



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 2500-2508

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Konflik Peran, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Riski Amanah Dina Juniari<sup>1✉</sup>, Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>2</sup>, M. Fadjar Dharmaputra<sup>3</sup>

Universitas PGRI Semarang

Email: [riskiamanah127@gmail.com](mailto:riskiamanah127@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kepuasan kerja merupakan karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan tidak merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka akan menganggap pekerjaannya sebagai beban yang perlu diselesaikan. Konflik peran, work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan stress kerja merupakan masalah utama dalam kehidupan perempuan bekerja terutama yang sudah berumah tangga dapat berdampak pada pekerjaan mereka. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui: pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi, pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi dan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Responden penelitian ini adalah karyawan perempuan Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi yang sudah berumah tangga berjumlah 229 karyawan. Metode yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Teknik analisis data menggunakan program SPSS dalam mengelola dan menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Konflik peran berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan signifikansi senilai  $0,061 > 0,05$ . (2) Work life balance berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . (3) Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ .

Kata Kunci: *Konflik Peran, Work Life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

## Abstract

Job satisfaction is an employee who is very satisfied with his job and shows a good attitude towards his job. When employees don't feel happy in their work, they will view their work as a burden that needs to be completed. Role conflict, work life balance and work stress are the main problems in the lives of working women, especially those who are married, which can have an impact on their work. This research is aimed at finding out: the effect of role conflict on job satisfaction Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi, the influence of work life balance on job satisfaction Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi and the influence of work stress on job satisfaction Rs. Rahayu Yakkum Purwodadi. This research uses descriptive analysis. The respondents of this study were female employees of Rs. Panti Rahayu Yakkum Purwodadi, which is married has 229 employees. The method used is multiple linear analysis. Data analysis techniques use the SPSS program to manage and analyze data. The results of this research show: (1) Role conflict has an influence and is not significant on the job satisfaction variable with a significance value of  $0,061 > 0,05$ . (2) Work life balance has a significant and influential effect on the job satisfaction variable with a significance value of  $0,000 < 0,05$ . (3) Job stress has a significant and influential effect on the job satisfaction variable with a significance value of  $0,009 < 0,05$ .

Keywords: *Role Conflict, Work Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Perempuan memiliki banyak pilihan untuk bekerja dan menekuni pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka dalam dunia kompetitif yang kita jalani saat ini. Dalam beberapa kasus, perempuan diberi kesempatan sebesar-besarnya untuk tumbuh sebagai individu dan bahkan berani bersaing dengan laki-laki.

Selama dua tahun terakhir, semakin banyak peneliti yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan work life balance yang buruk. Situasi ini disebabkan oleh perubahan metode kerja. Karyawan saat ini membutuhkan jam kerja yang panjang (Lacovoiu, 2020). Work life balance sangat penting untuk mengubah kesuksesan karier dengan kebahagiaan pribadi dan waktu bersama keluarga. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan, kreativitas dan kesejahteraan (Meli Noviani, 2021). Dari beberapa pengertian *work life balance* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi konflik dalam kehidupannya. Sependapat dengan Huthcheson dalam (Prayogi et al., 2019) *Work life balance* dapat menjadi kerangka kepuasan karyawan dalam mencapai penyesuaian kehidupan kerja. Keadaan atau kondisi dimana karyawan dapat memberikan penyesuaian antara permintaan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarga.

