

Career and Family Dilemmas: Uncovering the Work-family conflict Relationship with Job Satisfaction

Dilema Karier dan Keluarga: Mengungkap Hubungan Work-family conflict dengan Kepuasan Kerja

Made Dwi Nova Nauli¹, Stefany Angelita Hulu², Nursyadiva Yuzliza Surbakti³, Wilda Manurung⁴,
Sri Hartini⁵, Rianda Elvinawanty⁶, Diny Atrizka⁷

¹⁻⁶ Universitas Prima Indonesia

⁷ Universitas Medan Area

Email: ¹madedwinnauli@gmail.com, ²angelitahulu127@gmail.com, ³nursyadiva29@gmail.com, ⁴12a5wildamanurung@gmail.com,
⁵srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id, ⁶rianda@unprimdn.ac.id, ⁷diny.dinyrizk@gmail.com

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2025-03-12
Revisi 2025-03-30
Diterima 2025-04-26

Keyword:

Work-family conflict;
Job Satisfaction;
DPRD;
Work-Life Balance;
Organizational Policy

ABSTRACT

Work-family conflict has been a significant challenge for workers, especially women who have dual responsibilities in both work and family. This conflict negatively impacted job satisfaction, which ultimately affected employee performance and well-being. This study aimed to analyze the relationship between work-family conflict and job satisfaction among female DPRD members in Nias. The research employed a quantitative approach using Pearson correlation and partial correlation analysis to examine the relationships between variables. The findings revealed a significant negative relationship between work-family conflict and job satisfaction, indicating that higher levels of conflict led to lower job satisfaction. Time-Based Conflict had the most substantial influence on aspects such as supervision, relationships with colleagues, and workload. Additionally, the study found that work-family conflict contributed 23.1% to the variability in job satisfaction. The implications of this study suggested the necessity for organizational policies that support work-life balance, such as flexible working arrangements and social support for female employees. With more adaptive policies, organizations could enhance employee well-being and work effectiveness, creating a more productive and harmonious work environment.

ABSTRAK

Work-family conflict menjadi tantangan signifikan bagi pekerja, terutama perempuan yang memiliki tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work-family conflict dan kepuasan kerja pada anggota DPRD perempuan di Nias. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Pearson dan korelasi parsial untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara work-family conflict dan kepuasan kerja, di mana semakin tinggi konflik yang dialami, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Time-Based Conflict memiliki pengaruh terbesar terhadap aspek supervisi atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan beban pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa work-family conflict berkontribusi sebesar 23.1% terhadap variabilitas kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan sosial bagi pekerja perempuan. Dengan kebijakan yang lebih adaptif, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan efektivitas kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kata Kunci

Konflik Kerja-Keluarga;
Kepuasan Kerja;
DPRD;
Keseimbangan Kerja-Hidup;
Kebijakan Organisasi

Copyright (c) 2025 Made Dwi Nova Nauli., dkk

Korespondensi:

Maria Noveta Angelina

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
Email: novetaangelina@gmail.com



LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi yang pesat mendorong peningkatan kebutuhan rumah tangga, sehingga semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja untuk membantu memenuhi kebutuhan finansial keluarga (Amanda & Mujiasih, 2017). Dalam beberapa dekade terakhir, peran perempuan mengalami pergeseran dari yang sebelumnya hanya berfokus pada ranah domestik menjadi lebih aktif dalam sektor ekonomi (Armstrong et al., 2015). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi turut berkontribusi dalam menciptakan kesejajaran gender, memberikan perempuan akses yang lebih luas ke berbagai bidang pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan kini memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berkariir dan berkontribusi secara ekonomi, baik untuk keluarga maupun masyarakat secara keseluruhan (Astari & Sudibya, 2018).

Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga membawa tantangan baru, salah satunya adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict* (Barbara A & Sypniewska, 2014). Perempuan yang bekerja sering kali menghadapi dilema dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik, yang dapat menyebabkan stres serta kelelahan fisik dan emosional. Tekanan ini semakin besar ketika masih terdapat ekspektasi tradisional yang menuntut perempuan untuk tetap menjalankan peran utama dalam rumah tangga (Cahyadi et al., 2021). Akibatnya, banyak perempuan mengalami kesulitan dalam membagi waktu dan energi secara optimal, sehingga dapat berdampak pada kesejahteraan pribadi serta efektivitas dalam pekerjaan maupun keluarga (Cristandy & Meilani, 2022).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja perempuan di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun, mencerminkan perubahan sosial dan ekonomi yang semakin inklusif terhadap partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Pada tahun 2022, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan mencapai 53,41%, naik dari 50,89% pada tahun 2019. Salah satu alasan utama perempuan bekerja adalah faktor ekonomi, seperti meningkatnya biaya hidup, jumlah tanggungan dalam rumah tangga, serta gaji suami yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Mishra, 2013). Selain itu, sebagian perempuan juga melihat pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri dan peluang untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Namun, meskipun partisipasi perempuan dalam dunia kerja meningkat, mereka masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat mobilitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja (Fox et al., 2011).

