress yang berhubungan dengan pekerjaan terutama di era modern. Beberapa peneliti mendefinisikan Konflik Kerja - Keluarga. Ahuja et al (2002) dan Kahn et al (1964) mendefinisikan Konflik Kerja- Keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran (inter role conflict) yang terjadi ketika tuntutan di dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga tidak ada kesesuaian dalam beberapa hal yang menyangkut karir seseorang menurut greenhaus & beutell, (2001) Konflik Kerja- Keluarga terdiri dari:

- a) Konflik berdasarkan waktu (time based conflict)  
Banyaknya keinginan menyebabkan seolah-olah seseorang berlomba dengan waktu. Waktu yang tersita untuk beraktivitas dalam suatu kepentingan biasanya tidak dapat dibagi untuk kepentingan yang lain. Konflik berdasarkan waktu yang disebabkan oleh waktu kerja yang berlebihan telah diidentifikasi oleh pleck et al (1980).
- b) Konflik berdasarkan ketegangan (strain based conflict)  
Bentuk kedua konflik kerja keluarga adalah akibat ketegangan yang bersumber dari peranan seseorang. Tekanan pekerjaan dapat menyebabkan gejala-gejala ketegangan

seperti tegang, gelisah, lelah depresi, kelesuan dan mudah marah (greenhaus & beutell, 2001)

Strain based conflict yang berhubungan dengan aspek kelesuan (fatigue) dan mudah marah (irritability) telah diidentifikasi oleh pleck et al (1980), dapat terjadi jika ketegangan pada salah satu peran mempengaruhi kinerja seseorang pada peran yang lain. Peran yang tidak sesuai akan menciptakan ketegangan bagi seseorang, yang justru menimbulkan kesulitan menyesuaikan untuk memenuhi kebutuhan peran yang lain (greenhaus & brutell, 2001)

- c) Konflik berdasarkan perilaku (Behaviour based conflict)

Gambaran yang spesifik tentang perilaku dalam peran bisa jadi tidak sesuai dengan harapan tentang perilaku pada peran yang lain. Sebagai contoh, bagi seseorang keinginan yang ada dalam dirinya memberikan tekanan untuk selalu ingin mengatur, kestabilan emosi, agresif dan objektif. Namun bagi anggota keluarganya, menginginkan seseorang yang hangat mempunyai sifat membimbing dan berinteraksi secara emosional dengan mereka.

Jika seseorang tidak dapat mengatur perilakunya untuk memenuhi keinginan peran yang berbeda, maka akan terjadi konflik diantara peran-peran tersebut (greenhaus & beutell, 2001)

Kanter dan Vodyanoff, melakukan penelitian hubungan antara pekerja di lingkungan kerjanya dengan di luar kerja, salah satu unsur yang berkaitan dengan hubungan kerja non kerja adalah konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran yang lain. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan seorang pekerja menjadi tidak nyaman dalam bekerja, kendati secara finansial pekerjaan tersebut menjanjikan kepuasan. Beberapa faktor tersebut bisa karena adanya konflik dengan keluarga atau hal lain, baik di dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang mengakibatkan seorang pekerja berkeinginan

meninggalkan pekerjaannya ( Greenhaus & Beutell, 2001)

Sejumlah penelitian telah menguji peran kerja dan peran di luar kerja terhadap sejumlah perspektif yang berbeda (Near, Rice & Hunt,1984) Namun tidak satupun yang secara sistematis mengevaluasi penelitian dasar pada konflik antara peran kerja dan peran di luar kerja(Greenhaus & Beutell, 1985)

Bidang Konflik Kerja- Keluarga telah mendapat perhatian utama dalam masa lalu pada setiap penelitian mengenai konflik yang berasal dari keluarga dan tempat kerja. Hal ini karena penelitian awal mengenai Konflik Kerja- Keluarga berfokus pada satu arah yaitu konflik yang terjadi di kantor (pekerjaan) yang mengganggu kehidupan keluarga

