

**KAJIAN TEORI KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA:
STUDI LITERATURE REVIEW**

Ketut Juliartini*, Ida Ayu Putri Laksmidewi Purba

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia

*Email: ktjuliartini@unud.ac.id

ABSTRAK : Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki suatu perusahaan. Meskipun perkembangan teknologi informasi semakin massif, peran sumber daya manusia tetap tidak dapat tergantikan. Hal ini berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen yang wajib dilakukan dalam upaya memastikan kegiatan bisnis perusahaan tetap berjalan dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tidak hanya berfokus pada hasil kerja sebagai bentuk produktivitas karyawan, tapi juga mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian kompensasi finansial maupun non finansial. Akan tetapi, dalam perkembangannya kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi dari sisi perusahaan, tapi juga dari kondisi individu karyawan. Pencapaian kepuasan kerja dihadapkan pada berbagai kendala, salah satunya terkait konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga yang tidak ditangani dapat mengakibatkan stress kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: sumber daya manusia, kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga

ABSTRACT : Human resources are the company's most important asset. Even though the development of information technology is increasingly massive, the role of human resources cannot be replaced. This relates to management functions that must be carried out to ensure that the company's business activities run well according to the stated objectives. Therefore, companies are expected to not only focus on work results as a form of employee productivity, but also encourage employee job satisfaction. The greater the job satisfaction felt by employees, the greater their work productivity will be. There are various factors that can influence employee job satisfaction, such as providing financial and non-financial compensation. However, in its development, employee job satisfaction is not only influenced by the company side, but also by the individual employee's condition. Achieving job satisfaction is faced with various obstacles, one of which is related to work-family conflict felt by employees. Untreated work-family conflict can result in work stress and affect employee job satisfaction.

Key words: human resources, job satisfaction, work-family conflict

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran vital dalam berbagai aspek kegiatan. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan manusia untuk berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan teknis dan atau manajerial (Ardana *et al.*, 2012:5). Sumber daya manusia juga menjadi aset terpenting bagi suatu perusahaan. Hal ini didasarkan pada perannya sebagai perencana, pelaksana dan pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, karyawan sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan akan mampu meningkatkan

produktivitas kerjanya ketika menerima berbagai dukungan, misalnya mendapat pekerjaan yang sesuai dengan harapan serta menerima penghargaan dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung atas hasil kerjanya. Pemberian penghargaan juga mendorong kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan puas ketika tidak ada perbedaan antara harapan dengan persepsi kenyataan yang diterima, atau batas minimum yang diinginkan telah mampu terpenuhi (Nurmayanti *et al.*, 2018). Semakin besar kepuasan kerja karyawan, maka semakin besar kontribusi mereka terhadap produktivitas (Garmendia *et al.*, 2021).

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah adanya konflik yang dialami oleh karyawan. Konflik merupakan bentuk ketidakcocokan, ketidaksepakatan, atau disonansi di dalam atau di antara entitas sosial baik itu dalam diri individu, kelompok, maupun organisasi (Rahim, 2001:18). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik yang terjadi secara internal (*interrole conflict*) ketika tekanan tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab dalam kehidupan keluarga, dekan kata lain terjadi ketidakseimbangan peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (AlAzzam *et al.*, 2017). Penyebab terjadinya konflik pekerjaan-keluarga diantaranya adalah kurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak adanya waktu untuk bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga, dan keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani oleh karyawan tersebut (Wahida, 2019). Pemaparan tersebut menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Choi *et al.* (2018), Yasyifa dan Raharso (2018), Nurmayanti *et al.* (2018), dan Asbari *et al.* (2020) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *konflik pekerjaan-keluarga* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lain, ditemukan adanya inkonsistensi hasil-hasil penelitian. Hasil penelitian Sutardi *et al.* (2020) dan Ibrahim *et al.* (2021) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian terkait pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.

