

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRESS KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KSU SEDANA GRAHA DENPASAR BALI**

Putu Ayuni Cantika<sup>1</sup>,  
Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Mahasaraswati Denpasar  
Email: [ayunicantika35@gmail.com](mailto:ayunicantika35@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti *work family conflict*, stress kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada Koperasi Serba Usaha Sedana Graha. Populasi menggunakan karyawan Koperasi Serba Usaha Sedana Graha dan sampel sebanyak 35. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh hasil *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Koperasi Serba Usaha Sedana Graha hendaknya selalu memberikan pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaiannya sesuai dengan jam kerja, menambah jumlah karyawan dan membina hubungan yang terjalin antar karyawan.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

**Abstrak**

*Employee performance is influenced by many factors such as work family conflict, work stress and job satisfaction. This research aims to determine the effect of work family conflict, work stress and job satisfaction on employee performance. The location of this research is the Sedana Graha Multi-Business Cooperative. The population used employees of the Sedana Graha Multipurpose Cooperative and a sample of 35. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. From the research results, it was found that work family conflict had a negative and significant effect on employee performance, work stress had a negative and significant effect on employee performance, and job satisfaction had a significant positive effect on employee performance. The advice that researchers can give is that the Sedana Graha Multi-Enterprise Cooperative should always provide work within the time required for completion according to working hours, increase the number of employees and foster relationships between employees.*

**Keywords:** *Work Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menguntungkan bagi organisasi, disamping itu berbagai penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa karyawan menyukai bekerja secara efektif karena kinerjanya juga menguntungkan bagi dirinya (Christine W.S, 2018) Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik tanpa kendala (Muna, 2018). Selain itu, kinerja karyawan akan baik jika didukung kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Tewal, 2019). Jadi, kinerja karyawan yang bagus dan baik dapat mempengaruhi hasil akhir atau tujuan dari sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*. Menurut Yusuf (2020) konflik pekerjaan keluarga atau *work family conflict* adalah bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Penelitian dari hasil sebelumnya menunjukkan bahwa *work family conflict* mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Minarika, et al. (2020), Jayanti, et al. (2023), Ugiwisa (2020), Kausar (2022) dan Lestari (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *work family conflict* yang diterima baik dan bagus maka akan

diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika et al. (2022) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya *work family conflict* tidak akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Selain *work family conflict*, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nusran (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliya, et al. (2021) dan Ekhsan dan Septian (2021) dan Lestari, et al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stress kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerjaka karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya, et al. (2020) dan Dharmayasa, et al. (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat stress kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2020); Dewi, et al. (2023), Puspitawati, et al. (2023) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Adapun dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Suryani & Resniawati (2022),

Nurrohmat & Lestari (2021), Fauziek & Yanuar (2021), Huriyah (2023) dan Wijaya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa (2019), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, rendahnya kepuasan kerja karyawan tidak akan terpengaruh oleh kinerja karyawan.

KSU Sedana Graha yang bertempat di Jalan Gurita IV no. 7b, kecamatan Denpasar Selatan ini didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk memperoleh pinjaman mudah bunga ringan dan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya dengan memberikan pelayanan jasa *delivery sembako*. Dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan *sembako* selama tahun 2022. Berikut disajikan data penjualan *sembako* pada KSU Sedana Graha tahun 2022.

**Tabel 1**  
**Laporan Hasil Penjualan Tahun 2022**

Bulan	Target Penjualan	Hasil Penjualan	Persentase Pencapaian Target
Januari	Rp 900.000.000	Rp 933.190.432	103,69%
Pebruari	Rp 925.000.000	Rp 783.143.480	84,66%
Maret	Rp 975.000.000	Rp 932.866.952	95,68%
April	Rp 925.000.000	Rp 957.564.207	103,52%
Mei	Rp 900.000.000	Rp 835.795.956	92,87%
Juni	Rp 1.000.000.000	Rp 859.104.532	85,91%
Juli	Rp 900.000.000	Rp 1.032.252.699	114,69%
Agustus	Rp 900.000.000	Rp 780.039.881	86,67%
September	Rp 925.000.000	Rp 780.996.726	84,43%
Oktober	Rp 950.000.000	Rp 789.292.408	83,08%
November	Rp 950.000.000	Rp 894.240.721	94,13%
Desember	Rp 1.000.000.000	Rp 856.068.154	85,61%
Jumlah	Rp 11.250.000.000	Rp 10.434.556.148	92,75%

Sumber: KSU Sedana Graha (2022)