Sedangkan Frone et al, menganggap penting menguji baik Konflik Kerja - Keluarga maupun Konflik Keluarga-Pekerjaan, karena hubungan antara salah satu jenis konflik tersebut tidak memberikan kesimpulan bahwa jenis konflik lainnya juga berhubungan. Sebagai contoh Konflik Kerja-Keluarga kemungkinan berhubungan dengan komitmen perusahaan tetapi tidak berarti bahwa Konflik Keluarga- Pekerjaan akan berhubungan juga (Haar 2005)

Adam et al, dan Netemeyer et al, mendefinisikan Konflik Kerja- Keluarga secara terpisah yaitu Konflik Kerja - Keluarga sebagai konflik dari tempat kerja yang mengganggu rumah dan Konflik Keluarga-Pekerjaan sebagai konflik dari rumah yang mengganggu tempat kerja(Haar 2005).

Menurut (Haar,2005) pengaruh negatif pada hasil pekerjaan seperti kepuasan kerja, di perburuk adanya konflik baik rumah maupun di tempat kerja yang semakin tinggi. Untuk konflik di tempat kerja semakin tinggi tingkat konflik dalam keluarga semakin menurunkan hasil pekerjaan namun tingkat konflik dalam keluarga yang rendah juga masih mendorong terjadinya penurunan hasil pekerjaan

Sejumlah hasil survey menunjukkan gambaran bahwa sejumlah kecil pekerja yang tinggal dengan keluarga mengalami konflik antara kehidupan kerja dan keluarga. Konflik ini kebanyakan berhubungan dengan jam kerja yang berlebihan(lembur) jadwal kerja dan kelelahan emosional yang disebabkan

oleh kerja yang berhubungan pula dengan berkurangnya tingkat kepuasan kerja dan kepuasan hidup secara umum (Pleck et al.,1980)

Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan komunitas misalnya dapat meningkatkan keterkaitan atau rasa memiliki dari pegawai tersebut dengan perusahaan, sedapat mungkin mencegah konflik dengan melibatkan pegawai atau memberikan sosialisasi dan komunikasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut perusahaan ( Eko Mardi Priyanto, 2005)

Model model Konflik Kerja-Keluargayang telah diusulkan oleh beberapa peneliti menggambarkan bahwa konflik terjadi ketika kebutuhan akan keikutsertaan pada salah satu domain bertentangan dengan kebutuhan akan keikutsertaan pada domain yang lain. Dan konflik ini bisa berdampak pada kualitas kerja dan kehidupan keluarga (Ahuja et al.,2002). Bidang Konflik Kerja-Keluarga telah mendapat perhatian utama dalam decade lalu pada penelitian konflik dari rumah dan tempat kerja.

Hal ini karena penelitian awal mengenai Konflik Kerja- Keluarga fokus utamanya pada satu arah (konflik dalam kerja yang mengganggu kehidupan keluarga) Carlson & Kacmar (2000) membagi Konflik Kerja- Keluarga yaitu pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga sebagai work interference with family conflict(WIF) dan gangguan keluarga pada pekerjaan sebagai family interference with work conflict (FIW). Frone et al., menganggap penting menguji baik Konflik Kerja- Keluarga maupun Konflik Keluarga- Pekerjaan karena hubungan antara salah satu jenis konflik tidak memberikan kesimpulan bahwa jenis konflik lainnya juga berhubungan, sebagai contoh Konflik Kerja- Keluargamungkin berhubungan dengan komitmen perusahaan tetapi tidak berarti bahwa Konflik Keluarga-Pekerjaan akan berhubungan juga (Haar,2005)

Pembagian konflik ke dalam dua jenis telah dilakukan. Adam et al., dan Netemeyer et al., mendefinisikan Konflik Kerja- Keluargasebagai konflik dari tempat kerja yang mengganggu rumah , dan Konflik Keluarga- Pekerjaan sebagai konflik dari rumah yang mengganggu tempat kerja (Haar, 2005). Beberapa penelitian telah menguji

hubungan antara kedua pengukuran konflik (Konflik Kerja- Keluargadan Konflik Keluarga- Pekerjaan) dan mengukur arah hubungan konflik tersebut dengan kepuasan kerja dan komitmen perusahaan (Williams, 2004)