Salah satu tantangan terbesar bagi perempuan yang bekerja adalah *work-family conflict*, terutama bagi mereka yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Menurut survei International Labour Organization (ILO) tahun 2021, sekitar 46% perempuan di Asia-Pasifik mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga, dibandingkan dengan 31% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi ekspektasi ganda, di mana mereka diharapkan untuk tetap menjalankan tanggung jawab domestik meskipun telah

memiliki pekerjaan penuh waktu. Kondisi ini semakin sulit bagi perempuan yang bekerja di sektor publik, seperti di kantor pemerintahan, yang sering kali memiliki lingkungan kerja dengan jam kerja yang panjang dan fleksibilitas yang terbatas. Akibatnya, banyak perempuan yang mengalami stres, kelelahan, dan bahkan memutuskan untuk keluar dari dunia kerja demi mengutamakan keluarga (Fox et al., 2011).

Menurut laporan Imran et al. (2018) perusahaan yang menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti *work-from-home* atau jam kerja yang lebih fleksibel, mampu meningkatkan retensi pekerja perempuan hingga 25%. Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendukung, seperti penyediaan cuti melahirkan yang lebih panjang dan fasilitas penitipan anak yang terjangkau, dapat membantu perempuan dalam menjalankan peran ganda mereka tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi maupun profesional. Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, perempuan dapat semakin produktif dalam dunia kerja tanpa harus mengorbankan tanggung jawab mereka dalam keluarga.

Setiap daerah di Indonesia memiliki lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang berperan sebagai representasi rakyat dalam menyuarakan aspirasi serta merancang dan mengawasi kebijakan daerah. Namun, dalam menjalankan fungsinya, lembaga ini tidak terlepas dari berbagai dinamika politik dan konflik internal (Lukman & Nio, 2023). Salah satu contohnya terjadi di DPRD Nias, di mana sejumlah anggota DPRD mengajukan mosi tidak percaya terhadap Ketua DPRD akibat ketidaksepahaman dalam pengambilan keputusan. Ketegangan semacam ini kerap kali dipicu oleh komunikasi yang kurang efektif, perbedaan pandangan politik, serta kepentingan pribadi maupun kelompok yang saling bertentangan (Nabila et al., 2019).

Selain persoalan kelembagaan, anggota DPRD perempuan juga menghadapi tantangan tambahan dalam menjalankan tugasnya. Mereka harus menyeimbangkan peran sebagai wakil rakyat dan sebagai bagian dari keluarga (Manalu et al., 2014). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan serta anggota DPRD wanita di Nias, ditemukan bahwa mereka mengalami ketidakpuasan kerja akibat beberapa faktor, seperti kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, perbedaan pendapat yang tajam dalam pembahasan kebijakan, serta ketidaksesuaian dana perjalanan dinas (SPPD). Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan mereka kesulitan memberikan perhatian yang cukup bagi keluarga mereka, sehingga memunculkan tekanan emosional dan psikologis yang lebih besar dibandingkan rekan kerja laki-laki (Nurfauziah et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, terutama bagi perempuan yang memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga (Prajog, 2013). Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang muncul akibat pencapaian di tempat kerja, yang mencerminkan keseimbangan antara ekspektasi individu dengan realitas pekerjaannya. Teori dua faktor Herzberg menyebutkan bahwa ada dua aspek utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator

(seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) serta faktor higiene (seperti kebijakan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja). Apabila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, maka ketidakpuasan kerja dapat meningkat, yang berujung pada menurunnya kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Saragih et al., 2020).

