

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

2.1.1.1. *Pengertian Work Family Conflict*

“*Work Family Conflict* merupakan peran ganda antar pekerjaan dengan keluarga yang muncul pada saat seseorang melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tetapi memikirkan juga pekerjaan yang berada di keluarga” (Yani *et. al*, 2016). “Konflik kerja-keluarga dihasilkan oleh tekanan bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang betentangan satu sama lainnya, Konflik kerja-keluarga terjadi karena peran ganda seseorang dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan pertentangan” (Yani *et. al*, 2016). “*Work Family Conflict* merupakan konflik peran yang terjadi kepada karyawan antara melakukan pekerjaan di kantor namun disisi lain harus memperhatikan juga keluarga” (Sapitri *and* Dudija, 2020). “*Work family conflict* merupakan konflik dalam pekerjaan yang ditimbulkan oleh hubungan dengan keluarga, *Work-family conflict* mempengaruhi hubungan antara keluarga dan kepuasan kerja. Tingkat dari *work family conflict* yang yang lebih besar berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah” (Ariana *and* Riana, 2016).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Family Conflict* merupakan peran ganda yang terjadi kepada seorang karyawan, peran ganda tersebut terjadi ketika seorang karyawan yang yang bekerja di perusahaan ketika

melakukan pekerjaannya sering kali terfikirkan pekerjaan yang ada di rumah, hal tersebut mengakibatkan pertentangan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.1.2 Penyebab Munculnya *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

Menurut Yani *et. al*, (2016) *Work family conflict* bisa timbul karena :

- Tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stress.
- Stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup.
- Perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya.

2.1.1.3 Indikator *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

Menurut Sapitri *and* Dudija (2020) indikator dari *Work Family Conflict* adalah sebagai berikut :

1. Konflik berdasarkan waktu merupakan konflik yang timbul akibat waktu yang digunakan untuk memenuhi suatu peran yang tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran yang lain.
2. Konflik berdasarkan tekanan merupakan konflik yang muncul karena ketegangan ataupun keadaan emosi yang dihasilkan salah satu peran dan membuat seseorang sulit memenuhi tuntutan peran lainnya.

3. Konflik berdasarkan perilaku merupakan konflik yang diakibatkan oleh pengharapan dari sesuatu perilaku yang berbeda dengan harapan dari perilaku yang lain.

2.1.2. Keterlibatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

“Keterlibatan kerja merupakan suatu tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan” (Wuarlima *et. al*, 2019). “Keterlibatan kerja merupakan ukuran sampai dimana karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya” (Ariana *and* Riana, 2016). “Keterlibatan kerja merupakan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri” (Kembau *et. al* 2018).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan keterlibatan suatu individu dengan pekerjaannya, ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan lebih memahami pekerjaannya.

2.1.2.2 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Wuarlima *et. al* (2019) dimensi dari keterlibatan kerja yaitu:

- Keaktifan seseorang dalam pekerjaannya

- Rasa memihak terhadap pekerjaan
- Menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri.

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Kembau *et. al* (2018) ada empat indikator dalam keterlibatan kerja, indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah:

1. Respon untuk bekerja merupakan sikap seorang individu dalam menanggapi perintah ataupun pekerjaan yang diberikan.
2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan merupakan kontribusi seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan sikap seorang individu dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan.
4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi merupakan sikap seorang individu ketika pekerjaan yang diberikan belum dapat terselesaikan.

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

“Stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya,

baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja” (Yani *et. al*, 2016). “Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan” (Dewi *and* Netra, 2015).

“Kondisi seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah pribadi yang menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif, kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Gofur, 2018). “Stres kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja dan situasi rumah dan pekerjaan” (Wibowo *et. al*, 2015). “Stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya” (Bhastary, 2020).

Menurut Soegoto *and* Narimawati (2017) “Stres di tempat kerja adalah efek fisik dan psikologis yang berbahaya yang sering terjadi karena konflik kepentingan antara tugas pekerjaan dan kapasitas individu untuk menangani tugas yang diberikan. Dengan kata lain, ini merupakan kombinasi dari tingginya

tuntutan dalam pekerjaan dan jumlah kontrol yang rendah atas situasi yang mengarah pada stress”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan, terbebani serta merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, akibatnya terjadi suatu sikap individu menjadi kurang kooperatif.