Haar (2005) ,menunjukkan bahwa pengaruh negatif pada hasil pekerjaan (seperti kepuasan kerja) diperburuk adanya konflik, baik rumah maupun kerja yang semakin tinggi. Untuk konflik di tempat kerja semakin tinggi tingkat konflik dalam keluarga (Konflik Keluarga- Pekerjaan) semakin menurunkan hasil pekerjaan namun tingkat konflik dalam keluarga yang rendah pun masih mendorong terjadinya penurunan hasil pekerjaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Definisi Konsep dan Operasional

Variabel yang akan di teliti dalam penelitian ini terdiri dari (1) Job Embeddedness (2) Konflik Kerja- keluarga, (3) Kepuasan kerja (4) Kepuasan Keluarga (3) kepuasan hidup). Indikator-indikator untuk setiap variable diukur melalui survey menggunakan kuesioner yang terbagi dalam enam bagaian pertanyaan, yaitu job embededness, Konflik Kerja - Keluarga, kepuasan kerja, kepuasan keluarga dan kepuasan hidup (Carlson & Kacmar 2000)

Item item untuk job embeddedness (fit,sacrifice) Konflik Kerja - Keluarga, job kepuasan keluarga dan kepuasan hidup menggunakan skala likert dengan skala 1=sangat tidak setuju hingga skala 5=sangat setuju (sekaran 2003) sedangkan item-item untuk job embeddedness link (Lingkungan dan organisasi ) tidak menggunakan skala likert sehingga harus distandarisasi terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis

Seluruh alat ukur yang digunakan pada penelitian ini telah dikembangkan dan divalidasi oleh peneliti peneliti lain seperti pada uraian di bawah ini. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan face validity. Adapun operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

### Job embeddedness

Skala digunakan untuk mengukur di terjemahkan dari item-item kuesioner oleh lee

et al.,(2004) dibagi menjadi on the job dan off the job embeddedness

Kuesioner on the job embeddedness terdiri dari 6 item fit, organisasi, contohnya:” saya cocok dengan budaya perusahaan ini”, 6 item link organisasi seperti:” sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini”, dan 9 item pengorbanan (Sacrifice) organisasi, contohnya:”manfaat pekerjaan ini sangat memuaskan”. Responden dinilai menggunakan 5 angka skala likert, 1. Nilai terendah fit organisasi adalah 6 dan nilai tertinggi adalah 30. Nilai terendah pengorbanan (sacrifice) organisasi adalah 9 dan nilai tertinggi 45

Kuesioner off the job embeddedness terdiri dari 6 item fit, Lingkungan, contohnya, “ saya menyukai lingkungan tempat tinggal yang berorientasi keluarga”, 4 item link Lingkungan, seperti:”apakah anda memiliki rumah sendiri?” dan 3 item pengorbanan(sacrifice) contohnya:”keluar dari Lingkungan tempat saya tinggal akan terasa berat.” Nilai terendah fit Lingkungan adalah 5 dan nilai tertinggi 25, nilai terendah pengorbanan adalah 3 dan nilai tertinggi 15. Sedangkan pengukuran item link (Lingkungan, perusahaan) tidak menggunakan 5 angka skala likert sehingga untuk analisis dilakukan standarisasi lebih dulu

### konflik kerja keluarga (Konflik Kerja - Keluarga)

Skala yang digunakan untuk mengukur gangguan pekerjaan pada kehidupan keluarga adalah tiga item dari Netemeyer, Maxham III, & Pullig (2005) seperti contoh:” Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya.” Nilai terendah W-F conflict adalah 3 dan nilai tertinggi 15

### konflik keluarga-kerja (Konflik Keluarga- Pekerjaan)

Skala yang digunakan untuk mengukur gangguan keluarga pada kepentingan kantor adalah tiga item dari Netemeyer, Maxham III, & Pullig (2005) seperti contoh:” Apa yang ingin saya lakukan di kantor tidak bisa tuntas karena adanya tuntutan keluarga/pasangan (suami istri ) saya.” Nilai terendah W-F conflict adalah 3 dan nilai tertinggi 15

