

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Wieda Nadiliani, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn A.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

wiedanadiliani@gmail.com, abahdar@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com

Abstract—The purpose of this research is 1) To know the level of Work Family Conflict and Work Stress on married women employee on production division PT X Bandung. 2) To know the level of Job Satisfaction on married women employee on production division PT X Bandung. 3) To analyzed how is the influence of work family conflict and work stress on job satisfaction on married women employee on production division PT X Bandung. The method of this research is descriptive and verification analysis and it was calculated by using SPSS 20.0 program. Methods of collecting data obtained through observations and questionnaires. The respondents of this research are married women employee on production division PT X Bandung amounting to 50 people from a population of 100 employees. Sampling techniques with Slovin formulas and probability sampling techniques. The variables in this study were work Family Conflict (X1) and work stress (X2), and job satisfaction (Y). The results of this study concluded that: 1) Work Family Conflict of married women employee on production division PT X Bandung belongs to the enough category. 2) Work stress of married women employee on production division PT X Bandung belongs to enough category. 3) The satisfaction of married women employee on production division PT X Bandung is included in high category. 4) Work Family Conflict negatively and significantly affects job satisfaction. 5) Work stress significant negative impact on job satisfaction. 6) Work Family Conflict and work stress there are significant negative influences simultaneously. The conclusion of this research is there are influence between work family conflict and work stress on Job satisfaction on married women employee on production division PT X Bandung.

Keywords—*Work Family Conflict, Work Stress, Job Satisfaction.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat Work Family Conflict dan stres kerja pada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung. 2) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung. 3) Menganalisis bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25. Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung berjumlah 50 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik *probability sampling*. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini

adalah *Work Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) *Work Family Conflict* pada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung termasuk kategori cukup. 2) Stres Kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung termasuk kategori cukup. 3) Kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung termasuk kategori tinggi. 4) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 5) Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 6) *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terdapat pengaruh negatif signifikan secara simultan. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung.

Kata kunci—*Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, menjadi hal yang lumrah jika wanita turut andil dalam jalannya sebuah organisasi. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita punya hak yang sama untuk karir dan pekerjaannya seperti pria. Menurut data *World Bank* tahun 2017, secara global tingkat partisipasi angkatan tenaga kerja perempuan tengah mengalami peningkatan, meskipun peningkatan tersebut tidak terlalu tinggi. Pada tahun 2017 seiring dengan bertambahnya jumlah pekerja perempuan, tingkat partisipasi tersebut meningkat menjadi 39,298%.

Namun menjadi seorang karyawan tidaklah mudah terutama bagi mereka yang sudah menikah. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang penting dan saling berkaitan. Karyawan dihadapkan pada dua tanggung jawab yaitu mengurus urusan rumah tangga dan menjadi karyawan di perusahaan. *Work Family Conflict* merupakan sebuah kondisi dimana seseorang kesulitan menjalankan peran di dalam rumah dan peran di dalam perusahaan. Selain itu, wanita bekerja juga terindikasi mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan konflik peran dapat menyebabkan terjadinya stres di tempat kerja. *Work Family Conflict* dan Stres Kerja harus diperhatikan karena dapat menurunkan Kepuasan Kerja, (Lathifah dan Rohman (2014) dan Wibowo (2014). Sedangkan Kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi bisa menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi (Rizwan, 2014 dan Bacotic, 2016).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis *work family conflict* pada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung
2. Mengetahui dan menganalisis stres kerja pada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung
3. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung
4. Mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung secara parsial.
5. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung secara parsial.
6. Mengetahui pengaruh *Work family conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung secara simultan.

II. LANDASAN TEORI

A. Work Family Conflict

Menurut Lathifah dan Rohman (2014) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi apabila seseorang kesulitan saat melakukan perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga dengan baik. *Work family conflict* merupakan kondisi dimana tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan perannya dalam keluarga dan perannya dalam pekerjaan sehingga menimbulkan ketidakcocokan dan tekanan (Carlson dalam Adintya (2018). Penelitian Lathifah dan Rohman (2014) menguji dua dimensi dari *Work Family Conflict* yaitu, *Work Interfering With The Family (WIF)* yaitu sebuah konflik dimana seseorang menjalankan peran pekerjaan di dalam perusahaan dapat mengganggu perannya dalam keluarga, dan *Family Interfering With The Work (FTW)* merupakan konflik yang muncul saat seseorang menjalankan peran di dalam keluarga dapat mengganggu peran dalam keluarga.

B. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang diakibatkan oleh kondisi ketegangan karena pekerjaan. Stres kerja mengakibatkan adanya kelelahan kerja, lalu berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan bisa berpengaruh pada lelahnya fisik. (Siagian, 2014).

Stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo, 2014). Maka dari itu, stress kerja dapat menghambat terciptanya hasil kerja yang optimal pada suatu organisasi.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja dapat menimbulkan suatu reaksi emosional seperti perasaan senang, perasaan puas, ataupun tidak puas yang diakibatkan dari harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan. Menurut Davis dan Newstrom (1994) dalam Sinambela (2016:302) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda karena hal ini bersifat individu dan sesuai dengan karakteristiknya, ketika karyawan merasa puas, karyawan akan memberikan usaha lebih untuk bekerja dan akhirnya memberikan peluang keberhasilan perusahaan.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan fokus memproduksi dan menjual benang jahit, sulaman, dan benang lainnya. Perusahaan ini berdiri tahun 2014. Karyawan bagian produksi di PT. X yang sudah menikah berjumlah 100 orang yang tersebar dalam enam divisi. Data jumlah karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X Kota Bandung ditunjukkan pada Tabel 1.

TABEL 1. JUMLAH KARYAWATI BAGIAN PRODUKSI YANG SUDAH MENIKAH DI PT X

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	DIVISI PACKING	30 orang
2.	DIVISI LABORATORIUM	4 orang
3.	DIVISI PENCELUPAN	4 orang
4.	DIVISI QUALITY CONTROL	20 orang
5.	DIVISI REWINDING	30 orang
6.	DIVISI SOFTWINDING	12 orang
	Jumlah	100 orang

Adapun masalah yang penulis temukan saat melakukan observasi dengan staf HRD perusahaan pada tanggal 28 September 2019, PT X belum pernah melakukan survei kepuasan kerja terhadap karyawan dan perusahaan belum memiliki data *feedback* berupa keluhan atau saran dari seluruh karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mengakibatkan perusahaan belum memiliki data konkret yang bisa dijadikan ukuran dan rujukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi atau belum.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, kepuasan kerja karyawan yang sudah menikah di PT X kurang maksimal dikarenakan oleh beberapa faktor yaitu *reward*, fasilitas perusahaan berupa kantin dan mushola yang belum memadai, Lingkungan kerja yang belum nyaman, belum maksimalnya program K3, *work family conflict*, dan stres kerja. *Work family conflict* terjadi

pada karyawan yang sudah menikah di PT X, dikarenakan karyawan sering mengalami kondisi dimana pemenuhan peran yang satu dengan lainnya berbenturan. Menurut HRD perusahaan, masalah keluarga menjadi salah satu penyebab terbesar karyawan mendapatkan surat peringatan yang menyebabkan karyawan lalai dalam pekerjaan, sering izin atau absen. Kurang maksimalnya kepuasan kerja karyawan yang sudah menikah di PT X, juga disebabkan oleh stres kerja. Pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang membuat jenuh, lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman. Selain itu karyawan merasa resiko kerja mereka tinggi namun belum ada program K3 yang memadai dan maksimal. Hal tersebut membuat karyawan mengalami stres kerja.

Menurut penelitian Ni Wayan Mega Sari, dkk (2016) dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Latifah dan Rohman (2014), *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Banyaknya tuntutan dari perusahaan, pekerjaan yang menyebabkan kesibukan, yang dapat mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga di rumah, yang akhirnya menimbulkan pikiran negatif dengan pekerjaannya sehingga produktivitas di kantor akan rendah dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja.

(H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja).

Menurut Wibowo (2014), menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

(H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja).

Menurut kajian penelitian Normalita (2016), *Work Family Conflict* maupun Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Banyaknya tuntutan tugas di tempat kerja, dan adanya tekanan atau kesibukan di tempat kerja dapat membuat karyawan cenderung berpikiran negatif terhadap pekerjaannya sehingga dapat menurunkan produktivitas di kantor dan akan berakibat juga pada rendahnya kepuasan kerja (Widyawan, 2015). Akibatnya, terjadilah tekanan dari peran pekerjaan dan peran dalam keluarga yang saling bertolak belakang. *Work family conflict* yang terjadi pada karyawan merupakan suatu konflik yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal baik itu di tempat kerja maupun didalam keluarga. Hasil pekerjaan yang tidak optimal akan membuat karyawan menerima umpan balik yang buruk dari perusahaan sehingga akan memicu munculnya stres kerja pada karyawan.