Adanya hasil-hasil studi empiris yang beragam mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan, menjadikan penelitian ini menarik untuk dikaji kembali secara teoritis melalui studi literatur.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dirasakan individu karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan (Robbins dan Judge, 2019: 46). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang digeluti, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah dinilai memiliki perasaan negatif atas pekerjaannya. Kepuasan kerja individu adalah perbedaan antara harapan dan pencapaian yang diterima dari hasil pekerjaan karyawan (Mora *et al.*, 2017). Hal itu menunjukkan bahwa jika individu sebagai seorang karyawan merasa harapan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya adalah sama atau bahkan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya melebihi dari apa yang diharapkannya, maka karyawan tersebut dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan tersebut merasakan apa yang diharapkannya tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh, maka karyawan tersebut dikatakan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Konsep kepuasan kerja mengacu pada Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*). Teori Dua Faktor juga dikenal dengan istilah Teori Motivasi Murni (*Motivation Hygiene Theory*). Frederick Herzberg mengembangkan *Two-Factor Theory* berdasarkan pada *motivators* dan *hygiene factors*. Teori ini menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sementara faktor ekstrinsik berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (Robbins dan Judge, 2019: 130).

Hygiene factors adalah faktor yang mendorong perilaku kerja karyawan di tempat kerja (Yenny, 2019). Faktor ini merupakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi pekerjaan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi kebijakan yang diterapkan di perusahaan, besaran gaji, kualitas pengawasan, kondisi kerja, keamanan dalam pekerjaan, serta hubungan dengan karyawan lainnya. *Hygiene factors* tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam jangka panjang, meski demikian ketiaadaan faktor ini dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Motivation factors berkaitan dengan kebutuhan psikologis. *Motivation factors* berkaitan dengan faktor intrinsik yang dapat mendorong motivasi yang kerja karyawan sehingga menghasilkan produktivitas karyawan dan mendorong tercapainya kepuasan kerja (Andriani dan Widiawati (2017). *Motivator factors* antara lain meliputi *achievement* (prestasi), *recognition* (pengakuan), *job interest* (minat pada pekerjaan), *responsibility* (tanggung jawab), dan *advancement* (kemajuan) (Wibowo, 2017:324).

Delobelle *et al.* (2011) menyatakan bahwa terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Supervisi (*supervision*), hal ini terkait dengan hubungan karyawan dengan atasan.
2. Sifat pekerjaan (*work nature*), hal ini terkait dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.
3. Kondisi pekerjaan (*work condition*), hal ini terkait dengan fasilitas dan peralatan kerja.
4. Pelatihan (*training*), hal ini terkait dengan pemberian kesempatan untuk pelatihan.
5. Hubungan dengan rekan kerja (*coworker relationship*), hal ini terkait dengan hubungan karyawan tersebut dengan rekan kerjanya.
6. Pembayaran (*pay*), hal ini terkait dengan kompensasi atau pembayaran yang diterima karyawan.

Makayasa *et al.* (2020) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang berkorelasi dalam mengukur kepuasan kerja. Faktor-faktor ini termasuk dalam kategori eksternal dan internal. Faktor eksternal ini meliputi aspek di luar pekerjaan karyawan seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan, dan pengakuan. Faktor internal terdiri dari sifat-sifat yang bergantung pada individu, termasuk genetik dan semua aspek kognitif dan emosional dari kepribadian seorang karyawan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga didukung oleh Teori Peran (*Role Theory*). Peran merupakan suatu istilah yang berhubungan dengan pola perilaku yang diharapkan dan terkait dengan posisi tertentu seseorang dalam suatu unit sosial (Robbins dan Judge, 2019: 182). Vardiansyah (2018) menjelaskan bahwa teori peran menunjukkan bahwa setiap individu memiliki berbagai peran dimana setiap peran akan menuntut bagaimana ia harus berperilaku dalam kehidupannya. Teori ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang-orang berperilaku dengan cara yang dapat diprediksi, dan bahwa perilaku individu didasari oleh konteks spesifik yang dibangun berdasarkan posisi sosial dan faktor-faktor lainnya.

