

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH STRES KERJA
(Studi pada Karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* Purwodadi)**

Onike Trisanti

oniketristanti96@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@ump.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Onike Trisanti. “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Cv. Aulia Fajar *Collection*)”. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo. 2024.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu suatu perusahaan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada, menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, menguji stres kerja dalam memediasipengaruh *work-family conflict* terhadapkepuasankerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang menggunakan kriteria dalam penelitian berjumlah 80 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert. Untuk mengetahui keakuratan pengukuran serta kestabilan parameter kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakanalat bantu *SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*, *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*, stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*.

Kata kunci: *Work-family Conflict*, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya karyawan, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasankerja (Purnama dkk., 2022:1).

Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda. Kepuasan kerja lebih merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal. Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Mullins, 2010:282). Kepuasankerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya yaitu *work-family conflict* (Luthans, 2011:45) dan stres kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62).

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peranyang berasaldaritekanan pekerjaan wewenang dalam keluarga yang salingbertentangandalam beberapa hal (Kahn dkk., dalam Greenhaus dan Beutell, 1985:77). *Work-family conflict* berfungsi sebagai prediktor kepuasan kerja. Konflik antara tanggung jawab rumah dan pekerjaan membuat pekerjaan kurang memuaskan karena konflik dapat dimulai dengananggotakeluargadirumah dankemudian beralihkekonflik pekerjaan (Boles, 1996:70). Baik *work interfering with family* atau *family interfering with work* telah menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Konsekuensi dari konflik dapat dilihatsebagai penurunan tingkat kepuasankaryawandaripekerjaan, keluarga, atau kehidupannya (Anafarta, 2011:169). Selain berpengaruh terhadap kepuasan, *work-family conflict* juga berpengaruh terhadap stres kerja. *Work-family conflict* berkaitan dengan *stress* (Luthans, 2011:45). *Work-family conflict* merupakan salah satu sumber stres kerja yang paling signifikan bagisebagian besarkaryawan (Robbins dan Judge, 2017:320).

Selain *work-family conflict* stress kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Streskerjamerupakan pengalamanseseorangdalam menghadapipeluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadisebagairespons terhadap tekanan lingkungan (Robbins dan Judge, 2017:659). Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62). Stres kerja menghasilkan berbagai konsekuensi seperti ketidakpuasan kerja (McShane dan Glinow, 2018:110). Adanya keterkaitan diantara *work-family conflict*, streskerja, dan kepuasan kerja menjadi bukti ketika *work-family conflict* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja maka stres kerja dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap

kepuasan kerja. Dengan kata lain *work-family conflict* secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Putri dan Sintaasih (2018:80) yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini akan difokuskan di CV. Aulia Fajar *Collection*. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak CV. Aulia Fajar *Collection* diketahui bahwa terdapat karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan karyawan merasa gaji yang diterima kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, karyawan merasa ada beberapa rekan kerja yang tidak kooperatif. Selain itu, ada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* yang mengalami *work-family conflict*. Hal ini ditandai dengan setelah pulang kerja karyawan merasa malas untuk melakukan aktivitas di rumah, dan karyawan merasa pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga. Ada juga karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* yang merasa stres dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* merasa pekerjaan menjadi beban, belum paham dengan peran dan tanggung jawab dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pada, menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, menguji stres kerja dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian

Teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda (Mullins, 2010:282). Kepuasan kerja lebih merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal (Mullins, 2010:282). Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Mullins, 2010:282). Kepuasan kerja diartikan sebagai hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dan diteliti dengan baik dalam perilaku organisasi (George dan Jones, 2012:75).

Kepuasan kerja merupakan mencerminkan sejauh mana orang menemukan gratifikasi atau pemenuhan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Griffin dan Moorhead, 2014:74). Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Didefinisikan secara formal, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kinicki dan Fugate, 2016:57). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:118). Kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap konteks pekerjaan dan pekerjaannya (McShane dan Glinow, 2018:102).

b. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran yang berasal dari tekanan pekerjaan dan wewenang dalam keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal (Kahn dkk., dalam Greenhaus dan Beutell, 1985:77). *Work-family conflict* muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone dkk., dalam Widjajani, 2009:1).