### Kepuasan kerja (Kepuasan kerja)

Skala kepuasan kerja (kepuasan kerja) mengukur secara keseluruhan derajat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, tiga item kuesioner dari Camman, Fichman, Jenkins & Klesh(1979) dalam Carlson & Kacmar (2000) dan Mitchel et all, (2000) tentang kepuasan menyeluruh (overall satisfaction) untuk mengukur kepuasan kerja seorang pekerja diambil dari [www.coe.iup.edu](http://www.coe.iup.edu) sebagai contoh :secara umum saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan di pekerjaan ini” berdasar skala likert nilai terendah adalah 3 dan tertinggi 15

**Kepuasan keluarga**  
Skala kepuasan keluarga (kepuasan keluarga) mengukur kepuasan individu pada aspek keluarga dalam hidupnya. Lima item dimodifikasi dari satisfaction with life scale (SWLS) Diener et al (1985). Modifikasi dilakukan karena SWLS digunakan untuk mengukur kepuasan hidup, misalnya:” saya puas dengan kehidupan saya” diubah menjadi “ saya puas dengan kehidupan keluarga saya” menggunakan skala likert nilai terendah 5 nilai tertinggi 25

**Kepuasan Hidup**

Skala pengukuran kepuasan hidup (kepuasan hidup) mengukur persepsi individu terhadap kualitas hidupnya secara umum. Kepuasan hidup diukur menggunakan lima item satisfaction with life scale(SWLS) yang dikembangkan oleh Diener et al,1985, sebagai contoh:”sejauh ini saya telah mendapatkan banyak hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup ini” menggunakan skala likert, nilai terendah adalah 5 dan nilai tertinggi 25

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis explanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan untuk memberikan penguatan atas hipotesis yang dirumuskan dengan menggunakan metode penelitian yang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Pembahasan metode penelitian ini mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan dan analisis data. Sebuah kerangka pemikiran teoritis dan model telah dikembangkan pada bab sebelumnya yang akan dipakai sebagai landasan untuk penelitian.

**Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan di KPP Pratama Pare dan KP2KP Nganjuk pengambilan lokasi berdasarkan pertimbangan yaitu: Keterbatasan waktu penelitian dan Adanya keseragaman populasi. Penelitian di lakukan selama bulan juni dan juli dengan cara menyebar angket kepada 102 pegawai di lingkungan KPP Pratama Pare dan KP2KP Nganjuk

Responden yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di KPP Pratama Pare dan KP2KP Nganjuk, dengan jumlah karyawan sekitar 102 karyawan, teknik pengambilan sampel non probability sampling atau sebuah metode pengambilan dimana tiap populasi (pegawai DJP) tidak semua dipilih menjadi sampling, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu penelitian dan peneliti mengharapkan ketersediaan hasil penelitian dalam waktu yang efektif dan efisien (Dermawan Wibisono , 2013)

Adapun metode yang digunakan yaitu convenience sampling yaitu peneliti mendapatkan informasi dari anggota populasi yang tersedia yaitu pegawai di KPP Pratama Pare dan KP2KP Nganjuk

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara), proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan. (Sugiyono, 2009)
2. Observasi, cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti. (Sugiyono, 2009)
3. *Questionary*, pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2009)

#### Sumber Data

Menurut Arikunto (2007) Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini, menurut sumbernya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

##### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dan pengamatan dari obyek penelitian yaitu pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare .Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui alat bantu berupa kuesioner mengenai Job embeddedness, konflik kerja keluarga, konflik keluarga kerja kepuasan kerja kepuasan keluarga dan kepuasan hidup berdasarkan hasil pengisian daftar pertanyaan pegawai di KPP Pratama Pare dan KP2KP Nganjuk. Selain itu data primer termasuk pula mengenai struktur bagan organisasi dari Kantor Pelayanan Pajak

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder Data sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh tidak secara langsung dari nara sumber yang berupa bukti atau catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, makalah internal Ditjen Pajak, literatur, jurnal penelitian dan dokumen yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini

#### Jenis Data Menurut Sifatnya

Menurut Sugiyono (2009) adapun jenis data yang diperoleh dalam penelitian menurut sifatnya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

##### 1) Data kualitatif

Merupakan data yang mempunyai bentuk uraian kata-kata yang nantinya diolah dan dipelajari untuk menunjang kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek data kualitatif adalah data-data tentang sejarah perusahaan, struktur

organisasi, kepengurusan dan pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

##### 2) Data kuantitatif

Data-data yang berupa angka-angka yang bersumber dari laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang nantinya dapat diolah dan diambil suatu kesimpulannya. Adapun yang menjadi data kuantitatif adalah jumlah karyawan atau jumlah koresponden yang akan dijadikan subjek penelitian.