2.1.3.2 Faktor Stres Kerja

Menurut Wibowo *et. al* (2015) faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja, antara lain :

Kondisi fisik,

- Manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan
- Faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

2.1.3.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Bhastary (2020) indikator stress kerja antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan merupakan banyaknya tugas yang diberikan dan akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan atau desakan waktu merupakan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan dan akan menimbulkan stres kepada karyawan jika waktu yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan.
3. Iklim kerja yang kurang baik merupakan suasana kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan dan dapat menimbulkan stres.
4. Frustrasi merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan ketika merasa stres terhadap beban kerja yang diterima.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja merupakan penilaian individu seorang karyawan, terhadap pekerjaannya, di mana individu tersebut merasa puas, maka ia akan menyukai pekerjaannya” (Astari, *and* Sudibya, 2018). “Kepuasan kerja merujuk pada sikap pekerja yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif” (Yani *et. al*, 2016). “Perasaan seseorang terhadap pekerjaan Sifat dari kepuasan kerja itu sendiri sangat individual, yang berarti pandangan tentang perasaan puas antara seorang individu dengan individu lain akan sangat berbeda” (Kembau *et. al* 2018).

Menurut Bahri *and* Nisa (2017) “Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Khair (2019) “kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas”.

Menurut Irsan *and* Santy (2011) “faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu Kerja dengan mental yang menantang, Ganjaran yang sesuai, Kondisi pekerjaan yang mendukung, dan rekan kerja yang sling mendukung”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan dan ditunjukkan seorang individu terhadap pekerjaan yang diberikan, baik positif yaitu merasa puas dengan pekerjaannya maupun negatif atau merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

2.1.4.2 Respon Ketidakpuasan kerja Karyawan

Menurut Kembau *et. al* (2018) menyatakan bahwa terdapat empat respons tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari tingkat kepuasan yang dimiliki, yaitu:

1. Keluar (*Exit*)
2. Berperilaku Aktif (*Voice*)
3. Setia (*Loyalty*)
4. Acuh (*Neglect*)

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Khair (2019) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan merupakan isi dari suatu pekerjaan yang diberikan atau dihasilkan oleh seorang individu.
2. Kesempatan untuk maju merupakan kesempatan bagi seorang individu mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan kondisi yang lebih maju.
3. Gaji merupakan upah atau bayaran yang diberikan kepada seorang individu atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
4. Kondisi pekerjaan merupakan suatu kondisi yang terdapat didalam pekerjaan.

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tanggapan Responden Mengenai Konflik Berdasarkan Waktu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Feby Cahya Sapitri, Nidya Dudija (2020) ISSN : 2614-0365	<p>Judul : Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor</p> <p>Metode : Kualitatif, uji regresi linear berganda.</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 121 responden.</p>	Work Family Conflict dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Artinya jika <i>work family conflict</i> meningkat dan stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang <i>Work Family Conflict</i>.</p> <p>Sama-sama menggunakan uji regresi linear berganda dan menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Variabel <i>Work Family Conflict</i> penelitian terdahulu terjadi saat karyawan bekerja di perusahaan sedangkan penulis terjadi saat karyawan sedang bekerja dari rumah.</p>

2	<p>Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda (2016) ISSN : 2337-3067</p>	<p>Judul : Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita</p> <p>Metode : Menggunakan analisis <i>Partiak Least Square</i> (PLS)</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 30 responden.</p>	<p><i>Work-Family Conflict</i> memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, <i>Work-Family Conflict</i> tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, stres kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, <i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan cara tidak langsung melalui kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan cara tidak langsung melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang <i>Work-Family Conflict</i> dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan metode <i>Partiak Least Square</i> (PLS) sedangkan penulis menggunakan metode uji regresi linear berganda.</p> <p>Penelitian terdahulu berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>, sedangkan penelitian penulis berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>
3	<p>Ni Made Metta Astari1, I Gde Adnyana Sudibya (2018) ISSN : 2337-3067</p>	<p>Judul : Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja</p> <p>Metode : Menggunakan analisis <i>Partiak Least Square</i> (PLS)</p> <p>Sampel : Megambil 100 responden dari 630 karyawan.</p>	<p><i>work family conflict</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>work family conflict</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan juga stress kerja mampu mediasi pengaruh dari <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang <i>Work-Family Conflict</i>, stres kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan metode <i>Partiak Least Square</i> (PLS) sedangkan penulis menggunakan metode uji regresi linear berganda.</p>