Dalam konteks DPRD, ketidakpuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh ketidakstabilan lingkungan kerja, tekanan politik, serta dinamika sosial yang menuntut mereka untuk tetap profesional di tengah berbagai konflik yang terjadi (Winarsih et al., 2019). Hal ini semakin diperparah oleh tekanan kerja yang tinggi, terutama bagi anggota DPRD perempuan yang juga memiliki tanggung jawab di dalam keluarga. Jika tekanan tersebut tidak terkelola dengan baik, maka dampaknya dapat meluas hingga ke kehidupan pribadi mereka, menyebabkan kelelahan emosional dan psikologis (Ariana & Riana, 2016).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perempuan di DPRD adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga atau yang dikenal sebagai *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan (Akhmal et al., 2023). Konflik ini dapat terjadi ketika pekerjaan menghabiskan terlalu banyak waktu, menyebabkan stres yang berkepanjangan, atau ketika perilaku yang dibutuhkan di tempat kerja bertentangan dengan peran yang harus dijalankan dalam keluarga (Anggraeni & Wahyuni, 2019).

Work-family conflict terbagi menjadi tiga aspek utama, yaitu Time-Based Conflict, Strain-Based Conflict, dan Behavior-Based Conflict. Time-Based Conflict terjadi ketika pekerjaan menyita terlalu banyak waktu sehingga individu kesulitan memenuhi tanggung jawab keluarga (Ariana & Riana, 2016). Strain-Based Conflict muncul ketika tekanan emosional dari pekerjaan terbawa ke dalam kehidupan keluarga, membuat individu sulit menjalankan perannya di rumah dengan baik. Sementara itu, Behavior-Based Conflict terjadi ketika perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan keluarga (Akhmal et al., 2023).

Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh Crisandy dan Meilani terhadap perawat di Rumah Sakit XYZ menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, maka semakin rendah kepuasan kerja mereka (Boles et al., 2001). Penelitian lainnya oleh Lukman dan Nio terhadap ibu pekerja di Kota Padang menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja tidak terlalu kuat, tetap ada dampak negatif yang dirasakan oleh perempuan pekerja yang mengalami tekanan tinggi dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga (Castle et al., 2007).

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat diasumsikan bahwa anggota DPRD perempuan di Nias yang mengalami *work-family conflict* kemungkinan besar juga mengalami penurunan kepuasan kerja (Christine & Kacmar, 2010). Jika dibiarkan tanpa solusi, kondisi ini dapat menyebabkan berkurangnya motivasi dalam bekerja, meningkatnya tingkat stres, hingga mempengaruhi kualitas

kebijakan yang mereka buat. Oleh karena itu, penting untuk mencari strategi yang dapat membantu mereka mengelola konflik ini agar tetap bisa menjalankan tugasnya secara efektif (Utama & Sintaasih, 2015).

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah fleksibilitas kerja, misalnya dengan memberikan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel atau sistem kerja hybrid yang memungkinkan anggota DPRD perempuan untuk tetap menjalankan tugasnya tanpa harus mengorbankan keseimbangan keluarga. Selain itu, peningkatan dukungan sosial dari rekan kerja serta lingkungan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan juga dapat membantu mereka mengelola tekanan yang dihadapi.

Dengan adanya kebijakan dan dukungan yang lebih inklusif, anggota DPRD perempuan dapat bekerja lebih efektif tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, tetapi juga berdampak positif pada kinerja DPRD secara keseluruhan, karena anggota yang lebih sejahtera secara emosional dan psikologis cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi serta mampu menghasilkan kebijakan yang lebih berkualitas bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dan populasinya adalah Karyawati dan Anggota DPRD Wanita Nias. Sugiono (2018) mendefinisikan populasi sebagai suatu subjek atau objek dengan ciri serta nilai tertentu yang telah dipilih peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya.

Penelitian ini melibatkan 75 orang Karyawati dan Anggota DPRD Wanita Nias. Sastroasmoro (dalam Setyawan, 2017) menyatakan bahwa sampel termasuk dalam populasi yang dipilih dengan cara tertentu. Total sampling atau sampling jenuh adalah teknik sampling yang dipakai pada penelitian ini. (Sugiyono, 2022) mendefinisikan teknik total sampling sebagai teknik di mana setiap anggota populasi dianggap sebagai sampel.