(H3 : *Work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik probability sampling. Teknik probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Maka terpilih sebanyak 50 orang karyawan bagian produksi yang sudah menikah.

TABEL 2. HASIL REKAPTULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI *WORK FAMILY CONFLICT*

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	<i>Work Interfering With The Family</i> (WIF)	155	Cukup
2.	<i>Family Interfering With The Work</i> (FTW)	132	Cukup
	Rata-Rata	144	Cukup

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembobotan diatas adalah variabel *work Family Conflict* menghasilkan skor rata-rata sebesar 144 dengan presentase 47% berada dalam kategori "Cukup", karena berada dalam kriteria interpretasi skor 40% - 60%. Artinya *work Family conflict* yang dialami karyawan yang sudah menikah di PT X Kota Bandung cukup mengalami *work family conflict*. Dimensi *Work Interfering With The Family* (WIF) lebih tinggi dialami dibanding dengan dimensi lainnya dengan total skor sebesar 155.

TABEL 3. HASIL REKAPTULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI STRES KERJA

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Beban Kerja	150	Cukup
2.	Konflik Peran	145	Cukup
3.	Ambiguitas Peran	157	Cukup
	Rata-Rata	151	Cukup

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembobotan diatas adalah variabel stres kerja menghasilkan rata-rata skor sebesar 151 dengan presentase 51% berada dalam kategori "Cukup", karena berada dalam kriteria interpretasi skor 40% - 60%. Artinya Karyawan yang sudah menikah di PT X Kota Bandung cukup mengalami stres kerja. Dimensi ambiguitas peran paling tinggi dialami oleh responden dibandingkan dimensi lainnya dengan total skor 157.

TABEL 4. HASIL REKAPTULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KERJA

No	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	177	Tinggi
2.	Gaji	175	Tinggi
3.	Promosi	160	Cukup
4.	Atasan	179	Cukup
5.	Rekan Kerja	180	Tinggi
6.	Lingkungan Kerja	161	Cukup
	Rata-Rata	172	Tinggi

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembobotan dan garis kontinum diatas adalah variabel stres kerja menghasilkan total skor dari seluruh item sebesar 2.923 dengan presentase 62% berada dalam kategori “Tinggi”, karena berada dalam kriteria interpretasi skor 60% - 80%. Artinya Karyawati yang sudah menikah di PT X Kota Bandung kepuasan kerjanya tinggi.

TABEL 5. UJI T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	77.808	3.324		23.407	.000
Work_Family_Conflict	-.515	.147	-.396	-3.493	.001
Stres_Kerja	-.877	.214	-.465	-4.100	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari output diatas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kepuasan Kerja
- α : Konstanta
- X₁ : *Work Family Conflict*
- X₂ : Stres Kerja
- e : Error

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 77.808 + (-0.515) \text{ Work Family Conflict} + (-0.877) \text{ Stres Kerja} + e$$

Kemudian besarnya koefisien dari tiap variabel independen dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (α) = 77.808

Ini menunjukkan tingkat konstan dimana jika variabel *Work Family Conflict* (X₁), Stres Kerja (X₂) adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) bernilai 77.808

2. *Work Family Conflict* (X₁) = -0.515

Ini menunjukkan bahwa variabel work family conflict (X₁) berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y), mempunyai koefisien regresi sebesar -0.515. Itu artinya apabila Work Family Conflict mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.515.

3. Stres kerja (X₂) = -0.877

Ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X₂) berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y), mempunyai koefisien regresi sebesar -0.877. Koefisien bernilai negatif artinya apabila stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.877.

TABEL 6. UJIF

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	688.035	2	344.017	31.034	.000 ^b
Residual	521.007	47	11.085		
Total	1209.042	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Family_Conflict

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 31.034 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel sebesar 3.20. Karena Fhitung (31.034) lebih besar dibanding Ftabel (3.20) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α = 0.05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari work family conflict dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada karyawati PT X bagian produksi yang telah menikah.