4	Abdul Gofur (2018) P-ISSN 2527-7502 E-ISSN : 2581-2165	<p>Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</p> <p>Metode : Menggunakan analisis <i>Partiak Least Square</i> (PLS)</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 30 responden.</p>	<p>Stres kerja memiliki hubungan secara parsial. Stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tingginya tingkat dari stres kerja maka tingkat dari kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula jika stres kerja semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi semakin meningkat.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang stres kerja dan kepuasan kerja dan memiliki hubungan parsial.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan regresi sederhana sedangkan penulis menggunakan metode uji regresi linear berganda.</p>
5	Gede Putro Wibowo, Gede Riana, Made Surya Putra (2015) ISSN : 2337-3067	<p>Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan</p> <p>Metode : Menggunakan analisis <i>Partiak Least Square</i> (PLS)</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 66 responden.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional serta kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang stress kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan metode <i>Partiak Least Square</i> (PLS) sedangkan penulis menggunakan metode uji regresi linear berganda.</p>

6	<p>Ni Putu Enika Lestari Dewi, I. Gusti Salit Ketut Netra (2015) ISSN : 2302-8912</p>	<p>Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow <i>Restaurant And Spa</i> Legian Kuta Bali</p> <p>Metode : Sampling jenuh, analisis regresi linear berganda, menggunakan uji F dan uji t</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 60 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan juga signifikan terhadap variable kepuasan kerja karyawan, sedangkan variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang stress kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh dan menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel motivasi kerja, sedangkan penelitian penulis tidak.</p>
7	<p>Manda Dwipayani Bhastary (2020) e-ISSN : 2623-2634</p>	<p>Judul : Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Metode : Pendekatan asosiatif, analisis regresi linear berganda.</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 60 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan variabel etika kerja terhadap variabel kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan variabel stress kerja terhadap variable kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh variable etika kerja dan variable stress kerja terhadap variable kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang stress kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh dan menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel etika kerja, sedangkan penelitian penulis tidak.</p>

8	<p>Jefan Basten Kembau, Greis M. Sendow, Hendra N. Tawas (2018) ISSN : 2303-1174</p>	<p>Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado</p> <p>Metode : Deskriptif dengan pendekatan kualitatif, analisis regresi sederhana dan regresi berganda.</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 221 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan juga kompetensi kerja memiliki pengaruh secara parsial serta simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang <i>Work Family Conflict</i> dan memiliki pengaruh secara parsial dan simultan.</p> <p>Sama-sama menggunakan uji regresi linear berganda dan menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel kinerja, sedangkan penelitian penulis tidak</p>
---	--	--	---	--

9	<p>Fredrik Wuarlima, Christoffel Kojo, Greis M Sendow (2019) ISSN : 2303-1174</p>	<p>Judul : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado</p> <p>Metode : Asosiatif, dengan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t.</p> <p>Sampel : Megambil 116 responden dari 54 karyawan.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan juga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan secara parsial.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir, sedangkan peneltian penulis tidak.</p>
---	---	---	---	--

10	<p>I Wayan Jendra Ariana, I Gede Riana (2016) ISSN : 2302-8912</p>	<p>Judul : Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i>, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Metode : Wawancara dan kuisioner, dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F.</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 50 responden.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara variabel <i>Work Family Conflict</i> terhadap variabel kepuasan kerja yang artinya jika tingkat <i>work family conflict</i> semakin tinggi maka akan dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Keterlibatan Kerja terhadap variabel kepuasan kerja, yang artinya apa bila variabel keterlibatan kerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menghasilkan bahwa hubungan yang negatif antara variabel Stres Kerja terhadap variabel kepuasan kerja, yang artinya jika tingkat stres kerja karyawan semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan dari hasil persamaan tersebut maka variabel <i>work family conflict</i>, variabel keterlibatan kerja dan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i>, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh dan menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Perbedaan : Tempat penelitian terdahulu pada karyawan hotel yaitu Hotel Amed Cafe dan Bungalow, sedangkan penelitian penulis pada karyawan konveksi yaitu UMKM Deptnamor Bandung.</p>
----	--	--	--	--