Adapun variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent*) dan *work family conflict* sebagai variabel bebas (*independent*) yang disusun berdasarkan skala Likert. Skala Likert adalah sebuah metode pengukuran data yang mengajak responden untuk memilih jawaban yang paling mencerminkan karakteristik atau pendapat mereka, dengan memberikan opsi untuk setuju atau tidak setuju dengan semua pernyataan yang diberikan. Ada 4 (empat) opsi untuk jawaban, masing-masing dibagi berdasarkan pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala kepuasan kerja yang mengacu pada teori Robbins dan Judge (2016), yang mencakup lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi atasan, dan rekan kerja, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897. Sementara itu, skala *work-family conflict* berdasarkan konsep Greenhaus dan Beutell (dalam Utaminingsih, 2017), yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, juga menunjukkan reliabilitas yang

sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904. Kedua nilai ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Analisis data sangat penting untuk penelitian karena membantu peneliti menghindari kesalahan. Setelah data diperoleh, maka digunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment untuk menganalisis data. Sugiyono (2010) teknik korelasi ini digunakan untuk menunjukkan bagaimana dua variabel berhubungan satu sama lain dan untuk menunjukkan hipotesis tentang hubungan mereka. Ketika sumber datanya sama dan kedua variabelnya adalah interval atau rasio, maka hipotesis ini dinyatakan valid.

Pearson product moment dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Y (kepuasan kerja) dengan variabel X (work family conflict) memiliki hubungan atau tidak. Program SPSS for windows digunakan untuk melakukan uji korelasi pearson product moment. Teknik analisis pearson product moment bertujuan untuk

menentukan bagaimana work family conflict mempengaruhi kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Dalam dunia kerja keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Bagi perempuan yang bekerja di sektor pemerintahan seperti anggota DPRD tantangan ini menjadi lebih kompleks karena mereka tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi juga harus memenuhi peran dalam keluarga. Beban kerja yang besar tekanan politik serta ekspektasi sosial sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini dapat memicu *work-family conflict* yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Untuk memahami lebih dalam fenomena ini berbagai penelitian telah dilakukan guna mengeksplorasi hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi dinamika tersebut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia	18-30 tahun	51	68%
	31-40 tahun	12	16%
	41-50 tahun	7	9.33%
	>50 tahun	5	6.67%
Status	Sudah Menikah	33	44%
	Belum Menikah	42	56%

Sebagian besar responden berusia antara 18-30 tahun, dengan frekuensi 51 orang atau 68% dari total responden. Responden yang berusia 31-40 tahun mencakup 16% (12 orang), diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun yang terdiri

dari 9,33% (7 orang), dan hanya 6,67% (5 orang) yang berusia lebih dari 50 tahun. Dari segi status pernikahan, mayoritas responden belum menikah, yaitu sebanyak 42 orang atau 56%, sementara 33 orang (44%) lainnya sudah menikah.

Tabel 2. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Kepuasan Kerja	71	140	113.97	12.558	40	160	100	20
Work Family Conflict	69	121	95.83	10.878	42	168	105	21

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai empiris minimal 71 dan maksimal 140, dengan rata-rata 113.97 dan standar deviasi 12.558, sementara berdasarkan nilai hipotetik, rentang skor kepuasan kerja adalah 40-160, dengan rata-rata 100 dan standar deviasi 20, yang mengindikasikan tingkat kepuasan kerja responden cenderung tinggi. Pada variabel *work-family conflict*, nilai empiris minimal yang diperoleh adalah 69 dan nilai maksimal 121, dengan rata-rata 95.83 dan standar deviasi 10.878, sedangkan secara hipotetik, rentang skor *work-family conflict* adalah 42-168, dengan rata-rata 105 dan standar deviasi 21, menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami responden masih dalam tingkat yang relatif moderat.

Tabel 3. Kategorisasi Data

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kepuasan Kerja	$x < 80$	Rendah	1	1.3%
	$80 \leq x < 120$	Sedang	47	62.7%
	$x \geq 120$	Tinggi	27	36.0%
Work Family Conflict	$x < 84$	Rendah	6	8.0%
	$84 \leq x < 126$	Sedang	69	92.0%
	$x \geq 126$	Tinggi	0	0%
	$x \geq 126$	Tinggi	0	0%
	Jumlah			75

