

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work Family Conflict*

Wanita di tempat kerja dan di rumah memiliki dua peran yang sama pentingnya, di tempat kerja wanita harus mencapai tujuan perusahaan secara profesional, sedangkan di rumah wanita mengemban tanggung jawab utama mengurus keluarga. Memainkan kedua peran tersebut dalam waktu yang bersamaan tidaklah mudah, sehingga dalam praktiknya dapat terjadi konflik tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Frone, *et al* (2000) dalam Triaryati (2003) menyebut konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak seimbang. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran pekerjaan, dan usaha ini dipengaruhi oleh kemampuan yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya.

Konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi ketika seseorang berusaha untuk memenuhi persyaratan peran di tempat kerja dan bisnis dipengaruhi oleh usaha kemampuan orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan sebaliknya, dimana persyaratan peran tidak terpenuhi di keluarga dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan akibat dari tekanan beban kerja, pekerjaan yang berlebihan dan menyita waktu, seperti pekerjaan yang terburu-buru dan deadline, serta kebutuhan keluarga berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaan rumah Greenhaus dan Beutell (1985).

Spector (2002) dalam Robbins (2004) mengemukakan konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan kerja tidak seimbang sehingga terjadi disonansi dengan tuntutan keluarga. Boles, *et al* (2001) dalam Purnamasari (2008) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh pekerja. Tuntutan pekerjaan terkait dengan stres akibat

beban kerja dan jam kerja yang panjang, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan tergesa-gesa sehingga penyelesaian pekerjaan tidak akurat. Kebutuhan keluarga terkait dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani berbagai tugas.

2.1.1.1 Indikator *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Adekola (2010) mengidentifikasi tiga jenis indikator konflik *work family conflict*, yaitu:

1. Pekerjaan berbasis waktu mengganggu keluarga (*Time based work interference with family*)

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan satu persyaratan pekerjaan dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan persyaratan lainnya.

Bentuk konflik ini berkaitan dengan:

- a) Jam kerja
- b) Lembur
- c) Kehadiran
- d) Pergeseran atau pembagian kerja yang tidak teratur menyebabkan konflik antara waktu kerja dan waktu keluarga.
- e) Mengontrol kemajuan pekerjaan

2. Tekanan pekerjaan mengganggu keluarga (*Strain-based work interference with family*)

Tekanan dari satu peran dapat mempengaruhi peran lainnya. Gejala tekanan jenis ini meliputi:

- a) Ketegangan yang dialami
- b) Kecemasan
- c) Kelelahan
- d) Karakteristik peran pekerjaan
- e) Dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Pekerjaan berbasis perilaku mengganggu keluarga (*Behavior-based work interference with family*)

Bentuk terakhir dari *work family conflict* adalah konflik berbasis perilaku di mana pola perilaku tertentu tidak sejalan dengan harapan tentang perilaku peran lain. Sama seperti solusi untuk masalah di tempat kerja disamakan

dengan solusi untuk masalah di rumah. Studi ini mengacu pada teori Greenhaus dan Beutell sebagai indeks utama untuk mengukur konflik *work family conflict*.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Work Family Conflict

Frone & Bellavia (2005) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)

Karakteristik demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak bungsu) Misalnya, perempuan lebih mungkin mengalami konflik peran karena pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai tanggung jawab terbesar perempuan dibandingkan laki-laki.

2. Peran keluarga (*family role predictors*)

Pembagian waktu pekerjaan rumah tangga (perawatan dan pekerjaan rumah tangga)

3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Pembagian waktu, tuntutan kerja yang terlalu banyak, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, karakteristik tempat kerja, contohnya terlalu banyak tugas akan menyebabkan karyawan harus bekerja lembur, atau terlalu banyak penugasan akan menyebabkan karyawan bekerja lembur. Karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dan untuk berada di perjalanan sehingga memengaruhi peran lainnya.