Teori peran mengasumsikan bahwa individu mempertahankan banyak identitas, dan konflik terjadi ketika tuntutan identitas ini mengganggu identitas lain yang dimilikinya (Rathi dan Barath, 2013). Konflik dan ketegangan antar peran seringkali muncul ketika seseorang merasa kesulitan dalam menjalankan setiap peran yang dimiliki akibat sumber daya yang terbatas, seperti keterbatasan waktu dan energi yang dimiliki masing-masing individu (Bolino dan Turnley, 2005). Pemahaman mengenai teori peran dapat membantu menjelaskan bagaimana seseorang menjadi berkomitmen dengan cara mengidentifikasi peran tertentu yang dimiliki karena seseorang cenderung mengembangkan identitas dari kinerja mereka melalui peran (Baldwin *et al.*, 1999). Hal ini bermanfaat dalam mencegah dan mengurangi dampak konflik yang mungkin timbul akibat ketidakseimbangan peran.

Konflik pekerjaan-keluarga juga dikenal dengan istilah *work-family conflict*. Konflik pekerjaan-keluarga timbul sebagai akibat ketidakseimbangan peran antara peran individu sebagai anggota keluarga dan karyawan (Afrilia dan Utami, 2018). Carlson *et al.* (2000) menyatakan terdapat dua bentuk konflik pekerjaan-keluarga, yang pertama adalah konflik yang timbul karena pekerjaan mengganggu keluarga (*work interference with family / WIF*) dan bentuk yang kedua adalah konflik yang timbul karena keluarga mengganggu pekerjaan (*family interference with work/ FIW*). Hal tersebut mencerminkan bahwa tidak hanya pekerjaan yang mempengaruhi masalah keluarga, akan tetapi konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) juga menjelaskan bahwa urusan keluarga juga dapat mempengaruhi ranah pekerjaan. (Soomro *et al.*, 2018). Konflik peran ganda terjadi ketika seorang karyawan menghadapi ketidakpastian tentang peran atau pekerjaannya, atau ketika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu bersamaan (Rahayu dan Hidayat (2020); Asbari *et al.* (2020); Yasa (2017)).

Barling *et al.* (2005:123) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu;

1. Faktor dalam diri individu (*general intra-individual predictors*). Faktor ini berkaitan dengan karakteristik demografi seperti umur, jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil, dan jenis pekerjaan. Selain itu, faktor ini juga berkaitan dengan karakteristik pribadi seperti sikap negatif afektif (*trait negative affectivity*), ketabahan (*hardiness*), dan ketelitian (*conscientiousness*).
2. Faktor lingkungan peran keluarga (*family role environment predictors*). Faktor ini meliputi pembagian waktu untuk pekerjaan dalam keluarga (misalnya: pengasuhan dan tugas rumah tangga) dan stresor dari keluarga (misalnya: menerima kritik, konflik peran dalam keluarga, terbebani oleh anggota keluarga, serta ambiguitas peran dalam keluarga).
3. Faktor lingkungan peran pekerjaan (*work role environment predictors*). Faktor ini meliputi pembagian waktu kerja, adanya stressor kerja, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, serta karakteristik tempat kerja.

Penelitian terdahulu mengenai konflik pekerjaan-keluarga seringkali dikaitkan dengan *gender* (jenis kelamin) dan status perkawinan. Perempuan bekerja dengan status kawin atau sudah berkeluarga dinilai lebih rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga (Afrilia dan Utami, 2018). Hasil penelitian tersebut tidak dapat digunakan sebagai justifikasi bahwa konflik pekerjaan-keluarga hanya dialami oleh kaum perempuan yang sudah berkeluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Hong (2005) menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan terkait tingkat konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, dan jumlah anak. Penelitian yang dilakukan Diana *et al.* (2020) juga menemukan bahwa karyawan yang tinggal dengan keluarga atau memiliki keluarga sendiri juga mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konflik ini sebagian

besar terkait dengan jam kerja yang berlebihan, jadwal kerja dan kelelahan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja.