#### Teknik pengolahan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yakni mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia. Pada metode ini digunakan skala pengukuran model Likert Scale (Skala Linkert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 5.

Langkah-langkah pengolahan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

- a. Editing, yaitu meneliti data yang diperoleh dari hasil kuesioner untuk memastikan data tersebut sudah tertata dengan baik dan siap diproses.
- b. Coding, yaitu upaya mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden dengan memberi nilai pada masing-masing jawaban.
- c. Tabulating, yaitu proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel dan dilanjutkan serangkaian proses analisis yang diperlukan.

#### Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

##### 1. Validitas dan Reliabilitas

###### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan alat untuk mengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan bukanlah alat ukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang. Selanjutnya

membandingkan antara hasil nilai  $r$  dengan tabel nilai perhitungan nilai kritis  $r$  pada taraf signifikan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan ini adalah 99% dan 95%, apabila dalam pengujian diperoleh hasil sama dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,01$  dan  $\alpha = 0,05$ ) maka terdapat hubungan antar variabel, tetapi apabila yang terjadi sebaliknya maka tidak terdapat hubungan antar variabel. Apabila nilai  $r$  hitung diperoleh berada diatas nilai kritis berarti alat ukur yang digunakan telah valid.

Dari pernyataan di atas diperoleh perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment yaitu untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya, bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. (Arikunto, 2007)

2. Metode Analisis Regresi

Analisis yang digunakan untuk peramalan masa yang akan datang, apabila akan diadakan perubahan pada variabel bebas. Adapun rumus Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.....$$

Dimana :

Y = variabel bebas

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

x = variabel bebas (Sugiyono, 2009)

3. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F.

Pernyataan :

$$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$$

Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$$

Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Kriteria uji F :

Ho ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

4. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS for windows versi 22.00*.

Analisis Data

Pengaruh variable yang ditunjukkan oleh model pengaruh job embeddedness, konflik terhadap kepuasan dievaluasi menggunakan regresi berganda (multiple regression). Langkah yang dilakukan dengan meregresi variabel variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh satu variable terhadap variable lain , untuk mempermudah perhitungan statistik digunakan aplikasi komputer SPSS 22.0 for windows

Hipotesis 1a: On the job embeddedness mempengaruhi work family conflict secara negatif

Hipotesis 1b: Off the job embeddedness mempengaruhi work family conflict secara negatife

Koefisien regresi masing masing variabel ditentukan melalui rumus (4)

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana

Y1 = Work family Conflict

X1 = On The Job Embeddedness

X2 = Off The Job Embeddedness

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan , jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 2a: On the job embeddedness mempengaruhi family work conflict secara negatif

Hipotesis 2b: Off the job embeddedness mempengaruhi family work conflict secara negatif

Di analisis dengan persamaan :

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Rumus 5

Dimana

Y2 = Family Work Conflict  
 X1 = On The Job Embeddedness  
 X2 = Off The Job Embeddedness  
 a = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 3 Job embeddedness (on the job dan off the job) berpengaruh positif terhadap job satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y3 = a + \beta_1 X1 + \beta_2 X2$$

rumus 6

Dimana

Y3 = Family Work Conflict  
 X1 = On The Job Embeddedness  
 X2 = Off The Job Embeddedness  
 a = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 4 Job embeddedness (on the job dan off the job) berpengaruh positif terhadap family satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y4 = a + \beta_1 X1 + \beta_2 X2$$

rumus 7

Dimana

Y4 = Family Satisfaction  
 X1 = On The Job Embeddedness  
 X2 = Off The Job Embeddedness  
 a = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 5 Job embeddedness (on the job dan off the job) berpengaruh positif terhadap life satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y5 = a + \beta_1 X1 + \beta_2 X2$$

rumus 8

Dimana

Y5 = Life Satisfaction  
 X1 = On The Job Embeddedness  
 X2 = Off The Job Embeddedness  
 a = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 6a Work family conflict memiliki pengaruh negative terhadap job satisfaction