2.1.1.3 Dampak Work Family Conflict

Hasil penelitian dari Allen, *et al* (2000) dalam Srivastava (2012) menjelaskan bukti signifikan terkait konflik pekerjaan-keluarga, yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dikaitkan dengan berbagai pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen, non-pekerjaan termasuk kepuasan keluarga dan stres terkait dengan depresi dan kelelahan. Ahmad (2008) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak negatif terhadap kinerja. Konflik pekerjaan-keluarga dikaitkan dengan penurunan perhatian dan konsentrasi di tempat kerja, ketidakhadiran, keterlibatan kerja yang rendah, dan

penurunan kewarganegaraan organisasi, yang pada akhirnya mengurangi kinerja secara keseluruhan.

2.1.1.4 Strategi Manajemen *Work Family Conflict*

Individu yang terus mengalami konflik peran mencari cara untuk mengurangi konflik dan ketegangan yang dirasakan. Allen, *et al* (2001) dalam Dixon (2007) mengemukakan cara berikut untuk mengatasi *work-family conflict*:

1. Manajemen waktu

Manajemen waktu adalah strategi yang sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja. Manajemen waktu yang dapat dilakukan adalah merencanakan dan menetapkan tujuan kerja, menetapkan prioritas, dan mendelegasikan beberapa tugas di rumah dan di kantor.

2. Manajemen Rumah

Manajemen rumah tangga adalah manajemen yang dapat dilakukan dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga, karena meringankan beban kerja sehari-hari perempuan dan memungkinkan perempuan untuk lebih fokus pada anak dan suami mereka setelah bekerja. Perempuan yang sudah bekerja seperti itu tetap bisa memenuhi komitmennya terhadap keluarga sekaligus merawat seluruh anggota keluarga.

3. Manajemen pekerjaan

Seseorang yang sudah bekerja dengan sangat bersungguh-sungguh menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga, semakin banyak pekerjaan yang menumpuk dan tertunda, semakin malas untuk segera menyelesaikan pekerjaan sehingga menghambat hubungan dengan keluarga.

2.1.2 *Family Work Conflict*

Konflik peran ini dapat terjadi karena pekerjaan yang belum selesai atau tekanan kerja yang mengganggu kebutuhan keluarga. Menurut Noor (2004), *Family Work Conflict* adalah konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas kerja. Misalnya, seseorang membatalkan pertemuan penting karena anaknya sakit. Contoh lainnya adalah ketika seorang ibu harus memilih antara memenuhi deadline pekerjaan dan bekerja lembur di kantor atau pulang untuk mengasuh anak. Wanita harus bisa memenuhi deadline agar tidak

mengganggu waktu keluarga. Selain itu, perbedaan gender juga dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi timbulnya konflik keluarga. Pengasuhan anak biasanya dilakukan oleh perempuan, sehingga keberadaan istri yang bekerja dapat menimbulkan lebih banyak konflik keluarga (Voydanoff, 1988 dalam Adelola, 2010).

Family-work conflict (FWC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari peran pekerjaan dan konflik keluarga saling bertentangan, sehingga menjadi lebih sulit untuk menjalani peran di tempat kerja karena mereka juga menjalani peran di rumah dan sebaliknya. Menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan Greenhaus & Beutel (1985). *Family-work conflict* (FWC) terjadi karena ketidaksesuaian antara kondisi aktual dan harapan. Wanita cenderung melaporkan campur tangan keluarga di tempat kerja. *Family-work conflict* (FWC) dapat menyebabkan stres kerja karena memaksa seseorang untuk berperilaku dengan cara yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffuddin, 2003).

2.1.2.1 Indikator *Family Work Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Adekola (2010):

1. *Time based family work conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.

2. *Strain based family work conflict*

Tekanan dalam peran keluarga dapat memengaruhi kinerja peran di tempat kerja.

3. *Bahavior family work conflict*

Pola perilaku peran keluarga tertentu tidak selaras dengan ekspektasi perilaku peran kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan acuan dari 3 (tiga) indikator tersebut.