11	<p>İzlem Gözükara and Nurdan Çolakoğlu (2015) ISSN : 2047-7031</p>	<p>Judul : <i>Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction</i></p> <p>Metode : Membagikan kuisisioner, menggunakan metode convenient sampling, model persamaan struktural</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 284 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada kepuasan kerja dan efek tersebut dikurangi dengan dukungan manajer.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i>, dan Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Penelitian penulis membahas tentang keterlibatan kerja dan stres kerja sedangkan penelitian terdahulu tidak.</p>
12	<p>Neenu Ann Mathew (2013) ISSN : 2278- 487X</p>	<p>Judul : <i>Effect of Stress on job satisfaction among nurses in central kerala</i></p> <p>Metode : Membagikan kuisisioner, menggunakan metode convenient sampling</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 100 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah stres memiliki hubungan negatif dengan kepuasan. Saat stres meningkat, pekerjaan kepuasan jatuh.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang Pengaruh stres kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Penelitian penulis membahas tentang keterlibatan kerja dan <i>Work-Family Conflict</i> kerja sedangkan penelitian terdahulu tidak.</p>

13	Bruce A. Rayton and Zeynep Y. Yalabik (2014) ISSN : 0958-5192	<p>Judul : <i>Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction</i></p> <p>Metode : Membagikan kuisioner, menggunakan pemodelan persamaan struktural pada longitudinal data survei</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 191 responden</p>	<p>Hasil kami menunjukkan bahwa efek negatif dari PCB pada keterlibatan kerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Keterlibatan kerja lebih mungkin terjadi ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memenuhi kewajiban dan ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang keterlibatan kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Penelitian sama-sama menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan : Penelitian penulis membahas tentang stres kerja dan <i>Work-Family Conflict</i> kerja sedangkan penelitian terdahulu tidak.</p>
14	Masduki Asbari, Innocentius Bernarto, Rudy Pramono, Agus Purwanto, Dylmoon Hidayat, Ardian Sopa, Virza Utama Alamsyah, Pierre Senjaya, Miyv Fayzhall, Mustofa (2020) ISSN : 2005-4238	<p>Judul : <i>The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees</i></p> <p>Metode : Membagikan kuisioner, analisis menggunakan metode SEM</p> <p>Sampel : Sampel acak 1045 responden</p>	<p>Hasil analisis yang dilaporkan bahwa keluarga kerja konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan juga menemukan bahwa, konflik pekerjaan-keluarga tidak signifikan langsung mempengaruhi kinerja karyawan wanita. Tapi, pekerjaan-keluarga konflik secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui pekerjaan variabel kepuasan. Selain itu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i>, dan Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Perbedaan : Penelitian penulis membahas tentang keterlibatan kerja dan stres kerja sedangkan penelitian terdahulu tidak.</p> <p>Peneliti menggunakan sampel acak</p>

15	Chun-mei Hu, Shu-jing Cui, Lei Wang (2016) ISSN : 2324-805X E-ISSN 2324-8068	<p>Judul : <i>Path Analysis of Work Family Conflict, Job Salary and Promotion Satisfaction, Work Engagement to Subjective Well-being of the Primary and Middle School Principals</i></p> <p>Metode : Membagikan kuisioner, Menggunakan metode Path Analysis</p> <p>Sampel : Sampel jenuh 300 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah konflik pekerjaan keluarga akan secara langsung mempengaruhi kesejahteraan subjektif, dengan koefisien pengaruh langsung, sedangkan pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga pada kesejahteraan subjektif melalui keterlibatan kerja tidak signifikan secara statistik. Pekerjaan keterlibatan secara langsung dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif dan koefisien efek langsung. Pekerjaan dan kepuasan promosi berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan subjektif dengan koefisien efek langsung sebesar. Gaji kerja dan kepuasan promosi dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif secara tidak langsung melalui sebagian peran perantara yang dimainkan oleh keterlibatan kerja di antara mereka, dengan koefisien efek tidak langsung.</p>	<p>Persamaan : Penelitian terdahulu dan penulis membahas tentang <i>Work-Family Conflict</i>, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.</p> <p>Perbedaan : Penelitian penulis membahas tentang stres kerja sedangkan penelitian terdahulu tidak.</p> <p>Penelitian terdahulu menggunakan path analysis sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>
----	--	---	--	---