Menurut tabel data hasil penjualan tahun 2022 di atas, persentase pencapaian target penjualan terbesar didapat pada bulan Juli senilai Rp1.032.252.699,00, yaitu 14,69% melebihi dari target penjualan pada bulan tersebut. Namun, setelah itu terjadi penurunan penjualan secara terus menerus selama tiga bulan, yaitu pada bulan Agustus dengan hasil penjualan sejumlah Rp780.039.881,00, dan kembali menurun pada bulan September

dengan hasil penjualan senilai Rp780.996.726,00 hingga persentase pencapaian target penjualan terendah terjadi pada bulan Oktober dengan hasil penjualan sejumlah Rp789.292.408,00. Hasil penjualan ini masih kurang sejumlah 16,92% untuk mencapai target yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada KSU Sedana Graha, fenomena yang berkaitan dengan *work*

*family conflict* pada KSU Sedana Graha dapat dilihat dari indikator *time-based conflict* yaitu kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menjalankan salah satu tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain masalah *work family conflict*, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan stress kerja pada KSU Sedana Graha dapat dilihat dari indikator tuntutan tugas yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti yang disarkan pada kondisi kerja misalnya karyawan kurang baik dalam mengatur waktu dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa masalah seperti keterlambatan waktu pengumpulan berkas-berkas dalam proses kredit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan KSU Sedana Graha, fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator umur yaitu adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga beberapa karyawan pada KSU Sedana Graha merasa tidak puas akan kehadiran karyawan baru yang mengharuskan untuk mengajari dari awal sehingga realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu serta research gap dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh *Work Family Conflict*, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu Sedana Graha.

## II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan yang bisa dilakukan dengan memaksimalkan kinerjanya yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *work family conflict*, stress kerja dan kepuasan kerja diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menurut Siagian (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Ekhsan (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum.

### *Work Family Conflict*

Menurut Netemeyer, Richard (2019), *Work family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). Adalah bentuk konflik antar kedudukan dimana terdapat tugas umum pada waktu yang dihabiskan dan kegawatan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab dengan

keluarga. Menurut Novrandy et al. (2022). *work family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

## Stress Kerja

Robbins dan Judge (2018), Stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

## Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019); Adhika, et al. (2022) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2018) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

## Hipotesis

Menurut Azazah (2018) *work family conflict* memengaruhi kinerja karyawan terutama terjadi pada ibu rumah tangga yang bekerja sebagai karyawan mengakibatkan seseorang cenderung berakibat pada salah satu peran tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Aquino (2019) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai *work family conflict* yang dirasa maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Agustina et al. (2020) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work family conflict* yang meningkat akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

**H1: *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Penelitian oleh Setyawati (2018) menemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya peningkatan stress kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang meningkat akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

**H2: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Wijaya (2018) kepuasan kerja yang tinggi akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek

dan Yanuar (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di KSU Sedana Graha yang berlokasi di Jl. Gurita IV No. 7b Kecamatan Denpasar Selatan Kota Denpasar, Bali. Objek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dilihat dari *work family conflict*, stress kerja, dan kepuasan kerja karyawan KSU Sedana Graha. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *work family conflict* (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan KSU Sedana Graha yang berjumlah 35 orang, dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang diambil menggunakan Teknik sensus. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. (2) Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (3) Analisis regresi linier berganda, (4) Analisis koefisien determinasi, (5) Uji t.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Vol 5 Nomor 8 Agustus 2024

### Uji Instrumen Penelitian

Pada uji instrumen penelitian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas diperoleh seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu *work family conflict*, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan *valid* karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Begitu pula pada uji reliabilitas diketahui instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu *work family conflict*, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance  $> 0,10$ , begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF  $< 10$ . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.283	2.800		5.100	.000
<i>Work family conflict</i>	-.399	.127	-.350	-3.136	.004
Stress kerja	-.209	.087	-.323	-2.403	.022
Kepuasan kerja	.336	.118	.348	2.853	.008
Adjusted R Square	= .743				

Sumber: data diolah (2023)

Persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 14,283 - 0,399X_1 - 0,209X_2 + 0,336X_3 + e$

Interpretasi dari koefisien regresi:

$b_1 = -0,399$  Nilai koefisien regresi sebesar  $-0,399$ , menunjukkan bahwa jika *work family conflict*  $X_1$  meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

$b_2 = -0,209$  Nilai koefisien regresi sebesar  $-0,209$ , menunjukkan bahwa jika stress kerja  $X_2$  meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

$b_3 = 0,336$  Nilai koefisien regresi sebesar  $0,336$ , menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja  $X_3$  meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Berdasarkan Tabel 2 di atas uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *adjusted R square* sebesar  $0,743$ , hal ini berarti variasi variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variasi variabel *work family conflict*, stress kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar  $74,3\%$ . Sedangkan sisanya  $25,7\%$  dijelaskan oleh variable – variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Uji t**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 2 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *work family conflict* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel *work family conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $-0,399$  dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_1$  diterima.