Hipotesis 6b Family work conflict memiliki pengaruh negative terhadap job satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y6 = a + \beta_3 X3 + \beta_4 X4$$

rumus 9

Dimana

Y6 = Job Satisfaction  
 X3 = Work family Conflict  
 X4 = Family Work Conflict  
 a = konstanta

$\beta_3, \beta_4$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 7a Work Family Conflict memiliki pengaruh negative terhadap family satisfaction

Hipotesis 7b Family work conflict memiliki pengaruh negative terhadap family satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y7 = a + \beta_3 X3 + \beta_4 X4$$

rumus 10

Dimana

Y7 = Family Satisfaction  
 X3 = Work family Conflict  
 X4 = Family Work Conflict  
 a = konstanta

$\beta_3, \beta_4$  = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 8a Work Family Conflict memiliki pengaruh negative terhadap life satisfaction

Hipotesis 8b Family work conflict memiliki pengaruh negative terhadap life satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y8 = a + b3X3 + b4 X4$$

rumus 11

Dimana

Y8 = life Satisfaction

X3 = Work family Conflict

X4 = Family Work Conflict

a = konstanta

b3, b4 = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Hipotesis 9: Job Satisfaction dan family satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap life satisfaction

Di analisis dengan persamaan :

$$Y9 = a + b5X5 + b6 X6$$

rumus 12

Dimana

Y9 = life Satisfaction

X5 = Job Satisfaction

X6 = Family Satisfaction

a = konstanta

b5, b6 = koefisien regresi

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, hipotesis didukung atau pengaruh signifikan, jika nilai lebih besar daripada 0.05 hipotesis tidak di dukung atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pembahasan dapatdi simpulkan sebagai berikut:

1. On the JE berpengaruh negatif terhadap WFC namun offthe JE tidak berpengaruh kepada WFC
2. JE berpengaruh negatif terhadap FWC namun pengaruh on the JE tidak signifikan
3. JE berpengaruh signifikan pada job satisfaction
4. JE berpengaruh signifikan pada family satisfaction
5. JE berpengaruh signifikan kepada life satisfaction
6. WFC dan FWC berpengaruh negatif terhadap job satisfaction, namun FWC tidak berpengaruh secara signifikan, (sesuai dengan penelitian carlson n kacmar)
7. WFc dan FWC berpengaruh secara negatif kepada family satsifaction, tetatpi FWC tidak berpengaruh secara signifikan ( sesuai dengan penelitian carlson n kacmar)
8. WFC dan FWC tidak punya hubungan signifikan terhadap life sastiscfaction
9. Job dan family satisfaction mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan hidup

## Saran

1. Meningkatkan keterlibatan dan partisipasi aktif pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, melalui rapat rencana kerja dan penyusunan anggaran serta rancangan kegiatan lainnya
2. Membina jaringan komunikasi internal dalam instansi
3. Meningkatkan interaksi sosial dalam instansi
4. Menjaga kondusif dan harmoni dalam instansi
5. Meninjau kembali ins-02 mengenai jam kerja yang overtime
6. Menempatkan pegawai sebisa mungkin dengan memperhatikan homebase atau domisili keluarga dalam pola mutasi