Armstrong *et al.* (2015) menggambarkan tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), yaitu :

1. Konflik berdasarkan waktu (*Time-Based Conflict*), merupakan konflik yang terjadi akibat waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya.
2. Konflik berdasarkan tekanan (*Strain Based Conflict*), merupakan konflik yang muncul ketika adanya ketegangan atau keadaan emosional sebagai akibat salah satu peran membuat seseorang kesulitan memenuhi tuntutan peran lain yang dimilikinya.
3. Konflik berdasarkan perilaku (*Behavior Based Conflict*), merupakan konflik yang muncul ketika terdapat ketidaksesuaian perilaku individu ketika di rumah dan ketika bekerja, yang disebabkan adanya perbedaan aturan dalam berperilaku.

Rahayu dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa konflik peran diukur berdasarkan empat indikator konflik peran, antara lain:

1. Konflik berbasis waktu, adalah konflik peran yang disebabkan oleh terbatasnya waktu untuk bekerja dan waktu bersama keluarga.
2. Konflik antara standar atau nilai internal seseorang yang menjadi fokus dan perilaku peran yang ditentukan. Ini adalah konflik peran seseorang saat dia mengisi satu posisi atau peran.
3. Konflik antara beberapa peran untuk orang yang sama membutuhkan perilaku yang berbeda atau tidak sesuai atau perubahan perilaku sebagai fungsi dari situasi.
4. Konflik antara ekspektasi dan tuntutan organisasi dalam bentuk kebijakan yang tidak sesuai, permintaan yang saling bertentangan, dan standar evaluasi yang tidak sesuai.

Carlson *et al.* (2000) menjabarkan enam indikator dari *work-family conflict*, antara lain:

1. *Time Based Work Interference with Family*, merupakan konflik yang muncul ketika waktu untuk pekerjaan mengganggu waktu untuk keluarga.
2. *Time Based Family Interference with Work*, merupakan konflik yang muncul ketika waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan.
3. *Strain Based Work Interference with Family*, merupakan konflik yang muncul akibat tekanan dari pekerjaan mempengaruhi keluarga.
4. *Strain Based Family Interference with Work*, merupakan konflik yang muncul akibat tekanan dari keluarga mempengaruhi pekerjaan.
5. *Behavioral Based Work Interference with Family*, merupakan konflik yang muncul akibat perilaku individu dalam bekerja mempengaruhi keluarga.
6. *Behavioral Based Family Interference with Work*, merupakan konflik yang muncul akibat perilaku individu dalam keluarga mempengaruhi pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* atau studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan bentuk analisis berupa kritik yang membangun maupun menjatuhkan terhadap topik khusus dari suatu bidang ilmu (Rahyuda, 2019: 88). *Literature review* juga dapat diartikan sebagai peninjauan kembali semua pustaka yang digunakan dalam suatu penelitian sehingga mampu menunjukkan korelasi antara masalah yang dikaji dan data kepustakaan (Ridwan

et al., 2021). *Literature review* pada penelitian ini dilakukan dengan mengkaji buku-buku literatur serta artikel-artikel ilmiah dari berbagai jurnal sesuai teori yang dibahas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan tanda langsung dari konflik pekerjaan-keluarga dikarenakan waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja secara berlebihan. Munculnya konflik peran ini menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja dan ketegangan di tempat kerja, sehingga konflik peran ini dapat menurunkan kualitas kerja karyawan. Konflik peran juga dianggap bertanggung jawab meningkatkan insiden atau peristiwa buruk dan emosi negatif di tempat kerja (Belias *et al.*, 2015).

Penelitian AlAzzam *et al.* (2017) terhadap perawat di Yordania menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini dilandasi oleh status ekonomi di Yordania. Rendahnya pendapatan keluarga mendorong karyawan yang dalam hal ini bekerja sebagai perawat untuk mengambil lembur dan pekerjaan rangkap untuk mendapat tambahan penghasilan. Dampaknya, mereka mengalami kelelahan, stres kerja, dan kurangnya waktu bersama keluarga. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Afrilia dan Utami (2018) yang melakukan penelitian terhadap karyawan wanita di Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Karyawan wanita di rumah sakit ini memiliki konflik pekerjaan yang mempengaruhi keluarga. Hal ini dipengaruhi oleh seringnya karyawan wanita melewatkan kegiatan dalam keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

