

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

WORK-FAMILY CONFLICT DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA: STUDI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SULAWESI TENGGARA

Trisno¹, Zulkifli², Al Asy Ari Adnan Hakim

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari

Email : trisno12@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari

Email : zulkifli@umkendari.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari

Email : alasyariadnanhakim@febi.umkendari.ac.id

Article Info

ABSTRAK

Article history:

Received 04-28-2023

Revised 07-12-2023

Accepted 09-23-2023

Keywords: *Job*

Satisfaction; Job

Stress; Work-Family

Conflict

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksploratori. Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara dengan sampel penelitian yakni sebanyak 83 orang pegawai yang diambil secara sensus. Adapun metode analisis adalah analisis regresi linear berganda menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasilnya ditemukan bahwa Work-family conflict dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara. Ditemukan pula bahwa work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun untuk pengaruh mediasi ditemukan work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Work-Family Conflict

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employees' job satisfaction through job stress at the Public Broadcasting Institution TVRI Southeast Sulawesi. This research employs a quantitative approach with an exploratory research design. The study was conducted at the Public Broadcasting Institution TVRI Southeast Sulawesi with a research sample of 83 employees

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

selected through a census method. The analytical method used was multiple linear regression with Partial Least Squares (PLS), which is a Structural Equation Modeling (SEM) technique. The findings reveal that work-family conflict and job stress have a significant positive effect on employees' job satisfaction at the Public Broadcasting Institution TVRI Southeast Sulawesi. It was also found that work-family conflict has a significant positive effect on employees' job stress. Furthermore, the mediation analysis shows that work-family conflict significantly influences job satisfaction through job stress at the Public Broadcasting Institution TVRI Southeast Sulawesi.

Keywords: Job Satisfaction; Work-Family Conflict; Job Stress

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Trisno

Faculty Economics and Business, University Muhammadiyah Kendari

Jln. KH. Ahmad Dahlan, No. 10 Kendari, Kode Pos : 93117

Email : triso12@gmail.comDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v12i1.763>

I. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi, tidak terlepas dari peran sumberdaya manusia sebagai asset utama perusahaan dan hal ini bergantung atas kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam menunjang pencapaian tujuan tersebut. Kepemilikan sumberdaya manusia yang kompeten dalam lingkup perusahaan dinilai masih menjadi permasalahan yang mendasar, hal ini disebabkan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh perusahaan dalam memperoleh dan memiliki sumberdaya manusia yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Oleh karena itu, umumnya perusahaan lebih cenderung untuk menentukan kebijakan strategis yakni mempertahankan kepemilikan sumberdaya manusia yang dimiliki dalam pengelolaannya. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah memperhatikan dan mengorganisi kepuasan kerja karyawan. Abuhashesh et al (2019) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan memiliki hubungan langsung dengan perilaku di tempat kerja, tingkat kepuasan yang baik dari seorang karyawan berdampak terhadap peningkatan tingkat retensi karyawan dan meminimalkan biaya perekrutan maupun pelatihan karyawan. Karyawan yang puas dinilai mampu untuk lebih mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik dan hal ini berkorelasi terhadap lama waktu dari karyawan untuk bekerja dalam organisasi secara jangka panjangnya yang juga berdampak terhadap kepemilikan keterampilan dan keahlian yang lebih baik dalam menunjang peningkatan kinerja.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang (Triwahyuni & Ekowati, 2019). Sebagai emosi yang positif, kepuasan kerja dinilai sangat rentan dengan kondisi negative yang dapat mempengaruhi emosi, sikap dan perilaku karyawan. Menurut Arsania & Supartha (2020) mengemukakan bahwa work-family conflict dan stress kerja adalah salah satu kondisi negative yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan beberapa hasil temuan peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa work-family conflict berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja (Dewi et al., 2021); (Purnomo et al., 2021); (Damrus & Sihaloho, 2018); (Annisa & Amallia, 2021). Fardah & Ayuningtias (2020); Yasa & Dewi (2019); Andika & Irmayanti (2021); Sanjaya (2020); Dharma & Supartha (2019); Mahardikawati & Ridha (2019) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, dimana tingginya kepuasan kerja sangat ditentukan oleh adanya tingkat stress yang rendah dari seorang karyawan.