2. Pengaruh variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel stress kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $-0,209$  dan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_2$  diterima.

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_3$  diterima.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka akan menurunkan kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sedana Graha.
2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sedana Graha.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sedana Graha.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pada *work family conflict* pertanyaan waktu yang dibutuhkan saat bekerja tidak dapat mempengaruhi waktu saya dirumah sebagai istri dan ibu memiliki nilai rata – rata tertinggi, melihat hasil penelitian tersebut maka pimpinan Koperasi Serba Usaha Sedana Graha hendaknya selalu

memberikan pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaiannya sesuai dengan jam kerja.

2. Pada stress kerja pertanyaan saya merasa waktu bekerja di kantor masih kurang memiliki nilai rata – rata tertinggi, melihat hasil penelitian tersebut maka pimpinan Koperasi Serba Usaha Sedana Graha diharapkan menambah jumlah karyawan, agar nantinya semua pekerjaan yang ada dapat terselesaikan sesuai dengan jam kerja yang ada.
3. Pada kepuasan kerja pertanyaan saya merasa puas dengan hubungan antara sesama rekan kerja dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam tim, saling menghargai dan saling mendukung satu sama lain memiliki nilai rata – rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut maka pimpinan Koperasi Serba Usaha Sedana Graha diharapkan membina hubungan yang terjalin antar karyawan, dengan secara rutin membuat acara kebersamaan antar karyawan seperti sembahyang bersama atau rekreasi untuk mempererat hubungan antar karyawan.
4. Pada kinerja karyawan pertanyaan karyawan mampu mencapai target kerja sesuai dengan periode waktu yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki nilai rata – rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut maka pimpinan Koperasi Serba Usaha Sedana Graha hendaknya secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, volume 2, No 1 Tahun 2019*
- Ando, A. A., Umar, A. F., & Agustina, A. (2018). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia, volume 4 No. 14 Tahun 2018*
- Christine W.S, (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12, No 2 Tahun 2018*
- Dewi, I. G. A. M., Rajiani, I., Riana, I. G., Puspitawati, N. M. D., Muafi, M., & Rihayana, I. G. (2023). Women's Risk-Taking Behaviour during COVID-19 Pandemic: Will Work-Family Enrichment and Work Satisfaction Prevent Turnover Intention?. *Administrative Sciences*, 13(3), 67.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915-2935.
- Dian Tika, M. R. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Jenggawah Jember (Doctoral dissertation, UIN KH Achmad Siddiq Jember).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Fauziek E & Yanuar. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 3/2021*
- Huriyah, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UD. Dwi Jati Bagian Produksi (Doctoral Dissertation, Stie Pgrri Dewantara Jombang).
- Jayanti A, Pardiman & Hardaningtyas R. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Dinoyo). *E-Jurnal Riset Manajemen. Vol 12 No 02 Tahun 2023*
- Kausar H, Suwarsih S & Assyofa A. 2022. Pengaruh Work Family Conflict dan Efikasi Diri terhadap

- Kinerja Pegawai Wanita Pada PT Rotaryana Engineering Bandung. *Business and Management. Vol. 3 No. 1 (2023)*
- Lestari D. 2022. Pengaruh Work-Family Conflict, Work Motivation Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.
- Minarika A, Purwati R & Muhidin A. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management And Entrepreneurship Journal. Volume 2 Nomor 1, Maret 2020*
- Muna, N. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating . *Semnas Fekon, Vol. 2 No 1 Tahun 2018*
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (2020). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, Volume 81 No 4 Tahun 2020*
- Nurrohmat A & Lestari R. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi. Volume 1, No. 2, Tahun 2021*
- Nusran, M. (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, volume 9 No 1 Tahun 2022.
- Puspitawati, N. M. D., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Riana, I. G. (2020). Choosing for leaving a job: what is the most important consideration of married woman?. *Problems and Perspectives Management, 18(2)*, 408-417.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi, edisi kedua belas. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2019). Essential of Organizational Behavior. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran, 1(1)*, 204-214.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suryani H & Resniawati R. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *JITHOR Vol.5, No.1, April 2022*
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi.* Prenada Media.
- Tewal, B. (2019). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2 No.1, Hal. 450-456 Tahun 2019*
- Ugiwisa A. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada

- Karyawan Perempuan PT. Adi Satria Abadi TBK
- Wibowo, S. (2018). Perbandingan Indikator Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Asean: Studi Komparatif Indonesia, Filipina, Brunei Darussalam.
- Wijaya I. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas *AGORA Vol. 6, No. 2 Tahun 2018*
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2 (1), 50–60.
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 9(1), 151-162.