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori kepuasan kerja sedang dengan jumlah 47 orang (62.7%), sementara 27 orang (36.0%) memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, dan hanya 1 orang (1.3%) yang memiliki kepuasan kerja rendah. Di sisi lain, pada variabel *work-family conflict*, sebagian besar responden berada dalam kategori sedang dengan jumlah 69 orang (92.0%), sedangkan 6 orang (8.0%) mengalami *work-family*

conflict rendah. Tidak ada responden yang masuk dalam kategori *work-family conflict* tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar responden masih dapat mengelola konflik pekerjaan dan keluarga dengan cukup baik, mereka tetap menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kedua aspek tersebut, yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	12.558	0.093	0.180	$p > 0.05$	Sebaran normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kepuasan kerja dan *work-family conflict*, memiliki sebaran yang normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (p) > 0.05 , yaitu $p = 0.180$ untuk kepuasan kerja dan $p = 0.200$ untuk *work-family conflict*. Selain itu, nilai Kolmogorov-Smirnov Z (KS-Z) sebesar 0.093 untuk kepuasan kerja dan 0.077 untuk *work-family conflict* juga mendukung

bahwa distribusi data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan standar deviasi (SD) masing-masing 12.558 dan 10.878, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki variabilitas yang cukup dalam sampel. Oleh karena itu, metode analisis parametrik dapat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja - Work Family Conflict	18.309	0.000	Linear

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai $F = 18.309$ dan $p = 0.000$. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini bersifat linear, sehingga peningkatan konflik antara pekerjaan dan keluarga akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat hasil korelasi sebelumnya, yang menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami pekerja, semakin rendah tingkat kepuasan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan yang dapat meminimalkan *work-family conflict*, seperti fleksibilitas jam kerja dan dukungan psikososial, guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Pearson Correlation

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)	R	R Square	Eta	Eta Squared
Korelasi	-0.481	0.000	-.481	.231	.694	.482

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar $r = -0.481$ pada tingkat signifikansi $p = 0.000$. Nilai R Square = 0.231 menunjukkan bahwa 23.1% variabilitas dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work-family conflict*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Eta = 0.694 dan Eta Squared = 0.482 mengindikasikan adanya pengaruh yang cukup kuat, di mana

work-family conflict berkontribusi terhadap hampir 48.2% variasi dalam kepuasan kerja. Temuan ini mempertegas bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, sehingga diperlukan strategi organisasi yang lebih fleksibel untuk membantu pekerja, khususnya perempuan, dalam mengelola keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan pribadi.

Tabel 7. Uji Korelasi Parsial

Variabel	Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Kesempatan Promosi	Supervisi Atasan	Rekan Kerja	Time based conflict	Strain based conflict	Behavior based conflict
Pekerjaan itu sendiri	1	0.496	0.624	0.468	0.536	-0.292	-0.329	-0.276
Gaji	0.496	1	0.528	0.597	0.523	-0.237	-0.390	-0.409
Kesempatan Promosi	0.624	0.528	1	0.529	0.371	-0.149	-0.293	-0.274
Supervisi Atasan	0.468	0.597	0.529	1	0.525	-0.280	-0.475	-0.396
Rekan Kerja	0.536	0.523	0.371	0.525	1	-0.191	-0.385	-0.272
Time based conflict	-0.292	-0.237	-0.149	-0.280	-0.191	1	0.643	0.584
Strain based conflict	-0.329	-	-0.293	-0.475	-0.385	0.643	1	0.742
Behavior based conflict	-0.276	-	-0.274	-0.396	-0.272	0.584	0.742	1

Hasil uji korelasi Pearson antara beberapa variabel yang terkait dengan pekerjaan dan konflik di tempat kerja. Variabel-variabel yang diuji meliputi "pekerjaan itu sendiri", "gaji", "kesempatan promosi", "supervisi atasan", "rekan kerja", serta jenis-jenis konflik seperti "time-based conflict", "strain-based conflict", dan "behavior-based conflict". Korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 dan 0,05 ditandai dengan tanda ** dan *, yang menunjukkan hubungan positif atau negatif yang signifikan antara variabel yang diuji. Misalnya, terdapat korelasi positif yang signifikan antara "pekerjaan itu sendiri" dengan "kesempatan promosi" (0.624*), serta korelasi negatif yang signifikan antara "time-based conflict" dengan "gaji" (-0.237*).

PEMBAHASAN

Work-family conflict memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu (Purnomo & Suryani, 2012). Konflik ini muncul ketika individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan dalam lingkungan kerja (Sihite & Arianto, 2018).

Penelitian ini mendukung teori *work-family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell, di mana konflik ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, termasuk konflik berbasis waktu, tekanan psikologis, dan perbedaan perilaku (Susiani, 2014). Dalam konteks penelitian ini, aspek *time-based conflict* memiliki dampak paling besar terhadap kepuasan kerja, terutama dalam hubungan dengan supervisi atasan dan rekan kerja. Tekanan waktu yang tinggi menyebabkan individu merasa terbebani oleh pekerjaan dan kurang memiliki waktu untuk keluarga, yang akhirnya menurunkan motivasi kerja mereka (Thomas & Ganster, 1995).