2.2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh dari variable X yaitu *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan –Keluarga), Keterlibatan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan –Keluarga), Keterlibatan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Sumberdaya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan dapat bergerak. Oleh karena itu sumberdaya manusia haruslah di perhatikan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan, kepuasan kerja menunjukkan perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan yang ditandai dengan harapan baik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menguntungkan bagi perusahaan, hal tersebut karena ketika tingkat kepuasan tinggi maka semangat kerja akan meningkat. Yang menjadi indikator dari kepuasan kerja yaitu Isi pekerjaan saat karyawan memiliki kesempatan untuk maju, saat gaji merasa sudah sesuai atau belum dengan pekerjaan, dan seperti apa kondisi di pekerjaan. Setelah dilakukan penelitian hal yang mempengaruhi kepuasan kerja di UMKM Deptnamor mencakup *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga), keterlibatan kerja dan stres kerja karyawan.

Work family conflict (konflik pekerjaan-keluarga) merupakan konflik yang ditimbulkan karena karyawan terfikirkan kondisi yang ada dikeluarga pada saat melakukan pekerjaan. Ketika terjadi konflik pekerjaan dengan keluarga akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Indikator yang menunjukkan terjadinya *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) adalah konflik yang muncul dan mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan, konflik yang muncul ketika karyawan merasa tertekan, konflik yang ketika terjadi perubahan perilaku karyawan. Di UMKM Deptnamor sering kali terjadi *work family conflict* (konflik

pekerjaan-keluarga) karena sebagian besar karyawannya merupakan ibu rumah tangga dan sudah berumah tangga.

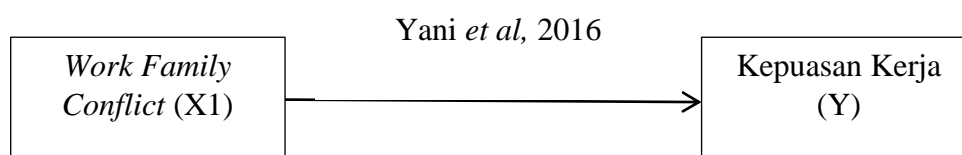
Keterlibatan kerja merupakan capur tangan serta hubungan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan telah cukup lama terlibat dalam pekerjaan karyawan akan menuntut peningkatan kesejahteraan dari perusahaan. Ketika keterlibatan kerja karyawan dihargai oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. indikator dari keterlibatan kerja tersebut yaitu munculnya respon untuk melakukan pekerjaan, ketika perilaku karyawan melibatkan diri dalam pekerjaan, ketika karyawan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketika karyawan memiliki perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absen yang dilakukan. Karyawan yang bekerja di UMKM Deptnamor memiliki keterlibatan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian kepada karyawan yang telah mendedikasikan dirinya kepada perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan, terbebani serta merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, akibatnya terjadi suatu sikap individu menjadi kurang kooperatif, ketika karyawan merasa stres akan terjadi penurunan kepuasan kerja. Yang menjadi indikator dari stres kerja yaitu ketika beban kerja yang dirasakan karyawan berlebihan, ketika perusahaan melakukan tekanan atau desakan waktu kepada karyawan, ketika iklim kerja yang kurang baik, ketika karyawan frustrasi karena pekerjaannya. Di UMKM Deptnamor ada saja karyawan yang mengeluh frustrasi dengan pekerjaan saat pekerjaan menumpuk atau dikejar oleh waktu.