Hasil penelitian Deng *et al.* (2018), menemukan bahwa dokter yang bekerja berjam-jam di rumah sakit, khususnya yang berusia 31 hingga 40 tahun cenderung mencurahkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk bekerja, sehingga menyebabkan lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga dan ketidakpuasan kerja. Dokter pada rentang usia ini biasanya sudah menikah dan mempunyai anak. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dokter dengan status menikah mengalami lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan mereka yang belum menikah. Penelitian Nurmayanti *et al.* (2018) yang dilakukan terhadap karyawan wanita Etnis Bali yang bekerja di Kota Mataram juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perempuan Etnis Bali yang bekerja di Kota Mataram seringkali mengambil cuti guna memenuhi tanggung jawab mereka terhadap keluarga atau terkait urusan adat/keagamaan. Hal ini meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerjanya. Disisi lain, adanya perusahaan yang menerapkan system *reward dan punishment* secara ketat dapat meningkatkan kecemasan karyawan karena mereka khawatir tidak mampu menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga sehingga semakin menurunkan kepuasan kerja.

Disisi lain, konflik dapat menjadi sumber energi dan kreativitas yang positif apabila dikelola dengan baik, misalnya, konflik dapat mendorong adanya perubahan, membantu setiap individu untuk saling memahami tentang tanggung jawab dan perbedaan pekerjaan mereka, memberikan saluran baru dalam melakukan komunikasi, membangkitkan semangat baru pada karyawan, memberikan kesempatan untuk menyalurkan emosi, serta menghasilkan distribusi sumber tenaga yang lebih merata dalam organisasi (Wahida, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ardita *et al.* (2018), Astari dan Sudibya (2018), Juliartini dan

Sintaasih (2022) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemenuhan ekonomi keluarga, sarana bekerja sama dan menjalin hubungan dengan orang lain, serta sebagai bentuk pencapaian dan aktualisasi diri. Hal ini mampu menjelaskan alasan dibalik masih tingginya kepuasan kerja karyawan meskipun mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

Hasil penelitian Sutardi *et al.* (2020) terkait pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja guru wanita pada dua sekolah swasta di Kota Banten menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja ini didorong oleh faktor lain, yaitu kebutuhan finansial yang tinggi. Kebutuhan finansial ini meliputi pemenuhan kebutuhan hidup dan kebutuhan keluarga. Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seringkali mempengaruhi tingginya kebutuhan finansial. Upaya pemenuhan kebutuhan finansial menjadi alasan kuat bagi guru wanita ini untuk fokus bekerja dan meniti karir. Bagi mereka, memperoleh penghasilan guna mengurangi beban keuangan akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga konflik pekerjaan-keluarga justru mampu menciptakan kepuasan kerja.

Penelitian Ibrahim *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan terhadap dosen tetap wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian Hasil positif ini dinilai dipengaruhi oleh karakteristik dosen wanita, yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dosen wanita dinilai lebih bijaksana. Pekerjaan yang dilakukan dipahami sebagai bagian penting dari upaya mencerdaskan generasi muda serta sebagai bentuk aktualisasi diri. Hal ini menjadi motivasi yang kuat untuk bisa menyeimbangkan peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga sekaligus menekan munculnya konflik pekerjaan-keluarga.

5. SIMPULAN

1. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika terdapat pertentangan antara harapan dan apa yang dirasakan oleh individu terhadap peran yang dimilikinya sehingga pemenuhan kebutuhan menjadi sulit dipenuhi. Konflik juga dapat timbul karena adanya harapan yang tidak pasti.
2. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
3. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan tidak mampu menyeimbangkan tugas dan perannya dalam pekerjaan dan dalam keluarga maka berdampak pada tingginya konflik yang dirasakan karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian AlAzzam *et al.* (2017), Afrilia dan Utami (2018), Deng *et al.* (2018), dan Nurmawanti *et al.* (2018).
4. Konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadi sumber energi dan kreativitas yang positif apabila dikelola dengan baik. Hal ini berarti konflik pekerjaan-keluarga tidak secara absolut berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ardita *et al.* (2018), Astari dan Sudibya (2018), Juliartini dan Sintaasih (2022), Sutardi *et al.* (2020) dan Ibrahim *et al.* (2021).