Selain itu, *strain-based conflict* juga memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Ketika individu mengalami

tekanan emosional akibat pekerjaan, mereka cenderung mengalami kelelahan yang berujung pada penurunan produktivitas dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Azahwa & Paryontri, 2023). Hal ini terutama berdampak pada perempuan yang memiliki peran ganda dalam keluarga dan pekerjaan, di mana beban emosional yang tinggi dapat mengurangi keterlibatan mereka dalam tugas profesional (Saing & Arisandy, 2023).

Behavior-based conflict turut berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja. Ketika individu mengalami ketidaksesuaian antara tuntutan perilaku di tempat kerja dan di rumah, mereka merasa tertekan dalam menyesuaikan diri dengan ekspektasi yang berbeda di kedua lingkungan tersebut (Sanita, 2018). Akibatnya, individu cenderung merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan (Saragih et al., 2020).

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya berdampak pada aspek psikologis individu tetapi juga pada lingkungan kerja secara keseluruhan (Prajog, 2013). Ketidakkampuan dalam mengelola konflik ini dapat menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja, terutama dalam hal komunikasi dengan atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel untuk membantu karyawan mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka (Nurfauziah et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Manalu et al. (2014) menunjukkan bahwa konflik ini berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, yang berujung pada rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan. Demikian pula, penelitian oleh Nabila et al. (2019) menemukan bahwa ibu pekerja yang mengalami *work-family conflict* cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki keseimbangan yang lebih baik.

Temuan ini juga mempertegas bahwa faktor-faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan kebijakan fleksibilitas kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (Imran et al., 2018). Dengan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, individu dapat lebih optimal dalam menjalankan peran mereka di kedua bidang tersebut tanpa harus mengorbankan salah satunya (Lukman & Nio, 2023).

Dalam konteks anggota DPRD, tekanan kerja yang tinggi dan tanggung jawab keluarga yang besar dapat menjadi faktor utama yang memicu konflik kerja-keluarga. Oleh karena itu, perlu adanya strategi khusus untuk membantu anggota DPRD perempuan dalam mengelola beban kerja mereka agar tetap dapat menjalankan tugas mereka secara profesional tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka (Mishra, 2013).

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah pemberian jadwal kerja yang lebih fleksibel bagi anggota DPRD perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga (Cristandy & Meilani, 2022). Dengan demikian, mereka dapat mengatur waktu kerja mereka dengan lebih baik sehingga tidak mengalami tekanan yang berlebihan dari pekerjaan (Cahyadi et al., 2021).

Selain itu, organisasi dapat memberikan program pelatihan tentang manajemen waktu dan strategi coping bagi karyawan yang mengalami *work-family conflict* (Barbara A & Sypniewska, 2014). Dengan adanya pelatihan ini, individu dapat mengembangkan keterampilan yang lebih baik dalam mengatur tugas-tugas mereka sehingga dapat mengurangi tingkat konflik yang mereka alami (Astari & Sudibya, 2018).

Pemberian dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi individu yang mengalami *work-family conflict* (Armstrong et al., 2015). Ketika individu merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi meskipun menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Amanda & Mujasih, 2017).

Selain kebijakan organisasi, peran keluarga dalam memberikan dukungan emosional dan praktis juga sangat penting dalam mengurangi dampak *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (Sanita, 2018). Ketika individu merasa bahwa keluarga mereka memahami dan mendukung tantangan yang mereka hadapi, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Saing & Arisandy, 2023).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki dampak yang lebih besar pada aspek kepuasan kerja tertentu, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Azahwa & Paryontri, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan bagaimana cara mereka membangun lingkungan kerja yang lebih suportif untuk mengurangi dampak negatif konflik ini (Thomas & Ganster, 1995).

Dalam jangka panjang, strategi yang berfokus pada keseimbangan kerja dan keluarga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas

organisasi (Susiani, 2014). Ketika individu merasa bahwa mereka dapat menjalankan peran mereka dengan baik di kedua bidang ini, mereka akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Sihite & Arianto, 2018).