Work-family conflict merupakan konflik di mana jumlah waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan seseorang, tingkat ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan itu, dan tuntutan pekerjaan mengganggu kinerja tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga seseorang (Johnson, 2010:12). *Work-family conflict* merupakan sejauh mana keterbatasan waktu, stres dan ketegangan emosional/fisik, dan harapan pribadi yang tinggi untuk kinerja yang dialami baik di rumah maupun di tempat kerja (Schneider dan Waite dalam Lui dkk., 2010:2).

c. *Stres Kerja*

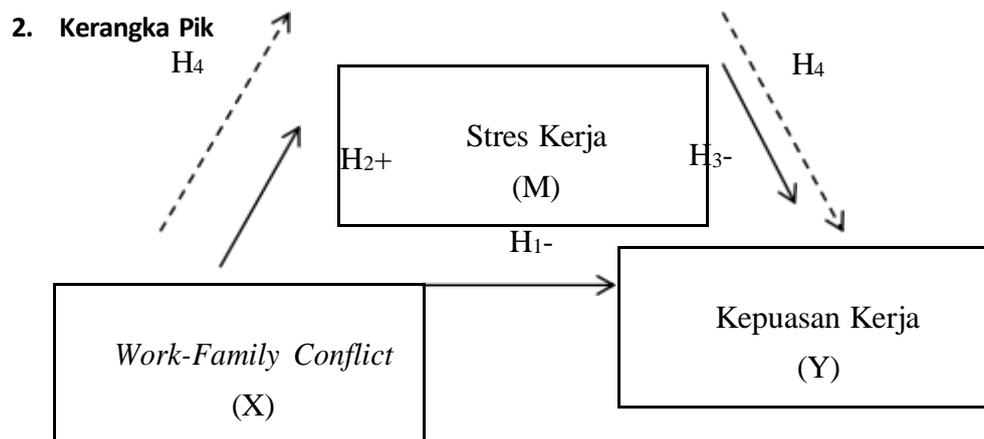
Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai atau karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Hariandja, 2007:303). Stres adalah situasi

ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2007:303).

Stres kerja merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kemampuan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Stres kerja adalah respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada orang tersebut (Griffin dan Moorhead, 2014:181).

Stres kerja merupakan respons adaptif terhadap tuntutan lingkungan, disebut sebagai stresor, yang menghasilkan respons adaptif yang mencakup reaksi fisik, emosi, dan perilaku yang dipengaruhi oleh perbedaan individu (Kinicki dan Fugate, 2016:579).

Stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2017:659). Stres kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan (Robbins dan Judge, 2017:659). Stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan orang tersebut (McShane dan Glinow, 2018:108).



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

- : Pengaruh langsung variabel *work-family conflict* (X), variabel stress kerja (M), dan variabel kepuasan kerja (Y)
- : Pengaruh tidak langsung variabel *work-family conflict* (X) terhadap variabel stress kerja (M) melalui variabel kepuasan kerja (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Work-family conflict berfungsi sebagai prediktor kepuasan kerja (Boles, 1996:70). Konflik antara tanggung jawab rumah dan pekerjaan membuat pekerjaan kurang memuaskan karena konflik dapat dimulai dengan anggota keluarga di rumah dan kemudian beralih ke konflik pekerjaan (Boles, 1996:70). Baik *work interfering with family* atau *family interfering with work* telah menunjukkan hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Konsekuensi dari konflik dapat dilihat sebagai penurunan tingkat kepuasan karyawan dari pekerjaan, keluarga, atau kehidupannya (Anafarta, 2011:169). *Work-family conflict* berkaitan dengan *job dissatisfaction* (Luthans, 2011:45). *Work-family conflict* menyebabkan karyawan mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan karena kehidupan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu dari sikap ini dan *work-family conflict* menyebabkan karyawan tidak puas. Adahubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja (Gözükaradan Çolakoğlu, 2015:13).

Hasil penelitian yang dilakukan Putri dan Sintaasih (2018), Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan Nayak (2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu:

H₁ : *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Work-family conflict berkaitan dengan *stress* (Luthans, 2011:45). *Work-family conflict* merupakan salah satu sumber stres kerja yang paling signifikan bagi sebagian besar karyawan (Robbins dan Judge, 2017:320). *Work-family conflict* cenderung mengarah pada stres kerja karena adanya kesenjangan dalam satu perannya manapekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan yang mengakibatkan tekanan (Makrifah dkk., 2021:117). *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Elahi dkk., 2022:05).

Hasil penelitian yang dilakukan Putri dan Sintaasih (2018), Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan Nayak (2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu: H_2 : *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62). Manajer harus berusaha mengurangi efek negatif stres kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan mendorong karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan selama waktu tidak bekerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62). Stres kerja menghasilkan berbagai konsekuensi seperti ketidakpuasan kerja (McShane dan Glinow, 2018:110). Stres kerja merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres kerja menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Hariandjadalam Mardianto, 2020:2).