Temuan berbeda dikemukakan pula bahwa work family conflict yang terjadi pada seorang karyawan dapat memicu pada tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan (Agustina & Sudibya, 2018); (Hayati & Armida, 2020); (Saputra & Rudiarta, 2020); (Ramadhi et al., 2021). Menurut Putri & Sintaasih (2018); Ardita et al (2018); mengemukakan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan antara work-family conflict dan kepuasan kerja. Dewi et al (2021); Purnomo et al (2021); Damrus & Sihaloho (2018); Annisa & Amallia (2021) menemukan bahwa. Temuan berbeda dikemukakan pula oleh Sihite & Arianto (2018); Astari & Sudibya (2018); Ardita et al (2018) bahwa adanya pengaruh negative tidak signifikan antara work-family conflict terhadap kepuasan kerja;

Peran penting tinjauan mengenai work-family conflict terhadap kepuasan kerja dan stress kerja pada dasarnya sejalan dengan fenomena yang terjadi pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara, dimana tingginya jam kerja dengan ketidakpastian jadwal kerja, sering kali menjadi permasalahan yang mengganggu keseimbangan karyawan dalam menjalankan perannya dalam bidang keluarga dan pekerjaan. Terlebih lagi dalam faktanya, umumnya pegawai yang berkerja memiliki hubungan yang dinilai unik, dimana mayoritas dari pegawai yang bekerja terdiri memiliki hubungan suami istri. Sehingga sering kali, konflik yang terjadi antar pegawai secara nyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja pegawai. Bertitik tolak pada fenomena diatas dan adanya gap antara penelitian terkait dengan pengaruh work-family conflict terhadap kepuasan kerja dan stres kerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja*

Roboth (2015) mengemukakan bahwa work family conflict merupakan salah satu konflik peran antar peran kerja dan peran dalam dalam keluarga. Work family conflict ini juga sering kali dianggap sebagai masalah bagi perempuan yang telah berpasangan dan terlibat dalam dunia kerja. Lebih lanjut diuraikan pula oleh Dwijayanti & Riana (2018) mendefinisikan secara lebih jelas mengenai work-family conflict yakni sebagai

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

konflik yang terjadi pada individu akibat memikul peran ganda, baik dalam pekerjaan (pekerjaan) maupun keluarga (keluarga), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran, sehingga tuntutan peran yang lain, tidak dapat dipenuhi. secara optimal. Arsania & Supartha (2020) mendefinisikan work-family conflict sebagai konflik peran yang terjadi karena ketidaksesuaian pada beberapa aspek tuntutan peran yang berasal dari lingkungan kerja dan keluarga

Keterkaitan antara work-family conflict dan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh role theory dan scarcity theory. Menurut (Linh et al., 2016) mengemukakan bahwa role theory mengusulkan bahwa orang memegang peran ganda, dimana peran pekerjaan dan keluarga adalah dua peran hidup yang paling penting bagi kebanyakan orang. Peran ganda ini dinilai dapat menciptakan kondisi konflik karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan perannya atas keduanya. Lebih lanjut diuraikan bahwa work-family conflict dapat menghasilkan sikap atau perilaku negative terhadap pekerjaan, sehingga menurunkan kepuasan kerja dan menghasilkan perilaku turn over intention guna menghilangkan stress yang diakibatkan adanya peran ganda tersebut.

Penelitian mengenai hubungan antar work-family conflict terhadap kepuasan kerja, telah banyak ditelaah oleh beberapa peneliti terdahulu. Ariana & Riana (2016); Dewi et al (2021); Purnomo et al (2021); Damrus & Sihaloho (2018); Annisa & Amallia (2021) menemukan bahwa work-family conflict berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan berbeda dikemukakan pula oleh Sihite & Arianto (2018); Astari & Sudibya (2018); Ardita et al (2018); Linh et al (2016) bahwa adanya pengaruh negative tidak signifikan antara work-family conflict terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada uraian tersebut, maka yang menjadi hipotesis adalah :