Untuk penelitian selanjutnya dapatdilakukan agregasi terhadap JE secara terpisah untuk meningkatkan akurasi pengukuran, kemudian pendalaman faktor-faktor yang mempengaruhi hasil akhir sehingga dapatmenyempurnakan penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Allen G, david (2006) “ Do Organizational Socialization tactics Influence Newcomer Embeddedness and turn over “, *Journal Management* 2006;32;237
- Aminah Ahmad (2008) “ Job family and individual factor as predictors of work family conflict “, *The Journal of Human resources and adult learning vol 4 num 1 June 2008*
- Ahuja, M., Chudoba, K. M George, J.F., Kacmar, C., & Mc Knight, H., (2002), “ Overworked and isolated? Predicting The Effect Of Work Family Conflict Autonomy and Workload on Oragnizational Commitment and Turnover of Virtual Workeds “, *proceeding of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences, 0-7695-1435-9/02*
- Bedeian, A.G burke B.G ., Moffet R.G (1988) “ Outcomes of work family conflict Among Marrried Male and female professionals “, *Journal of management* 14 93) :475-491
- , (2004) Study Show Why Employee Stay, capital University News, california State University , March , [www.csus.edu](http://www.csus.edu)
- Carlson Dawn S., Kacmar K. Michele (2000)” Work family Conflict in the organisation: do life role values make a difference? “*journal management, 26:1031-1054*
- Crossley, Craig. Bennet J, Rebecca. Steve, M Jet. Burnfield, Jennifer (2007) “ Developmnet of global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover” , *Management department of faculty Publications, University of nebraska 1-1 2007*
- Dermawan Wibisono (2013) Panduan Penyusunan Skripsi, tesis dan disertasi, Andi bandung
- Diener, Ed, Emmons, R.A., Larsen , R.J ., & Griffin, S., (1985) “ The Satisfaction with life Scale “, *Journal of Personality Assesment , 49 (1) : 71-75*
- Feeldman , C, Daniel., Thomas (2007) “ Career Mobility , embeddedness , and success “ *Journal Management* 2007;33;350
- French Wendeel L., 91994) Human reosuces Management, 3rd ed., p.111, houghton mifflin Company boston , 1994
- Frone, Michael R ., Russel , Marcia, & Cooper , M .Lynne (1994) “ Relatinoship Between Job and family Satisfaction: Causal or Non casual Cavariation?” *Journal of management, 20 (3) 565-579*
- Gybson , James L , Ivancevich John M., Donnelly Jr J H (2000) Oragnization behavior structure & process, 10th edition McGraw-Hill Cimpnay , p106 & 217 , Boston
- Greenhaus, JeffreH., & Beutell, Nicholas J., (1985) “ Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of management Review , 10(1) : 76-88*
- Haar, Jarrod M., (2005) Work – family conflict outcomes: Testing The moderating effcet of Conflict from botyh work and family domains, [www.humanresources.co.nz](http://www.humanresources.co.nz)
- Lee,T.W Mitchell, T.R Sabylinxki C.J ., Burton, J.P., & Hotom, B.C., (2004) “ The effect of job embeddedness on oragnizational citizenship, job performance volitional absences and voluntary turnover “, *Academy of management Journal , 47(5): 711-722*
- Mitchell T.R Holtom B.C., Lee, T.W., & Erez, M., (2001) “ Why People Stay Using Job Embeddedness to predict voluntary turnover”, *Academy of management journal , 44 (6):1102-1121*
- Mian Zhang, David D. Fried, Rodger W Griffith (2012) “ A review of Job Embeddedness: Conceptual Measurement issues anda direction for future research “, *Human Resources Management review, 22 (2012)220-331*
- Near, J.P ., Rice , R.W., Hunt R.G., (1981) , “the relatinoship between work

- and nonwork domains”: *A review of empirical research, academy of management review*, 5(3) :415-429
- Netemeyer G Richard.Boles, J James, Mc Murrian robert (1996)” Development and validation of work family conflict anda family work conflict scales “,*Journal of apllied Phychology vol 81 No 4,400-410*
- Pleck J.H Staines, G.Lang (1980) “conflict between work and family life. Research summaries”, *Monthly labour review*, p:29-32 , March
- Tammy D Allen. Herst E.L david. Bruck,S. Carly . Sutton, Martha (2000) “Consequences Associated with work-to- family conflict A review and agenda fof future research “, *Journal of Occupational health Psychology 2000, vol 5 No 2 278-308*
- William Jane R (2004) job satisfaction and organizational commitment
- Van Emmerick, hetty. Sanders, Karin, (2004) *Human resources Management Journal Vol 14 no1 2004*