Stres kerja dapat terjadi karena tidak cukupnya tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan jumlah tenaga kesehatan yang bekerja, hal ini dapat menimbulkan stres kerja yang serius bagi tenaga kesehatan. Keadaan ini dapat mengganggu mental para tenaga medis perempuan ketika bekerja dan dapat menyebabkan stres kerja di lingkungan kerja. Dalam Fardah dan Ayuningtias, (2020) dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Stres kerja merupakan suatu reaksi emosional yang muncul dari dalam diri seseorang berdasarkan bagaimana seseorang menilai tekanan atau beban yang ada pada dirinya, karena adanya ketidakseimbangan antara potensi yang dimiliki seseorang dengan tuntutan yang terkait dengan tujuan kerja dan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu mengamati sampel yang diambil dengan tujuan memberi gambaran umum penelitian. Pendekatan kuantitatif, yaitu pencatatan data dengan berbasis angka (Rochendi & Nuryaman, 2022). Prosedur pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan kriteria tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit, ada 229 karyawan perempuan yang sudah menikah di Panti Rahayu Yakkum Purwodadi. Penelitian ini menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas ditunjukkan semua item pernyataan kuesioner bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu lebih dari 0,13 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%). Maka bisa disimpulkan bahwa semua item pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

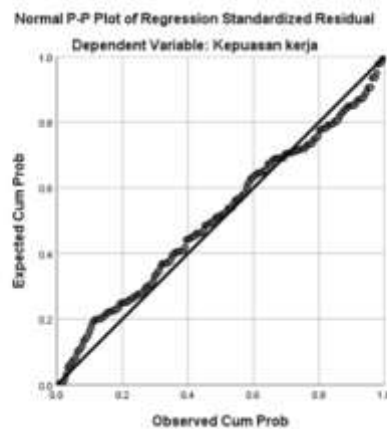
Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Keterangan
Konflik Peran	0,746	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,606	Reliabel
Stres Kerja	0,904	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,764	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan pada table 1, hasil uji reliabilitas dinyatakan nilai cornbach's alpha > 0,60 pada masing-masing variabel sehingga dinyatakan reliabel.

#### Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil uji *Normal p-plot*

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa sebaran data grafik p mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

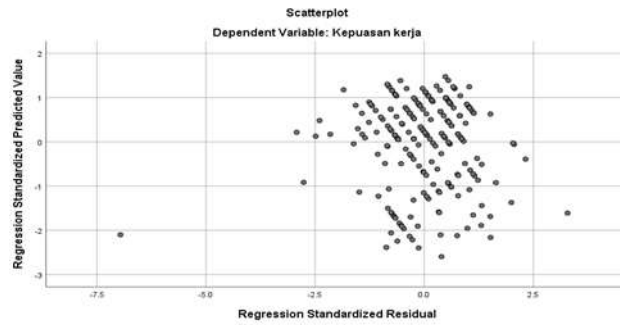
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	24.710	1.853		13.337	.000		
1	Konflik Peran	.183	.097	.162	1.882	.061	.366	2.735
	Work life balance	.483	.108	.316	4.456	.000	.541	1.848
	Stres kerja	.088	.033	.223	2.650	.009	.383	2.611

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Pada table 2 nilai VIF pada tiap variabel bernilai 2,735 (Konflik peran), 1,848 (Work life balance), dan 2,611 (Stres kerja) yang artinya dibawah 10 sementara nilai tolerance tiap variabel Konflik peran 0,366, Work life balance 0,541 dan Stres kerja 0,383 yang mana semua bernilai di atas 0.01. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Disimpulkan bahwa titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola pasti. Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model penelitian pada regresi yang diberikan berdasarkan uji heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.710	1.853		13.337	.000
1					
Konflik Peran	.183	.097	.162	1.882	.061
Work life balance	.483	.108	.316	4.456	.000
Stres kerja	.088	.033	.223	2.650	.009

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan table 3, dapat diketahui hasil uji regresi linier berganda menghasilkan nilai uji regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 24,710 + 0,183X_1 + 0,483X_2 + 0,088X_3$$

## Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1056.807	3	352.269	47.336	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	1674.434	225	7.442		
	Total	2731.240	228			

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan pada table 4 menjelaskan terlihat hasil uji f menunjukkan nilai Fhitung sebesar 47,336 pada taraf signifikansi 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

## Uji t

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	24.710	1.853		13.337	.000
	Konflik Peran	.183	.097	.162	1.882	.061
1	Work life balance	.483	.108	.316	4.456	.000
	Stres kerja	.088	.033	.223	2.650	.009