Hasil penelitian Putri dan Sintaasih (2018), Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan Nayak (2015) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu:
 H_3 : stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

4. Stres Kerja Memediasi Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja (Gözükara dan Çolakoğlu, 2015:13). *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Elahi dkk., 2022:05). Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62). Adanya keterkaitan antara *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja menjadi bukti ketika *work-family conflict* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja maka stres kerja dapat memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain *work-family conflict* secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Putri dan Sintaasih (2018:80) yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya stres kerja akan berakibat semakin buruknya pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Ardita dkk., (2018), DewidanAdnyani (2020), serta Singh dan Nayak (2015) membuktikan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasankerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu:

H₄ : stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasankerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Kesempatan Promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan kerja.

b. *Work-family conflict* (X)

Work-family conflict adalah ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone dkk., dalam Widjajani, 2009:1). Indikator untuk mengukur *work-family conflict* mengacu pada pendapat Frone dkk., (1992:66,69), yaitu:

1. *Work Interfering with Family*
 - a) Pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga.
 - b) Pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga.
 - c) Pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga.
2. *Family Interfering with Work*
 - a) Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.
 - b) Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan.
 - c) Keluarga mengganggu pekerjaan.

c. Stres kerja (M)

Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadisebagairesponsterhadap tekanan lingkungan (Robbins dan Judge, 2017:659). Indikator untuk mengukur stres kerja mengacu pada pendapat Robbins dan Judge (2017:662), yaitu:

1. Tuntutan tugas.
2. Tuntutan peran.
3. Tuntutan interpersonal.

2. Alat Analisis Data

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) *Convergent Validity*

Convergent validity yaitu bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan kosntruk atau variabel latennya. *Convergent validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifes variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* indikator refleksi dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap ndikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0,7 serta nilai *average variance extracted (AVE)* > 0,5 (Ghozali, 2021:68).

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifes variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji *discriminant validity* dilakukan dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel > 0,7. Cara lain yang dapat diakukan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkandariakar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2021:69).

3) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Rule of*

thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* > 0,7 (Ghozali, 2021:69).

b. Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Squares*

Nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh *substantive*. Nilai *R-Squares* 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan apakah model tersebut kuat, moderate, atau lemah (Ghozali, 2021:73).

2) *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian dan kelayakan pada suatu model penelitian. GoF dihitung dari akar kuadrat nilai *average variance extracted* (AVE) dan *average R-Square* (R^2). Nilai GoF harus dicar secara manual. Jika nilainya 0,1 maka nilai GoF dinyatakan kecil, jika nilainya 0,25 maka nilai GoF dinyatakan medium, jika nilainya 0,36 maka nilai GoF dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:82-83).

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak, diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t-statistics*, dan *p-values*. *Rule of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah *t-statistics* > 1,96 dengan tingkat signifikansi *p-values* < 0,05 (Ghozali, 2021:71). Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS 3.0 for Windows*. Nilai-nilai tersebut diperoleh dari hasil *bootstrapping*.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Table 1

Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Origin Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Work-Family Conflict -> Kepuasan Kerja	- 0,48 4	0,48 2	0,12 9	3,74 6	0,00 0	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 diketahui bahwa arah koefisien variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,484 dan memiliki nilai *t-statistik* sebesar 3,746 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, dimana *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan CV. Aulia Fajar Collection memiliki *work-family conflict* yang tinggi, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection dapat dilihat dari karyawan yang menjadikan pekerjaan menjadi beban, karyawan yang belum bisa membedakan tanggung jawab ketika sudah dirumah dan ketika berada di tempat kerja seringkali karyawan membawa persoalan ditempat kerja ke dalam rumah sehingga akan mengganggu kepentingan keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gözükarar dan Çolakoğlu (2015:13) *work-family conflict* menyebabkan karyawan mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan karena kehidupan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu dari sikap ini dan *work-family conflict* menyebabkan karyawan tidak puas. Ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dan Sintaasih (2018), Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan

Nayak (2015) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Table 2
Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Work-Family Conflict -> Stres Kerja	0,813	0,820	0,039	20,911	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diketahui bahwa arah koefisien variabel *work-family conflict* terhadap stres kerja sebesar 0,813 dan memiliki nilai *t-statistik* sebesar 20,911 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Apabila karyawan CV. Aulia Fajar Collection memiliki *work-family conflict* yang tinggi, maka karyawan yang bersangkutan akan memiliki stres kerja yang tinggi pula.

Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection dapat dilihat dari karyawan yang menganggap penghasilan yang diterima belum bisa memenuhi kebutuhan hidup, permasalahan yang ada di tempat kerja sampai di rumah tangga hal ini yang menjadikan beberapa karyawan CV. Aulia Fajar Collection mengalami stres yang cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017:320) *work-family conflict* merupakan salah satu sumber stres kerja yang paling signifikan bagi sebagian besar karyawan (Robbins dan Judge, 2017:320).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dan Sintaasih (2018), Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan

Nayak (2015) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Stres Kerjaterhadap

Kepuasan Kerja

Tabel 3

Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/S TD EV)	P Values	Keterangan
Stres Kerja - > Kepuasan Kerja	- 0,422	0,427	0,127	3,325	0,001	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diketahui bahwa arah koefisien variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,422 dan memiliki nilai *t-statistik* sebesar 3,325 serta nilai *p-value* sebesar 0,001. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* memiliki stres kerja yang tinggi, maka tingkat kepuasan kerja karyawannya yang bersangkutan akan rendah.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* dapat dilihat dari karyawan yang merasa pekerjaan saat ini menjadi beban bukan dijadikan sebagai tanggung jawab karyawan yang bersangkutan, karyawan menganggap pimpinan terlalu memberikan beban kerja yang cukup tinggi sehingga beberapa karyawan CV. Aulia Fajar *Collection* hal ini membuat tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Kinicki dan Fugate (2016:62) stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dan Sintaasih (2018), Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan Nayak (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Stres Kerja Memediasi Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i> -> Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,343	0,351	0,107	3,213	0,001	Negatif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diketahui arah koefisien variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja sebesar -0,343 dan memiliki nilai *t-statistik* sebesar 3,213 dan *p-value* sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini juga membuktikan hipotesis keempat diterima, dimana stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk mediasi yang terjadi berupa *partial mediation*, artinya peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *work-family conflict*, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh stres kerja yang tinggi.

Hal tersebut bermakna bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada stres kerja karyawan CV. Aulia Fajar

Collection. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang belum menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab namun di anggap sebagai beban kemudian beberapa karyawan yang sering membawa permasalahan di tempat kerja ke dalam rumah tangga sehingga menimbulkan konflik di rumah tangga. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Putri dan Sintaasih (2018:80) yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ardita dkk., (2018), Dewi dan Adnyani (2020), serta Singh dan Nayak (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi stres kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection.
2. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection.
4. Stres kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Aulia Fajar Collection.

DAFTAR PUSTAKA

- Anafarta, N. 2011. The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6 (4): 168-177.
- Ardita, Q.T., Agusdin., dan Furkan, L.M. 2018. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) dan Stres terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten di Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 7 (3): 29-44.

- Boles, S. 1996. Influences of Work-Family Conflict on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Quitting Intentions Among Business Owners: The Case of Family-Operated Businesses. *Family Business Review*, 9 (1): 61-74.
- Dewi, N.M.R.C.K., dan Adnyani, I.G.A.D. 2020. Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (7): 2516-2535.
- Elahi, N.S., Abid, E., Contreras, F., dan Fernández, I.A. 2022. Work-Family and Family-Work Conflict and Stress in Times of Covid-19. *Front. Psychol*, 13: 1-12.
- Frone, M.R., Russel, M.Y., dan Cooper, M.L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., dan Latan, H., 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gözükara, I., dan Çolakoğlu, N. 2015. The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5 (6): 13-25.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Wardani, L., & Hapsari, S. A. (2022). Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan. PT Nasya Expanding Management.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Johnson, G.M. 2010. What Is It That Satisfies Faculty: Rank As A Consideration in Factors Related to Job Satisfaction. Presented at the 2009 meeting of the *Association of Institutional Research in the Upper Midwest (AIRUM)*, Bloomington, MN, October 29-30, 2009, 1-38.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Kinicki, & Williams. (2016). *Management: A practical introduction*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lui, H., Wang, Q., Keesler, V., dan Schneider, B.. 2010. Non-Standard Work Schedules, Work–Family Conflict and Parental Well-Being: A Comparison of Married and Cohabiting Unions. *Social Science Research*, 1-12.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Makrifah, K., Widjajani, S., dan Utomo, A.S. 2021. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Guru dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Guru Wanita SD di Kecamatan Gebang Purworejo). *VOLATILITAS*, 3 (5): 111-127.
- Mardianto, T., Irawati, D., dan Rahmawati, F. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerjaterhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang). *VOLATILITAS*, 2 (3): 1-10.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.

- Mullins, L.J. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Purnama, P., Widjajani, S., dan Utomo, A.S. 2022. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Stres Kerja (Studi pada Pegawai PT. Byung Hwa Indonesia). *VOLATILITAS*, 4 (6): 1-13.
- Putri, D.I.M., dan Sintaasih, D.K. 2018. The Role of Job Stress in Mediating The Influence of Work-Family Conflicts on Job Satisfaction in Women Employees. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5 (1): 72-83.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. *Management*, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Singh, R., dan Nayak, J.K. 2015. Mediating Role of Stress Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among The Police Officials: Moderating Role of Social Support. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38 (4): 1-26.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widjajani, S. 2009. Tekanan dan Dukungan sebagai Antecedent Work-Family Conflict; Studi pada Pegawai Bersekolah di Wilayah DIY. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 7 (2): 100-110.