REFERENSI

- Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 48-56.
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses. In *Nursing forum* (Vol. 52, No. 4, pp. 278-288).
- Andriani, Maya dan Kristiana Widiawati. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.5, No.1, pp. 83– 98.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & 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. *JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 7(3), 29-44.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Asbari, I. B., RudyPramono, A. P., DylmoonHidayat, A., VirzaUtamaAlamsyah, P. S., & MiyvFayzhall, M. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724-6748.
- 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(7), 1895-1926.
- Baldwin, J. H., Ellis, G. D., & Baldwin, B. M. (1999). Marital satisfaction: An examination of its relationship to spouse support and congruence of commitment among runners. *Leisure Sciences*, 21(2), 117-131.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (Eds.). (2004). *Handbook of work stress (Work-Family Conflict)*; Bellavia, Gina M., dan Michael R. Frone). Sage publications. Pp. 113-147.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L., & Aspridis, G. (2015). Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees in the Greek banking organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 324-333.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 90(4), 740.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., & Akhatib, S. N. (2018). The effect of work-family conflict and job insecurity on innovative behaviour of Korean workers: the mediating role of organisational commitment and job satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(01), 1-29.
- Delobelle, P., Rawlinson, J. L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock, R., & Depoorter, A. M. (2011). Job satisfaction and turnover intent of primary healthcare nurses in rural South Africa: a questionnaire survey. *Journal of advanced nursing*, 67(2), 371-383.

- Deng, S., Yang, N., Li, S., Wang, W., Yan, H., & Li, H. (2018). Doctors' job satisfaction and its relationships with doctor-patient relationship and work-family conflict in China: a structural equation modeling. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 55, 1–11.
- Diana, S., Eliyana, A., & Pradana, I. (2020). The effect of work-family conflict on Job Satisfaction with Organizational Commitment as the Moderator Variable. *Sys Rev Pharm*, 11(10), 429-437.
- Garmendia, A., Elorza, U., Arizeta, A., & Madinabeitia-Olabarria, D. (2021). High-involvement HRM, job satisfaction and productivity: A two wave longitudinal study of a Spanish retail company. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 341-357.
- Juliartini, K., & Sintaasih, D. K. (2022). Moderating Social Support on the Influence of Work-family Conflict on Job Satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 405-420.
- Lee, C. Y., & Hong, K. S. (2005). Work-family conflict and its relationship with social support: A study at private educational institutions in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Educational Research Journal*, 20(2), 221-244.
- Makayasa, M. A., Sitorus, T., & Setyabudi, C. M. (2020). The Effect of Ethical Leadership, Code of Ethics on Integrity Mediated by Job Satisfaction. *Widyakala: journal of pembangunan jaya university*, 7(2), 61-69.
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(1), 1-13.
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., Putra, I. N. N. A., & Wardani, L. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup (Studi Padaperempuan Etnis Bali Yang Bekerja di Kota Mataram). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 35-46.
- Rahayu, M. K. P., & Hidayat, B. N. (2021). The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance. In *4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)* (pp. 121-127).
- Rahyuda, Ketut. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Edisi Revisi 2019*. Denpasar: Udayana University Press.
- Rahim, M. Afzalur. 2001. *Managing Conflict in Organization, Third Edition*. London: Quorum Books.
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438-454.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42-51.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behaviour, 16th ed.* Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (Penerjemah). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., ... & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social

- Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482-498.
- Vardiansyah, D. (2018). Kultivasi Media Dan Peran Orangtua: Aktualisasi Teori Kultivasi dan Teori Peran Dalam Situasi Kekinian. *KOMUNIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 15(1), 64-78.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38-57.
- Yenni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata* Volume 2, No. 2, pp. 27-41.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank BRI Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 1-5.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank BRI Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 1-5.
- Yasyifa, A. A., & Raharso, S. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(3), 34-46.