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan table 5 menjelaskan, Variabel konflik peran (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar 1,882 > 1,651 dan positif yang berarti nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  apabila dilihat dari nilai signifikansi variabel X1 memperoleh nilai sebesar 0,061 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada variabel *work life balance* (X2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,456 > 1,651 dan positif yang berarti nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  apabila dilihat dari nilai signifikansi variabel X1 memperoleh nilai sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada variabel stress kerja (X3) mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,650 > 1,651 dan positif yang berarti nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$

hitung apabila dilihat dari nilai signifikansi variabel X1 memperoleh nilai sebesar  $0,009 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.379	2.728

Sumber: data diolah SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel 6 menjelaskan, nilai *Adjusted R square* sebesar 0,379 maka dapat diartikan peran variabel variabel Konflik peran (X1), variabel *Work life balance* (X2), variabel Stres kerja (X3) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 37,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja wanita bekerja menikah dipengaruhi oleh *work life balance* yaitu tingkat keseimbangan kehidupan pribadi. Perempuan pekerja yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan keluarga dapat menikmati pekerjaannya dengan tenang. Perempuan bekerja seringkali mengalami konflik peran antara peran ibu rumah tangga dan pekerja di tempat kerja sehingga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja. Semakin banyak stres yang dialami seorang perempuan pekerja, maka semakin rendah kepuasan kerjanya dan semakin tinggi ketidakpuasan kerjanya. Peneliti dapat memberikan rekomendasi kepada instansi untuk meningkatkan jumlah karyawan di perusahaan, khususnya bagi perempuan, yang berperan penting dalam fasilitas kesehatan rumah sakit. Panti Rahayu Yakkum Purwodad harus memperhatikan *work life balance* dan stres kerja karena kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikelola dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). *MENGUKUR WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA WANITA PEKERJA*. 11.
- Manajemen Konflik Peran Ganda, P., dan Keselamatan Kerja Terhadap Perawat Wanita, K., Sandi Ikmal Huda, A., Prihatini, D., & Paramu Jurusan Manajemen, H. (n.d.). *Work-Family Conflict Management, Training, Health and Safety On The Performance Of Female Nurses (Case Study at RSUD BLAMBANGAN Banyuwangi)*.
- Megaster, T., dkk. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan C Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Meiliana Enok, F., Wijono, S., Kristen, U., & Wacana, S. (n.d.). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SKY INVESTMENT INDONESIA. In *Jurnal Talenta Psikologi Nomor XII* (Vol. 1).
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nabila, A., Nayati Utami, H., & Khurotul Aini, E. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja ( Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT . Bank BRI Syariah , Tbk Pusat ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(2),
- Nurida Safitri, L., & Astutik STIE PGRI Dewantara Jombang, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja* (Vol. 2, Issue 1).
- Online, J., & Mei, ; (2020). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA CV FATIH TERANG PURNAMA)*. 4(5), 831–842.
- Permatasari, DZ, & Dwiyantri, S. (2018). Penerapan Video Tutorial Nail Art Ombre untuk meningkatkan Hasil Belajar Psikomotor Siswa Tata Kecantikan Kulit di SMK Negeri 8 Surabaya. *Jurnal Tata Rias*, 6 (2), 72–79.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rochendi, L. R., & Nuryaman, N. (2022). Pengaruh Sales Growth, Likuiditas Dan Ukuran

Perusahaan Terhadap Financial Distress. *Owner*, 6(4).

Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. 4(3).

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan kesepuluh. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.

Sup, D. F. A., Rosalina, N. M., Lahuri, S. bin, Rachmawati, A., & Aziz, M. A. (2023). Pengaruh Persepsi dan Religiusitas Terhadap Kebiasaan Bersedekah Mahasiswi. *IQTISHODUNA*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/iq.v1i1.17820>

Wahab, A., Yasrie, A., & Pengaruh, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.