

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA WANITA MENIKAH

Oleh :

Nathasya Stefhany

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

E-mail: natasya435@gmail.com

Mentiana Sibarani

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

E-mail: mentiana@ithb.ac.id

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

Nowadays, many married women decide to work. There are many benefits that they can get from working, but of course it triggers multiple role conflicts and work stress which causes their job satisfaction to decrease. The purpose of this study was to examine the effect of work family conflict and work stress on job satisfaction of married women who work. This research method is causal associative research. The data used in this study is quantitative data and the data sources use primary and secondary data. Primary data was obtained through a questionnaire distributed to 150 respondents based on the calculation of the Hair Formula method and secondary data was obtained from a literature study. The population of this study is married women who work, using the Nonprobability Sampling method and purposive sampling that married women working with the age of 20 years to 30 years. After the data is obtained, it is tested using the IBM SPSS Statistics 22 application, the results obtained are that there is a simultaneous influence of work family conflict and work stress variables on job satisfaction which is carried out using the F test where the value of sig (0.000) is smaller than 0, 05. The results of the T-test conducted showed that the work family conflict variable had no effect on the job satisfaction variable with a value of sig (0.202) greater than 0.05 so Ho was accepted. And the work stress variable has an effect on the job satisfaction variable with a value of sig (0.009) smaller than 0.05 so that Ho is rejected. Based on the results of the influence of work family conflict and work stress variables on job satisfaction, that is 11.5% while 88.5% is influenced by other factors outside the work family conflict and work stress variables.

Keyword :

Work Family Conflict, Work Stress, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Pada era modern ini masyarakat sudah menganggap bahwa hal biasa bagi seorang wanita untuk bekerja dan berkarir dalam bidangnya. Dulu banyak yang beranggapan bahwa wanita hanya difokuskan dengan pekerjaan rumah dan mengurus anak serta suami ketika sudah berumah tangga. Namun hal tersebut sudah tidak berlaku lagi di masa kini, dorongan wanita untuk bekerja dan berkarir semakin meningkat setiap tahunnya. Menurut Chayaningdyah (2009) terdapat beberapa dorongan yang membuat banyaknya wanita menjadi pekerja di antaranya adalah faktor ekonomi, pemenuhan standar hidup yang layak serta peningkatan tenaga kerja wanita.

Berdasarkan hasil dari survei awal, maka didapatkan bahwa banyak dari mereka yang mengalami *work family conflict* dan stres kerja, yang didapati dari wanita menikah kerja dengan usia 25 tahun – 30 tahun. Dari hal itu dapat dikatakan bahwa usia 25 tahun – 30 tahun banyak dari mereka yang baru menikah dan memiliki bayi, sehingga kebutuhan dan pengeluaran mereka lebih banyak serta tingkat stres kerja mereka pun lebih tinggi dikarenakan konflik peran ganda. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh ilmuwan dari University Business School Kingstons terhadap 10.000 orang di Inggris pada tahun 1991 sampai dengan tahun 2008 menemukan bahwa para wanita merasa kurang bahagia dengan pekerjaannya setelah 5 tahun kelahiran anak pertama serta tingkat kepuasan di tempat kerja lebih tinggi sebelum pernikahan dan kelahiran anak pertama (detikHealth, 2012). Dimana setelah menikah dan mempunyai seorang anak, mereka memiliki dua peran dengan tanggung jawab masing - masing yang harus terpenuhi atau disebut juga dengan peran ganda yang memungkinkan mereka memiliki *work family conflict* dan stres kerja. Terjadinya konflik antar peran tersebut membuat para wanita memiliki tingkat stres yang tinggi. Disamping mereka bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, tuntutan terhadap pekerjaan pun membuat mereka perlu untuk memberikan energi yang lebih.

Sebagai seorang ibu rumah tangga sekaligus pekerja, tidak luput dari terjadinya suatu situasi dimana mereka

harus memilih antara bekerja di tempat kerja atau mengurus anak yang sedang sakit di rumah. Banyak pertimbangan yang perlu mereka pikirkan untuk memutuskan hal tersebut salah satunya adalah batas waktu dari pekerjaan mereka. Jika mereka memutuskan untuk merawat anak yang sedang sakit di rumah maka, penyelesaian tugas mereka akan tertunda dan hal tersebut bisaberpengaruh terhadap perusahaan atau tempat mereka bekerja. Namun jika mereka memilih untuk bekerja maka mereka tidak akan bisa fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja. Oleh karena itu peran ganda dapat menimbulkan tuntutan keterlibatan yang lebih dari salah satu peran ataupun dalam waktu yang bersamaan yang menyebabkan *work family conflict*.