Menurut Purnomo dan Suryani (2012) suasana tempat kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keselamatan kerja, kejelasan spesifikasi pekerjaan dan budaya organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Panggabean (2006) megakui bahwa faktor, seperti jam kerja yang panjang, kurangnya pelatihan, motivasi yang rendah, tidak ada kerjasama tim dan kurangnya benefit kesejahteraan, dapat menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja (Panggabean, 2006). Netemeyer et al. (1996) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dialami seseorang terkait pekerjaannya, perasaan ini muncul sebagai hasil dari penilaian yang dilakukan terhadap berbagai karakteristik yang ada di pekerjaan tersebut. Mereka yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan berfikir positif tentang pekerjaannya, sementara mereka yang mengalami kepuasan kerja rendah akan cenderung berfikir negatif tentang pekerjaan yang mereka jalani (Ling, 2018).

Kepuasan kerja adalah tingkat emosional di mana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka, baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Kossek & Ozeki, 1998). Sikap senang seseorang dalam bekerja merupakan tanda bahwa ia merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan tanggung jawabnya telah terpenuhi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja akan muncul jika seseorang merasa tidak senang dalam bekerja, misalnya karena tempat kerja yang tidak nyaman dan kurangnya perhatian dari pimpinan (Halimah, 2013).

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan seseorang tentang kesejahteraan yang dirasakan mereka terkait aktivitas dan tanggung jawab kerja mereka (Giovanny & Margaretha, 2013). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan (Utama & Sintaasih, 2015). Seseorang akan merasa lebih puas jika hasil yang mereka peroleh lebih baik dari yang mereka harapkan. Begitu pula sebaliknya, tingkat kepuasan kerja menurun ketika hasil yang diperoleh tidak memenuhi harapan.

Berdasarkan hasil penelitian Christine dan Kacmar (2010) ada 6 orang (8.0%) dari subjek yang mengalami *work family conflict* pada kategori rendah, dimana mereka dapat menyempatkan diri untuk mengurus rumah, walaupun lelah bekerja dan mereka selalu bersemangat ketika menjalankan urusan pekerjaan dan keluarga. Hasil ini sesuai dengan aspek-aspek *work family conflict* yang disebutkan Castle et al. (2007) yang berkaitan dengan aspek strain based conflict dan behavior based conflict.

Dari hasil penelitian, ada 69 orang (92.0%) dengan *work family conflict* dalam kategori sedang, dimana terlepas dari mereka sibuk bekerja, mereka tetap dapat membagi waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Hasil ini sesuai dengan aspek-aspek *work family conflict* yang disebutkan (Boles et al., 2001).

Hal ini menunjukkan, meskipun mereka mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan mereka dan kehidupan keluarga mereka, konflik tersebut belum mencapai tingkat yang tinggi. Namun, mereka masih membutuhkan perhatian dan dukungan tambahan untuk mencegah work family conflict yang semakin tinggi.

Menurut Anggraeni dan Wahyuni (2019) salah satu jenis konflik peran yang ditandai oleh tekanan atau peran yang tidak seimbang antara tanggungjawab keluarga dan pekerjaan disebut work family conflict. Selain itu, Akhmal et al. (2023) menyebutkan hal yang serupa tentang work family conflict, yang didefinisikan sebagai konflik peran yang timbul akibat adanya benturan atau tuntutan antara tanggungjawab keluarga dan pekerjaan yang seringkali bertentangan, baik keluarga yang mengganggu pekerjaan atau sebaliknya.

Menurut Ariana dan Riana (2016) work family conflict terjadi ketika peran menimbulkan tekanan pada pekerjaan dan keluarga karena ketidakseimbangan atau ketidakcocokan dalam menjalankan peran tersebut. Studi menunjukkan bahwa dibandingkan dengan pria, work family conflict lebih sering terjadi pada wanita yang bekerja (Winarsih et al., 2019). Konflik dua peran pada wanita terjadi akibat dari adanya konflik antara keluarga yang mengganggu pekerjaan. Hal ini terjadi karena konsentrasi seorang wanita yang terbagi saat melakukan pekerjaannya dan keluarganya yang membutuhkan peran wanita tersebut. Oleh karena itu, sulit untuk membedakan apakah peran pekerjaan mengganggu peran keluarga atau sebaliknya (Prajog, 2013).

Kurangnya waktu bersama keluarga menyebabkan tidak dapat fokus di dalam pekerjaan karena merasa waktu yang dihabiskan lebih banyak di pekerjaan. Sebaliknya, urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan, dikarenakan lebih banyak menghabiskan waktu di keluarga. Jika keseimbangan ini tidak dapat dicapai dengan baik, salah satu konsekuensi yang dihadapi adalah munculnya work family conflict (Nurfauziah et al., 2021). Orang merasa lebih tidak nyaman dalam bekerja ketika work family conflict semakin intens. Semakin seseorang merasa tidak nyaman saat bekerja, semakin meningkat pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Manalu et al., 2014).