H1: *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

2. *Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja*

Agustina & Sudibya (2018) mengilustrasikan hubungan work-family conflict dan stress kerja bahwa work family conflict yang terjadi pada seorang karyawan dapat memicu pada tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, mengganggu pemikiran yang pada akhirnya berdampak terhadap lingkungan kerja. Hayati & Armida (2020) mengemukakan bahwa depresi, kecemasan dan stress sangat berkaitan dengan work family conflict. Beberapa peneliti terdahulu yang melakukan kajian mengenai hubungan work-family conflict terhadap stress kerja. Saputra & Rudiarta (2020); Ramadhi et al (2021); Ariani et al (2017) terdapat pengaruh positif signifikan antara work-family conflict terhadap stress kerja karyawan. Mengacu pada uraian tersebut, maka yang menjadi hipotesis adalah :

H2: *Work-family conflict* berpengaruh terhadap stress kerja

3. *Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Stres adalah suatu kondisi ketegangan dan bersifat negatif yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan bersifat positif terhadap karyawan, dimana karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang baik. Keduanya saling terkait sebagaimana yang diuraikan dalam penelitian Mansoor et al (2017) bahwa adanya efek negative yang terjadi antara stress kerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Dimana semakin tinggi stress kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja dari seorang karyawan.

Telaah mengenai hubungan antar stress kerja terhadap kepuasan kerja pada dasarnya telah banyak diteliti oleh beberapa peneliti, seperti halnya Fardah & Ayuningtias (2020); Yasa & Dewi (2019); Andika & Irmayanti (2021); Sanjaya (2020); Dharma & Supartha (2019); yang mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, dimana tingginya kepuasan kerja sangat ditentukan oleh adanya tingkat stress yang rendah dari seorang karyawan. Mahardikawati & Ridha (2019) bahwa stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dimana kepuasan kerja sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah.

Dwijayanti & Riana (2018) menjelaskan bahwa stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, ambiguitas kerja, dan waktu kerja yang terbatas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan yang dirasakan di tempat kerja menurunkan kemampuan karyawan untuk berkontribusi secara optimal terhadap kinerja. Temuan berbeda dikemukakan oleh beberapa penelitian, Riaz et al (2016); Azizah & Fauzany (2019); Deky Fujiansyah (2020); Wijaya (2017) bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; Mawaranti & Prasetyo (2018) bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada uraian tersebut, maka yang menjadi hipotesis adalah :

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

4. Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi pada Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Putri & Sintaasih (2018) mengemukakan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Diuraikan pula oleh Ardita et al (2018), stress kerja memiliki efek mediasi pada pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel *work-family conflict* dengan kepuasan kerja melalui stress kerja. Uraian serupa juga dikemukakan oleh Lu et al (2017) bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Universari & Harsono (2021) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa tingkat stress kerja karyawan pada dasarnya bisa tergolong tinggi maupun rendah, alasan peningkatan tingkat stres ini yakni kurangnya kejelasan dalam peran mereka, kelebihan pekerjaan, tugas dan adanya konflik hubungan di rumah dan di tempat kerja. Tingginya tingkat stress kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan harus dapat dikelola dengan baik, hal ini mengingat adanya efek negative yang dapat berdampak terhadap penurunan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada uraian tersebut, maka yang menjadi hipotesis adalah :

H4 : *Work-family Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimediasi stres kerja

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain eksploratori. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 83 orang, terdiri atas 29 pegawai berstatus PNS dan 54 pegawai berstatus PBPNS. Seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian (sensus). Pengumpulan data pada penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data menggunakan *likert scale* (1-5). Pada penelitian ini, pengukuran variabel *work family conflict* merujuk Arsanian & Supartha (2020); stres kerja merujuk pada Al Asy Ari & Zulkifli (2020); dan kepuasan kerja merujuk Ali (2016). Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi multivariat yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini, secara jelasnya dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	67	80,72
2. Perempuan	16	19,27
Jumlah	83	100.00
Usia		
1. 25-34 Tahun	33	39,76
2. 35-44 Tahun	26	31,33
3. > 45	24	28,91
Jumlah	83	100.00
Lama Bekerja		
1. < 10 Tahun	32	38,55
2. 11 – 20 Tahun	34	45,78
3. 21 – 30 Tahun	9	14,46
4. > 31 Tahun	1	1,20
Jumlah	83	100.00