Adapun pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja, pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan dan pengaruh *Work Family Conflict*, keterlibatan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan di UMKM Deptnamor.

2.2.1 Hubungan/Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) (X1) Ke Kepuasan Kerja (Y)

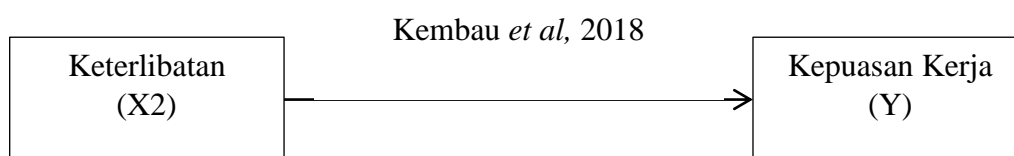
Menurut Yani *et. al* (2016) “berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh seorang karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar dengan responden 30 orang karyawan wanita yang sudah menikah.



Gambar 2.1 Hubungan/Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) (X1) Ke Kepuasan Kerja (Y)

2.2.2 Hubungan/Pengaruh Variabel Keterlibatan kerja (X2) Ke Kepuasan Kerja (Y)

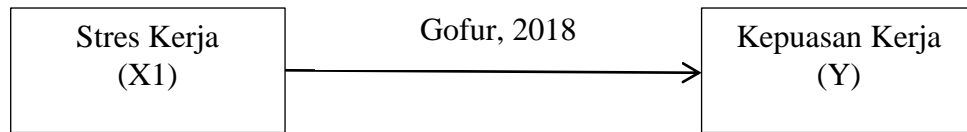
Menurut Kembau *et. al* (2018) “Keterlibatan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan”. Penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Manado, Sulawesi Utara kepada guru sekolah dasar di kecamatan malalayang sebanyak 88 guru sekolah dasar.



Gambar 2.2 Pengaruh Variabel Keterlibatan kerja (X2) Ke Kepuasan Kerja (Y)

2.2.3. Hubungan/Pengaruh Variabel Stres Kerja (X3) Ke Kepuasan Kerja (Y)

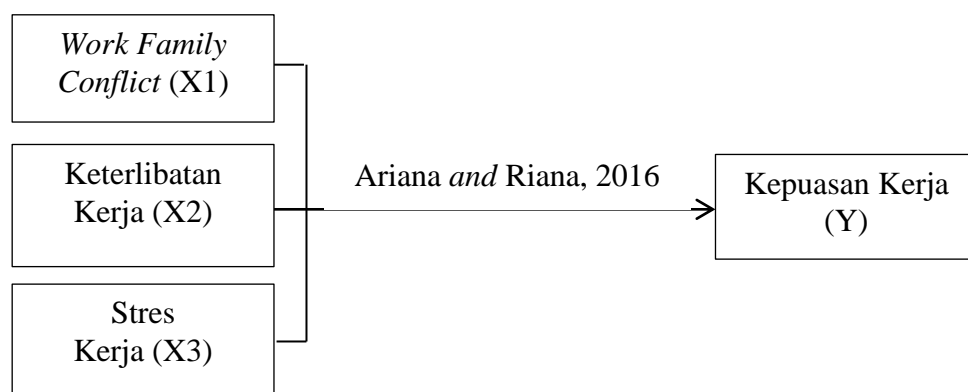
Menurut Gofur (2018) “stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tingginya tingkat dari stres kerja maka tingkat dari kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula jika stres kerja semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi semakin meningkat”. Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat di Kementerian Negara kepada 30 orang karyawan.