KESIMPULAN

Work-family conflict memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja, di mana semakin tinggi konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Time-Based Conflict memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, terutama dalam aspek supervisi atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan beban pekerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang fleksibel guna membantu pekerja, terutama perempuan, dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja, seperti dukungan sosial atau fleksibilitas kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi dan instansi pemerintahan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan

kerja-keluarga, seperti sistem kerja fleksibel atau fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan, guna meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Asitya, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918.
- Amanda, A., & Mujiasih, E. (2017). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di rumah sakit swasta x kota semarang. *Empati*, 6(4), 163–168.
- Anggraeni, M., & Wahyuni, Z. (2019). Pengaruh Job Demands, Dukungan Sosial Suami, dan Faktor Demografi terhadap *Work-family conflict* Karyawati Bank yang telah Menikah. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 227–244.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh *Work-family conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Armstrong, G., Atkin, C., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082.
- Astari, N., & Sudibya, I. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(7), 1895–1926.
- Azahwa, V., & Paryontri, R. (2023). Work life balance: Study of the relationship between work stress and job satisfaction in employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 286–291.
- Barbara A, & Sypniewska. (2014). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57–72.
- Boles, J., Johnston, M., & Hair, J. (2001). Role Stress, *Work-family conflict* and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376–390.
- Cahyadi, I., Ibrahim, I., Abdurrahman, & Fariqi, M. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 25–38.
- Castle, N., Engberg, J., & Men, A. (2007). The Influence of *Work-family conflict* on Job Satisfaction among Nursing Home Administrators. *The Journal of Applied Gerontology*, 26(3), 267–284.
- Christine, L., & Kacmar, K. (2010). *Work-family conflict* and Job Satisfaction: A Meta-Analytic Review. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 219–235.
- Cristandy, G., & Meilani, Y. (2022). The Effect of Work Stress and *Work-family conflict* on Turnover Intention through Job Satisfaction (Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal(BIRCI-Journal)*, 1(1), 1–12.
- Fox, M., Fonseca, C., & Fonseca, C. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41(5), 715–730.
- Giovanny, & Margaretha. (2013). Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 16(1), 1–12.
- Halimah, S. (2013). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-family conflict*) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 16(2), 123–135.
- Imran, R., Jusmawati, J., & Satriawati, S. (2018). Pengaruh motivasi sberafiliasi terhadap keaktifan belajar matematika siswa SD inpres perumnas antang Kota Makassar. *JRPD (Jurnal Riset Pendidikan Dasar)*, 1(2), 158–165.
- Kosseck, E., & Ozeki, C. (1998). *Work-family conflict*, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Ling, H. (2018). Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 138–151.
- Lukman, A., & Nio, S. (2023). Hubungan Antara Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja Pada Ibu Pekerja di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 18401–18408.

- Manalu, A., Rosyani, & Nainggolan. S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja sebagai buruh harian lepas (bhl) di pt. inti indosawit subur muara bulian kecamatan maro sebo ilir kabupaten batanghari. *Sosio Ekonomika Bisnis*, 17(2), 81–93.
- Mishra. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45–54.
- Nabila, A., Utami, H., & Aini, E. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional dan Service pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57–67.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-family conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Nurfauziah, L., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMKN 2 Jiwan). *Review of Accounting and Business*, 1(1), 105–117.
- Panggabean, R. (2006). Work-family conflict dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 13(2), 123–134.
- Prajog, W. (2013). Pengaruh Work-family conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *Psikodimensia*, 17(1), 101–106.
- Purnomo, H., & Suryani, E. (2012). Pengaruh Work-family conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 23(1), 45–56.
- Saing, E., & Arisandy, D. (2023). Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 154–161.
- Sanita, I. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Pelayanan Prima. *Psikoborneo*, 6(4), 499–504.
- Saragih, R., Luturlean, B., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–13.
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 138–151.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (1st ed., Vol. 1). Deepublish.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Susiani, E. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 123–135.
- Thomas, L., & Ganster, D. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-family conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15.
- Utama, & Sintaasih. (2015). Pengaruh Work-family conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3737.
- Winarsih, S., Bachri, A., & Yulianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(1), 1–12.