Analisis Statistik *Partial Least Square* (PLS)

1. Pengujian *Outer Model* (*Measurement Model*)

Hasil pengujian tahap pertama dengan menggunakan SmartPLS 3.0 adalah dengan melakukan pengujian *outer model* (*measurement model*) yaitu penilaian terhadap

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

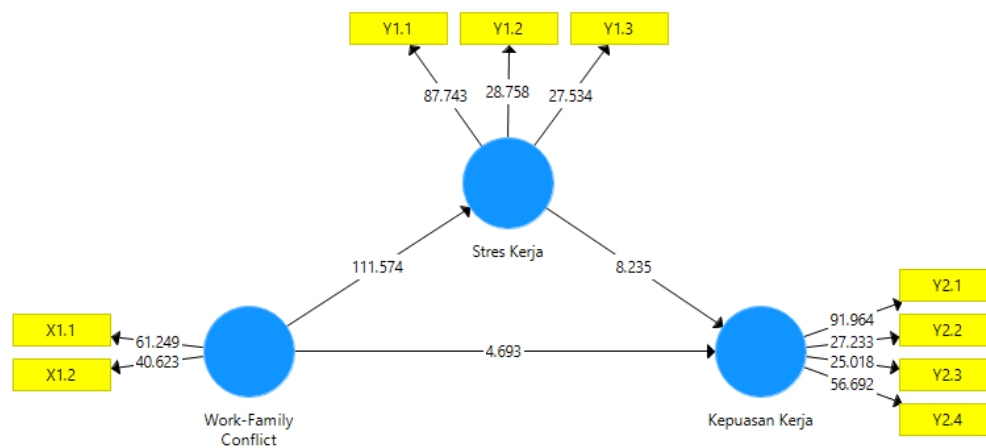
Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

realibilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator individu dianggap reliabel apabila memiliki nilai *outer loading* diatas 0,70 ($OL > 0,05$). *Composite reliability* dilakukan untuk uji reabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reability* dan *cronbanch's alpha* dari indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reability* dan *cronbanch's alpha* diatas 0,60. Sedangkan *discriminant validity* merupakan pengukuran indikator dengan variabel latennya. Pengukuran *discriminant validity* dilakukan dengan cara melihat nilai akar AVE setiap variabel. Apabila nilai akar AVE tiap variabel memiliki nilai $> 0,5$ maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Adapun hasil analisis *outer model* untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat terlihat sebagai berikut :



Gambar 1. Outer Model

a. Work-Family Conflict

Hasil *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity* untuk *work-family conflict* terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Outer Model Work-Family Conflict

<i>Work-Family Conflict</i>	Outer Loading	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE
<i>Work Interfering with the Family (WIF) (X1.1)</i>	0.927	0.915	0.814	0.843
<i>Family Interfering with the Work (FIW) (X1.2)</i>	0.910			

b. Stres Kerja

Hasil *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity* untuk stres

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Outer Model Stres Kerja

Stres Kerja	Outer Loading	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE
Tuntutan Pekerjaan (Y1.1)	0.955			
Kebijakan Organisasi (Y1.2)	0.841	0.917	0.863	0.786
Kepribadian Karyawan (Y1.3)	0.860			

c. Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity* untuk stres kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Outer Model Kepuasan Karyawan

Kepuasan Karyawan	Outer Loading	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE
<i>Ability Utilization</i> (Y2.1)	0.945			
<i>Achievement dan Compensation</i> (Y2.2)	0.785	0.924	0.888	0.753
<i>Company Policies dan Practices</i> (Y2.3)	0.814			
<i>Human Relation</i> (Y2.4)	0.917			