Variabel Stres Kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bahwa dengan adanya beban kerja yang berlebihan disertai dengan kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan seseorang lupa akan jam makan. Jika lupa akan jam makan kemungkinan mereka akan terkena penyakit tukak lambung atau maag dan penyakit lainnya yang akan berdampak pada kenaikan tingkat absensi. Tidak hanya itu dengan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan kualitas kerja seseorang akan mengalami penurunan dikarenakan kelelahan secara fisik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seseorang yang memiliki perasaan positif akan pekerjaannya cenderung lebih banyak menyelesaikan tugas dengan baik karena mereka mencurahkan upaya yang maksimal untuk pekerjaannya, namun jika seseorang memiliki perasaan negatif, akan pekerjaannya mereka cenderung akan bermalas-malasan dan memberikan upaya kurang maksimal untuk pekerjaan tersebut sehingga tidak dapat menyelesaikan

tugasnya dengan baik. Terdapat enam dimensi kepuasan kerja (Kaswan, 2012), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja

Work Family Conflict

Menurut Ekowati (2018), *work family conflict* merupakan konflik pekerjaan dimana seseorang mengalami tekanan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Disatu sisi sebagai pekerja mereka perlu memenuhi tanggung jawab dan perannya sebagai pekerja, disisi lain mereka pun harus memenuhi tanggung jawab dan perannya dalam keluarga. Terdapat dua dimensi konflik pekerjaan keluarga (Soeharto, 2010), yaitu :

1. *Work interfering with family (work-family conflict)*
2. *Family interfering with work (family-work conflict)*

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Tingkat stres kerja seorang yang tinggi, maka bisa mempengaruhi kepuasan kerja orang tersebut. Terdapat tiga dimensi stres kerja menurut Mangkunegara (2013),

yaitu :

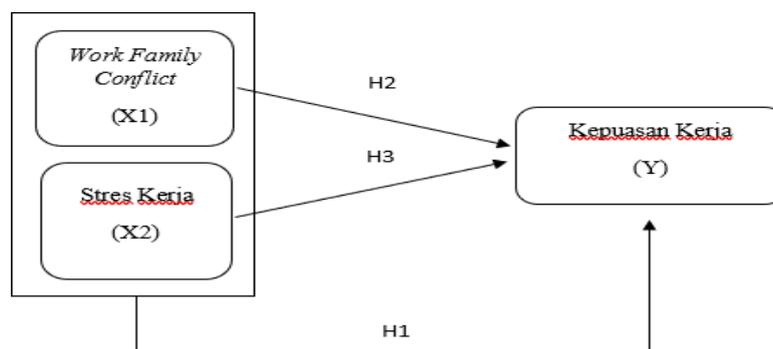
1. Beban Kerja
2. Konflik Peran
3. Ambiguitas Peran

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah *work family conflict* dan stres kerja. Penelitian Pratopo dan kawan kawan (2020), Salinas, Giantari (2020) menghasilkan penelitian bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Khasanah dan kawan kawan (2019), Gunawan, Sriathy (2019), Bhastary (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative juga terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian penelitian terdahulu tersebut hipotesis dapat disusun sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja wanita menikah
- H2 : Terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja wanita menikah
- H3 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja wanita menikah

Gambar 2. 1 Model Penelitian



Sumber : Data dibuat oleh penulis, (2021)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal asosatif merupakan penelitian

yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan penelitian ini, maka dapat diketahui apakah ada pengaruh atau

tidak variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi merupakan sekelompok data berupa objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, dan dapat didefinisikan sebagai suatu keseluruhan unit dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2011). Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti dan memiliki karakteristik tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut populasi dalam penelitian ini adalah wanita menikah yang bekerja. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh bagian populasi yang ada sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *Nonprobability Sampling* dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Oleh karena itu sampel dari penelitian ini merupakan wanita menikah bekerja yang memiliki umur 20 tahun sampai dengan 30 tahun. Karena ukuran populasi pada penelitian ini tidak dapat diketahui dengan pasti, maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus hair, dimana jumlah pertanyaan pada kuesioner di kali 10. Pada kuesioner penelitian ini terdapat 15 pertanyaan, maka peneliti harus menyebarkan 150 kuesioner kepada responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel *Work Family Conflict*

Variabel *Work Family Conflict* diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pernyataan no 5, yaitu “Merasa gelisah di tempat kerja apabila anak sedang sakit dirumah” pada variabel *work family conflict* memiliki rata-rata tertinggi diantara pernyataan lainnya yaitu sebesar 4,44. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak wanita menikah yang setuju bahwa mereka akan

merasa gelisah atau cemas di tempat kerja apabila meninggalkan anak yang sedang sakit dirumah. Adanya kondisi atau situasi tersebut bisa menyebabkan mereka tidak fokus di tempat kerja. Pernyataan no 1, yaitu “Saya merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga” memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 3,63. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak sedikit dari mereka yang bisa mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga

Deskripsi Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan. Pada penelitian ini diketahui bahwa pernyataan no 5, yaitu “Beban pekerjaan yang banyak membuat lupa akan jam makan” pada variabel stres kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,29. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak dari mereka setuju jika pemberian beban kerja yang banyak akan membuat mereka lupa akan jam makan. Dimana mereka harus menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang telah ditentukan atau diberikan. Sehingga fokus mereka lebih tertuju pada penyelesaian tugas dibandingkan hal-hal lainnya seperti jam makan. Pernyataan no 1, yaitu “Kurang komunikasi dengan rekan-rekan ditempat kerja” memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 1,92. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak dari mereka memiliki komunikasi yang baik dengan rekan-rekan ditempat kerjanya.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan. Pada penelitian ini diketahui bahwa pernyataan no 5, yaitu “Saya memiliki hubungan komunikasi yang terjalin dengan baik diantara sesama rekan kerja” pada variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,72. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak dari mereka setuju memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik diantara sesama rekan kerja. Dimana dengan adanya hubungan komunikasi yang baik tersebut dapat menciptakan kepuasan kerjaseseorang. Pernyataan no 4, yaitu “Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya

dalam menjalankan tugas” memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 2,54. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Hal tersebut bisa menyebabkan seseorang mengalami ketidakpuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dengan kriteria adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak.

Tabel 4. 1 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	133.166	2	66.583	10.658	.000 ^b
Residual	918.308	147	6.247		
Total	1051.473	149			

- a. Dependent Variable: KK_Total
- b. Predictors: (Constant), SK_Total, WFC_Total

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji f diatas menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dimana dapat disimpulkan variabel *work family conflict* dan variabel stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji t atau uji parsial ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui

Tabel 4. 2 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.824	1.021		15.492	.000
WFC_Total	-.105	.082	-.127	-1.281	.202
SK_Total	-.406	.154	-.262	-2.645	.009

- a. Dependent Variable: KK_Total

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan dari hasil uji t diatas menunjukkan bahwa nilai sig variabel *workfamily conflict* sebesar 0,202 > 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Farah (2017) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig (0,269). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Hapsari (2015) menunjukkan juga bahwa tidak terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, hal tersebut terjadi karena perasaan puas atau tidak puas seseorang dalam bekerja lebih dirasakan individu terkait dengan pekerjaan itu sendiri seperti situasi yang ada di tempat kerja, iklim dari tempat kerjanya dan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.824	1.021		15.492	.000
WFC_Total	-.105	.082	-.127	-1.281	.202
SK_Total	-.406	.154	-.262	-2.645	.009

a. Dependent Variable: KK_Total

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = 15,824 - 0,105 X_1 - 0,406 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 15,824 yang artinya jika variabel independen (*work family conflict* dan stres kerja) sama dengan 0 maka kepuasan kerja adalah positif.
2. $b_1 = -0,105$ merupakan nilai koefisien dari variabel *work family conflict*, yang artinya jika *work family conflict* semakin tinggi maka kepuasan kerja

akan mengalami penurunan atau setiap peningkatan *work family conflict* sebesar 1 kalimaka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,105.

3. $b_2 = -0,406$ merupakan nilai koefisien dari variabel stres kerja, yang artinya jika stres kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan atausetiap peningkatan stres kerja sebesar 1 kali maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,406.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. 4 Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.115	2.499

a. Predictors: (Constant), SK_Total, WFC_Total

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,115, yang artinya kontribusi variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,5%. Sedangkan 88,5% dipengaruhi faktor lain diluar variabel *work family conflict* dan stres kerja. Dari penelitian ini variabel *work family conflict* dan stress kerja hanya mempengaruhi sedikit dari kepuasan kerja wanita menikah, variabel-variabel lain seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh secara simultan variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan variasi model sebesar 11,5% dimana variasi dari variabel *work family conflict* dan stress kerja mempengaruhi sebesar 11,5% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan hasil nilai sig pada ujit sebesar 0,202 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji t,nilai sig variabel stres kerja 0,009 lebih kecil dari 0,05.

6. REFERENSI

- Chayaningdyah. (2009). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48-56.
- detikHealth. (2012, July 06). *Setelah Menikah dan Punya Anak, Wanita Cenderung Tak Puas dengan Pekerjaan*. Retrieved from <https://health.detik.com/>: <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-1958961/setelah-menikah-dan-punya-anak-wanita-cenderung-tak-puas-dengan-pekerjaan>
- Ekowati. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 421 – 438.
- Farah, Wilda. (2017). Pengaruh Work Family Conflict, Kepemimpinan Transformasional dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 41-62.
- Hapsari, Ratna. (2015). Kontribusi Work-Family Conflict dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 119-127.
- Kaswan. (2012). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 21 - 33.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88.
- Mangkunegara. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*, 151-177.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada.
- Sinambela. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5344-5371 .
- Soeharto. (2010). Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai Di UPT Pasar Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2538-2564.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Ggrabag Magelang Jawa Tengah. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 16-23.