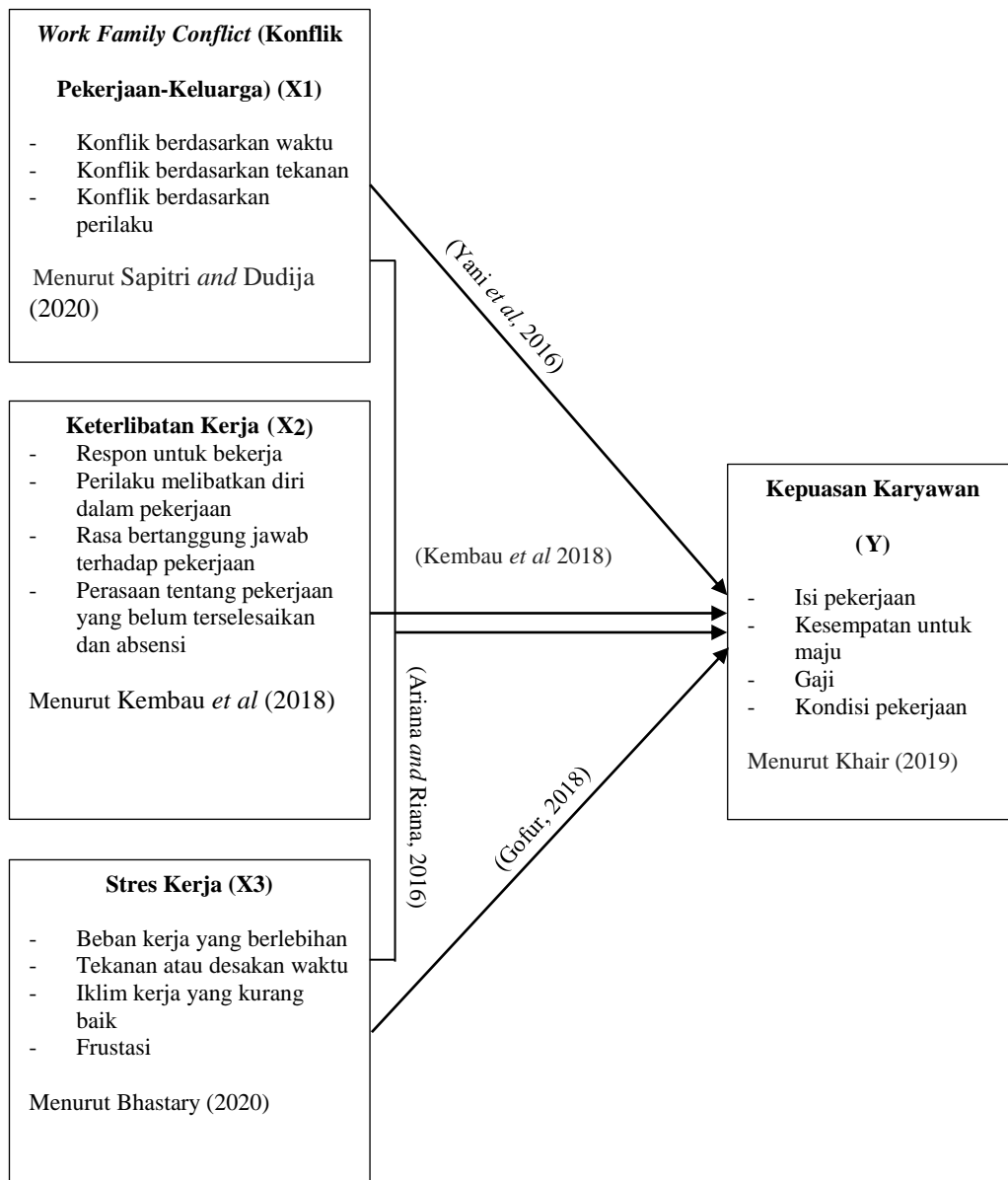
Gambar 2.3 Pengaruh Variabel Stres Kerja (X3) Ke Kepuasan Kerja (Y)

2.2.4 Hubungan/Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) (X1) Keterlibatan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Ke Kepuasan Karyawan (Y)

Menurut Ariana *and* Riana (2016) “berdasarkan hasil pengolahan, diketahui *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga), keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan berhubungan secara simultan. Berdasarkan dari hasil persamaan tersebut maka variabel *work family conflict*, variabel keterlibatan kerja dan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow dengan responden karyawan yang berjumlah 50 orang.



Gambar 2.4 Pengaruh Variabel *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga) (X1) Keterlibatan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Ke Kepuasan Karyawan (Y)



Gambar 2.5 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.

- H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
- H3 : Stres Kerja kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
- H4 : *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja barpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di UMKM Deptnamor secara parsial dan simultan