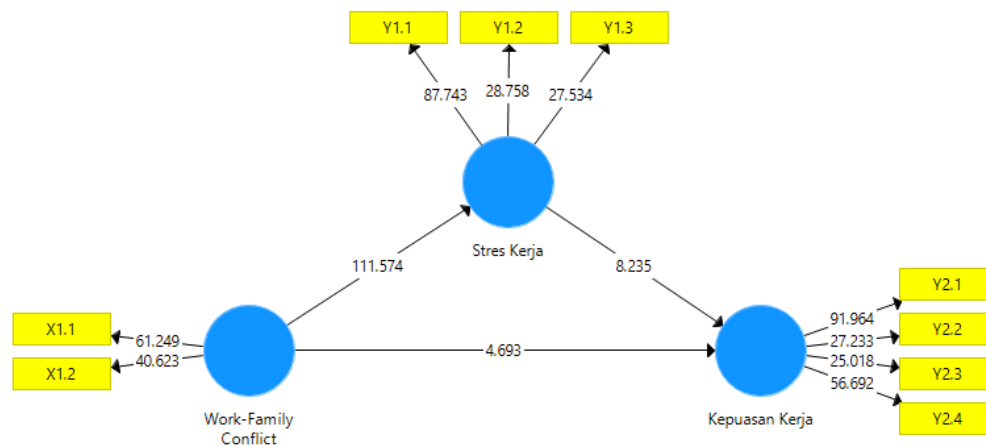
2. Pengujian Model Stuktural atau Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Selain nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil output pengujian dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0* dapat dilihat pada Gambar 2 berikut :

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>



Gambar 2. Ouput Hasil Analisis Model Struktural Penelitian

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R-square (R^2) untuk variabel dependen. Berdasarkan gambar 1 mengenai hasil output model, dapat diketahui bahwa nilai R^2 variabel stres kerja (Y1) adalah sebesar 0.907 atau 90.7% artinya bahwa sebesar 90.7% variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel *work-family conflict* dan selebihnya sebesar 9.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai R^2 variabel kepuasan kerja (Y2) diperoleh nilai sebesar 0.934 atau 93.4%, artinya bahwa sebesar 93.4% variabel kepuasna kerja dipengaruhi oleh *work-family conflict* dan stres kerja dan selebihnya sebesar 6.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Selain *R-square* model juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square*. Nilai dari *Q-square* dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) * (1 - R_2^2) * (1 - R_3^2)$$

Perhitungan *Q-square* dengan menggunakan data *R-square* yang ada pada tiga model di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,907) * (1 - 0,934)$$

$$Q^2 = 0,993$$

Berdasarkan perhitungan *Q-square* (Q^2) diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,993, dengan demikian nilai $Q^2 > 0$. Nilai Q^2 tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa model penelitian dapat menjelaskan sekitar 99,3% kontribusi pengaruh variabel-variabel *work-family conflict terhadap stres* dan kepuasan kerja, sehingga model yang telah dibangun mempunyai nilai *predictive relevance* atau tingkat prediksi yang baik.

3. Pengujian Hipotesis

Pada dasarnya terdapat tiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis-hipotesis tersebut akan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode persamaan struktural dengan pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS), dengan menguji signifikan koefisien jalur yang ada pada model. Pendekatan PLS digunakan untuk menguji hipotesis yang kompleks dengan menghitung pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap suatu variabel dependen (endogen). Oleh karena itu untuk menyimpulkan apakah hipotesis penelitian terbukti, digunakan *cut-off value*.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Pengujian hasil penelitian ini dapat di diperoleh dari hasil analisis output pengujian setelah dilakukan *bootstrapping* secara rinci dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Pengaruh Antar Variabel	Koefesien Jalur	T-Statistik	P-Value	Ket.
Work-Family Conflict-Kepuasan Kerja	0.948	92.354	0.000	Sig
Work-Family Conflict-Stres Kerja	0.952	111.574	0.000	Sig
Stres Kerja-Kepuasan Kerja	0.621	8.235	0.000	Sig
Work-Family Conflict-Stres Kerja-Kepuasan Kerja	0.591	8.232	0.000	Sig

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan pengujian masing-masing hipotesis penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

a. Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 ditemukan bahwa nilai koefesien jalur pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah positif yaitu sebesar 0.948 dan nilai t-statistik yakni sebesar 92.354 dengan tingkat p-value yakni $0.000 < \alpha 0.05$. Sehingga berdasarkan hal ini maka dapat dikemukakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima.

b. Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 ditemukan bahwa nilai koefesien jalur pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja adalah positif yaitu sebesar 0.952 dan nilai t-statistik yakni sebesar 111.574 dengan tingkat p-value yakni $0.000 < \alpha 0.05$. Sehingga berdasarkan hal ini maka dapat dikemukakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima.

c. Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 ditemukan bahwa nilai koefesien jalur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif yaitu sebesar 0.621 dan nilai t-statistik yakni sebesar 8.235 dengan tingkat p-value yakni $0.000 < \alpha 0.05$. Sehingga berdasarkan hal ini maka dapat dikemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima.

d. Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 ditemukan bahwa nilai koefesien jalur pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja adalah positif yaitu sebesar 0.591 dan nilai t-statistik yakni sebesar 8.232 dengan tingkat p-value yakni $0.000 < \alpha 0.05$. Sehingga berdasarkan hal ini maka dapat dikemukakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Pembahasan Penelitian

1. Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sulawesi Tenggara ditemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik peran yang terjadi pada pegawai di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara diakibatkan ketidaksesuaian pada aspek tuntutan peran yang berasal dari lingkungan kerja dan keluarga berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini ditemukan berjalan tidak searah dengan pendapat yang dikemukakan oleh Linh et al (2016) mengenai *role theory* bahwa *work-family conflict* menghasilkan sikap atau perilaku negative terhadap pekerjaan, sehingga menurunkan kepuasan kerja dan menghasilkan perilaku *turn over intention* guna menghilangkan stress yang diakibatkan adanya peran ganda tersebut.

Meski demikian, temuan hasil penelitian ini dinilai tidak berdampak negative terhadap kepuasan kerja dikarenakan adanya pengaruh dari gender para pegawai di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara, dimana pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara lebih didominasi oleh pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Diuraikan pula bahwa pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara, kondisi *work-family conflict* yang terjadi pada pegawai dinilai cukup tinggi, meski demikian kondisi tersebut diimbangi dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja. Seperti halnya berkaitan dengan tidak ada waktu tersisa di penghujung hari untuk melakukan hal-hal yang diinginkan oleh pegawai rumah, dimana pegawai sering kali tidak memiliki waktu libur dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang mendesak. Meski demikian, konflik ini sejalan dengan kepuasan pegawai pada sisi besaran gaji yang layak dari lembaga ke pegawai TVRI>

Hal ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Recuero & Segovia (2021), perspektif gender sangat penting untuk memahami *work-family conflict*. Peran gender membentuk cara laki-laki dan perempuan beroperasi dalam masyarakat, yang mencakup keluarga dan lingkungan kerja. Meskipun peran gender tradisional masih diperdebatkan di masyarakat barat, terutama sejak proses masuknya perempuan ke pasar tenaga kerja, perempuan masih memainkan peran yang lebih besar dalam masalah keluarga, sementara domain utama laki-laki masih bekerja. Oleh karena itu, adanya kemungkinan yang timbul bahwa laki-laki menderita WFC yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, sedangkan perempuan memiliki kemungkinan tertinggi pada FWC.

Diuraikan pula oleh Shockley et al (2017) mengemukakan uraian berbeda dalam penelitiannya bahwa pria dan wanita tidak memiliki perbedaan atas dampak yang timbul pada kedua bentuk *work-family conflict*. Baik pria maupun wanita tidak akan menurunkan keterlibatan kerja mereka, ketika pekerjaan mengganggu masalah keluarga. Namun, ketika keluarga ikut campur dalam pekerjaan, adanya kemungkinan yang lebih kecil dari perempuan untuk dapat terlibat dalam pekerjaan dibandingkan laki-laki.

2. Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *work-family conflict* berdampak terhadap peningkatan stres kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengaruh positif signifikan antara *work-family conflict* terhadap stres kerja menjelaskan bahwa ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik pekerjaan-keluarga dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Agustina & Sudibya (2018) mengilustrasikan hubungan *work-family conflict* dan stress kerja bahwa *work family conflict* yang terjadi pada seorang karyawan dapat memicu pada tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, mengganggu pemikiran yang pada akhirnya berdampak terhadap lingkungan kerja. Hayati & Armida (2020) mengemukakan bahwa depresi, kecemasan dan stress sangat berkaitan dengan *work family conflict*. Beberapa peneliti terdahulu yang melakukan kajian mengenai hubungan *work-family conflict* terhadap stress kerja. Saputra & Rudiarta (2020); Ramadhi et al (2021); Ariani et al (2017) terdapat pengaruh positif signifikan antara *work-family conflict* terhadap stress kerja karyawan.

3. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sulawesi Tenggara ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres atau kondisi negative yang mengarahkan pegawai pada perilaku tidak wajar berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada lingkup Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil temuan ini sejalan dengan tanggapan responden atas stres kerja dan kepuasan kerja pegawai, dimana secara rata-rata tanggapan responden atas stres kerja berada dalam kategori sangat tinggi dan hal ini sejalan dengan tanggapan responden secara rata-rata atas kepuasan kerja yang dinilai sangat tinggi. Tingginya stres kerja ini berkaitan dengan tekanan yang diperoleh pegawai untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, kondisi frustrasi dalam bekerja akibat terhambatnya promosi dan frustrasi dalam bekerja dikarenakan adanya penilaian evaluasi kerja.

Temuan hasil penelitian ini berjalan tidak searah dengan temuan yang dikemukakan oleh Mansoor et al (2017); Fardah & Ayuningtias (2020); Yasa & Dewi (2019); Andika & Irmayanti (2021); Sanjaya (2020); Dharma & Supartha (2019) bahwa adanya efek negative yang terjadi antara stress kerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi stress kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja dari seorang karyawan.

Meski demikian, temuan hasil penelitian ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Khairai et al (2020) bahwa pendekatan dalam meninjau stres dapat dilihat dari dua sudut pandang yakni *distress* dan *eustress*. Dimana *distress* merupakan kekuatan negative, sedangkan *eustress* merupakan kekuatan yang positif dimana stres

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi (Lissa'dijah & Lukiaastuti, 2021).

Adanya pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam pengelolaan dirinya, terkhusus pada pengelolaan stres. Dimana stres yang timbul atas adanya tekanan menjadi daya paku dari setiap individu untuk bekerja secara maksimal dan hal ini secara tidak sadar mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Terlebih lagi adanya kemungkinan pengaruh positif antar stres kerja dan kepuasan kerja disebabkan karena tingginya *work engagement* yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga tekanan yang diterima tersebut tidak berdampak negative akan tetapi berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan beberapa temuan lainnya yakni Riaz et al (2016); Azizah & Fauzany (2019); Deky Fujiansyah (2020); Wijaya (2017) bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara ditemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan yang terjadi pada *work-family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres kerja.

Adanya pengaruh signifikan ini dapat dimaknai bahwa konflik peran yang terjadi pada lingkup Lembaga Penyiaran Publik TVRI Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai efek mediasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil temuan yang dikemukakan oleh Putri & Sintaasih (2018) mengemukakan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja. Diuraikan pula oleh Ardita et al (2018), stress kerja memiliki efek mediasi pada pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel *work-family conflict* dengan kepuasan kerja melalui stress kerja. Uraian serupa juga dikemukakan oleh Lu et al (2017) bahwa *work-family conflict* kerja memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap stress kerja dan kepuasna kerja karyawan.

Universari & Harsono (2021) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa tingkat stress kerja karyawan pada dasarnya bisa tergolong tinggi maupun rendah, alasan peningkatan tingkat stres ini yakni kurangnya kejelasan dalam peran mereka, kelebihan pekerjaan, tugas dan adanya konflik hubungan di rumah dan di tempat kerja. Tingginya tingkat stress kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan harus dapat dikelola dengan baik, hal ini mengingat adanya efek negative yang dapat berdampak terhadap penurunan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : (1) *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