TABEL 7. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.569	.551	3.32945	1.847

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Work_Family_Conflict

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0.569 atau 60%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X bagian produksi yang telah menikah sebesar 60%. Sedangkan sisanya sebesar lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN

1. Tingkat *work family conflict* karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X termasuk ke dalam kategori cukup. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai *work family conflict* pada dimensi *Work Interfering With The Family* (WIF) lebih tinggi dirasakan dibandingkan dimensi *Family Interfering With The Work* (FTW). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X sulit menjalankan peran dalam keluarga karena terganggu oleh peran dalam pekerjaan.
2. Tingkat Stres kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X termasuk ke dalam kategori cukup. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai stres kerja pada dimensi ambiguitas peran lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X mengalami kesulitan menjalankan tugas karena belum memahami *job description* yang diberikan atasan.
3. Tingkat Kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X termasuk ke dalam kategori Tinggi. Diketahui hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada dimensi atasan/supervisi lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Itu artinya pemimpin telah mampu menjadi salah satu terpenuhinya kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X. pemimpin PT X, senantiasa memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X.
4. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan

bagian produksi yang sudah menikah di PT X. Hal ini menunjukkan apabila *work family conflict* berada dalam kategori tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

5. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X. Hal ini menunjukkan apabila stres kerja berada dalam kategori tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja menurun.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, antara *work family conflict* (X1) dan stress kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan (Y). Pengaruh dari kedua variabel konflik peran (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

• Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengajukan saran kepada PT. X Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel *work family conflict* masih berada pada kategori cukup. Hal ini berarti karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X cukup mengalami *work family conflict*. Dalam hal ini manager atau HRD PT X diharapkan dapat memerhatikan tingkat *work family conflict* karyawatnya, agar karyawan lebih fokus terhadap kedua perannya, baik masalah pekerjaan maupun masalah keluarga. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh PT X adalah dengan memberikan konseling berkala kepada karyawan sehingga karyawan bisa mengatasi kesulitan pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan.
2. Pada variabel stres kerja masih berada pada kategori cukup. Hal ini berarti karyawan bagian produksi yang sudah menikah di PT X cukup mengalami stres kerja. Dalam hal ini diharapkan manager dan HRD PT X lebih memerhatikan tingkat stres kerja karyawatnya, agar karyawan tidak merasa terbebani dan bisa tetap fokus dalam bekerja. Hal ini bisa diatasi dengan pengalihan kembali beban kerja karyawan, karena dilihat dari karyawan cukup mengalami stres kerja karena beban pekerjaan.
3. Meskipun secara keseluruhan variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi, sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dari segi promosi dan lingkungan kerja karena dua dimensi tersebut masih dalam kategori cukup. PT X sebaiknya perlu meningkatkan peluang promosi, penghargaan dan memberikan informasi mengenai promosi yang jelas kepada seluruh karyawan. Hal ini dapat diperbaiki dengan diberikan tambahan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan karena dilihat dari kepuasan kerja karyawan belum maksimal dari segi lingkungan kerja.

4. Sebaiknya PT X segera melakukan pengukuran kepuasan kerja seluruh karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa kepuasan kerja seluruh karyawan sudah terpenuhi.
5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang *Work Family Conflict* dan Stres Kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

[15] Widyawan, D. (2015). Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Profesi Perawat Di Bagian Ruang Rawat Inap. Unnes, 33– 48.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahman, D., S. Fadilah, and S. Suarsih. "Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dengan kepuasan Kerja dan Niat Keluar Kerja." *Mimba* 26, no. 1 (2010): 01-15.
- [2] Bacotic, D. (2016). Relationship Between Job Satisfaction and Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*, Vol. 29 No. 1, 118-130.
- [3] Hidayat, Faisal Noor, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2b Apb Jabar. *Jurnal. Bandung: Universitas Islam Bandung*.
- [4] Katadata.co.id (2018, 10 Oktober). Presentase Perempuan dalam Angkatan Kerja Global. Diakses pada 10 September 2019. Dari https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/10/10/iw_femal_e-labour-participation-by-year.
- [5] Lathifah, Ifah dan Abdul Rohman, 2014. The Influence of Work Family Conflict on Turn Over Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol. 5, No. 2. Ppl 617-625.
- [6] Lijan, Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] MA Kastandar, S Suwarsi, A Irfani. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Credit Companies Naripan Bandung. *Jurnal. Bandung : Universitas Islam Bandung. Prosiding Manajemen; Vol 3, No 1, Prosiding Manajemen (Februari, 2017); 441-447*
- [8] Nabila, Adintya. Dkk. (2019). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 73 No. 2 Agustus 2019*.
- [9] Normalita, Desta. Endrawati, Lies. 2016. "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)." Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- [10] Rizwan, Muhammad, dkk. 2014. The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resources Studies*. Vol. 4, No. 2
- [11] Siagian, S. P (2014), *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- [12] Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [13] Wayan, Ni. Dkk. (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- [14] Wibowo, I Gede Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Ud. Ulam Sari Denpasar. Program Pascasarjana Universitas Udayana. Denpasar.