terhadap stres kerja pegawai; (3) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; dan (4) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai mediasi pengaruh *work-family conflict* kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini adalah temuan penelitian yang dalam hasilnya menemukan adanya pengaruh positif antara *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu ditemukan pula bahwa *work-family conflict* mempunyai efek mediasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan dalam meninjau hubungan antar variabel yakni pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada permodelan data yang menggunakan *first order*. Disarankan untuk penelitian yang akan datang adalah melakukan pengujian model menggunakan *second order*. Selain itu juga disarankan untuk mempertimbangkan karakteristik responden yakni *gender* sebagai variabel control dalam melihat hubungan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Ed Masa'deh, R. ' (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(April), 23. <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Al Asy Ari, A. H., & Zulkifli. (2020). Faktor-Faktor Yang Menentukan Stres Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(September), 133–145.
- Ali, W. (2016). Understanding the Concept of Job Satisfaction, Measurements, Theories and its Significance in the Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework. *Archives of Business Research*, 4(1), 100–111. <https://doi.org/10.14738/abr.41.1735>
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- Annisa, N. N., & Amallia, F. (2021). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Work Family-Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Wanita Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Magelang Saat PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) Berlangsung di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Magisma*, IX(2), 152–161.
- Ardita, Q. T., Agusdin, & 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 Universitas Mataram*, 7(3), 29–44.
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Arsania, I. W. G., & Supartha, I. W. G. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter). *Technium Social Sciences Journal*, 13, 312–320. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *Manners*, 2(2), 135–147.
- Damrus, & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh Work to Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2), 119–131.
- Deky Fujiansyah. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.5>
- Dewi, I. A. S. P., Wijaya, P. Y., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 13(1), 1089–1097.
- Dharma, A. A. S., & Supartha, W. G. (2019). Effect of Work Stress on Work Satisfaction and Organizational. *International Journal of Business, Economics and Law*, 20(5), 75–82.
- Dwijayanti, K. I., & Riana, I. G. (2018). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 2(1), 20–23.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Hayati, M., & Armida, S. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(3), 410–418.
- Khairai, K. M., Sutarto, A. P., & Abdul Wahab, M. N. (2020). The Influence of Stress on Industrial Operator's Physiology and Work Performance. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 19(2), 82. <https://doi.org/10.25077/josi.v19.n2.p82-90.2020>
- Linh, N. T. T., Jin, T. C., Kiong, T. P., & Fah, B. C. Y. (2016). Work-Family Conflict and Employee Job Satisfaction: A Comparison of State-Owned and Foreign-Invested Enterprises in Vietnam. *Journal of Asian Business Strategy*, 6(4), 63–72. <https://doi.org/10.18488/journal.1006/2016.6.4/1006.4.63.72>
- Lissa'dijah, & Lukiastuti, F. (2021). The Role of Work Stress Mediation in the

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Relantionship of Multiple Role Conflict and Female Employee Performance. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 12–25. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.16068>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The Relantionship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict and Turnover Intention Among Physicians in Guangdong, China: a Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mahardikawati, E., & Ridha, M. (2019). The Relationship of Job Stress with Employee Job Satisfaction in the Company and its Implications for Guidance and Counseling Services. *Neo Konseling*, 1(4), 1–6. <https://doi.org/10.24036/00160kons2019>
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2017). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *International Journal of Business Information Systems*, 24(3), 387–398. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2017.082041>
- Mawaranti, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai UPT Puskesmas Jasinga. *JRMB*, 13(1), 37–45.
- Purnomo, A. K., Waruwu, F., & Aziti, T. M. (2021). Analisis Work Family Conflict dikaitkan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X. *MBIA, Journal Management, Business, and Accounting*, 20(1), 32–39. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1187>
- Putri, D. I. M., & 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. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.532.72-83>
- Ramadhi, Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, XV(02), 79–89.
- Recuero, L. H., & Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21–28. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A5>
- Riaz, M., Riaz, M., Murtaza, G., & Khan, T. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5, 4. www.irnbrjournal.com
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Journal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 32–46. [https://doi.org/10.1016/s0016-0032\(42\)90349-1](https://doi.org/10.1016/s0016-0032(42)90349-1)
- Sanjaya, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Saputra, I. G. N. M. Y., & Rudiarta, I. G. L. M. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFICT TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI ADMINISTRASI Program Studi Administrasi Rumah Sakit , Universitas Bali Internasional akan mampu menjawab mengapa pegawai Administrasi Rumah Sakit di BRSU Tabanan Berdasarkan uraian pendahuluan. *Bali Health Journal*, 4(1).
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017).

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12). <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-To-Work Pada Karyawan Di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia , Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, IV(01), 142–155.
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2019). The Effect of Employees Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Commitment. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Universari, N., & Harsono, M. (2021). Antecedents and Consequences of Work Stress Behavior. *Economics and Business Solutions Journal*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.26623/ebjs.v5i1.3362>
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8(3), 1203–1229.