2.1.3 Work Life Balance

Menurut Hudson (2005) dalam Maslichah & Hidayat (2016), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* sering berkaitan dengan menyeimbangkan atau mempertahankan berbagai aspek kehidupan manusia. Hutcheson (2012) dalam Maslichah & Hidayat (2016) menambahkan bahwa *work-life balance* tidak hanya melibatkan waktu, tetapi juga perasaan senang tentang seberapa terlibat seseorang dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan. Lazar et.al (2010) *Work-life balance* adalah tingkat pencapaian kepuasan kerja individu dalam berpartisipasi terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang dimiliki dalam kehidupannya dan melakukan semaksimal mungkin. Poulose & Sudarsan (2014) mendefinisikan *work life balance* sebagai pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup dibutuhkan energy dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Poulose & Sudarsan (2014) mengajukan teori mengenai *work life balance* yaitu bagaimana batasan antara pekerjaan dan kehidupan dengan bekerja/keluarga sebagai yang utama, dan memisahkan antara fisik dan psikologis. Teorinya menjelaskan bahwa adanya sinergi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Lockwood (2003) dalam Qodzarina, et al (2018) *Wok Life Balance* adalah kondisi yang menyeimbangkan dua kebutuhan, yaitu kondisi kerja dan kondisi pribadi seseorang. Selain itu, Delecta (2011) dalam Qodzarina, et al (2018) menambahkan *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu memenuhi tanggung jawab pekerjaan, berkomitmen kepada keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Penjelasan lain untuk *Work-life balance* oleh McDonald & Bradley (2005) dalam Lingga (2020) adalah Sejauh mana individu puas dan terlibat secara seimbang dalam peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan mereka di luar pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* adalah seberapa pandainya seseorang memisahkan minat kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang bekerja.

2.1.3.1 Komponen – Komponen Work Life Balance

4 Komponen penting menjadi alat ukur *work-life balance* Menurut Poulouse & Sudarsan (2014), yaitu:

1. Waktu
Banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan selain bekerja.
2. Perilaku
Mencakup tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia mampu mewujudkan yang ia inginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (strain)
Termasuk kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit tetap fokus.
4. Energi
Energi adalah sumber daya yang terbatas dalam diri manusia ketika individu kekurangan energi untuk melakukannya menyebabkan aktivitas dapat meningkatkan stres.

2.1.3.2 Indikator *Work Life Balance*

Hudson (2005) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi atau aspek dalam *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu (Time Balance)
Jam yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. Berpartisipasi dalam keseimbangan (Involvement Balance)
Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.
3. Keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance)
Tingkat kepuasan dengan pekerjaan dan peran keluarga adalah sama.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work life Balance*

Poulouse & Sudarsan (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, sebagai berikut:

1. Faktor Individu (Individual Factors)
 - a) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara di mana seorang individu berperilaku terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama, yaitu; extraversion (tingkat kenyamanan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau ketelitian (kegigihan dan motivasi yang mendalam mencapai tujuan), neurotisme (anti-stres), dan terbuka untuk pengalaman.

b) Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*)

Kesejahteraan psikologis mengacu pada karakteristik psikologis yang positif, contohnya termasuk penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi pula.

c) Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan menggunakan emosi atau perasaan.

2. Faktor organisasi (Organisational Factor)

a) Pengaturan Kerja (*Work Arrangement*)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai mengatur dan memberikan bantuan di tempat kerja dan di luar pekerjaan seperti merekrut, mempertahankan dan motivasi.

b) Kebijakan dan Program *Work-Life Balance* (*Work life balance Policies and Programs*)

c) Dukungan Organisasi (*Work Support*)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family* kebijakan/manfaat dan fleksibilitas untuk menyusun jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi pekerjaan, dukungan atasan dan fokus pada karir pegawai.

d) Kerja (*Job Stress*)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap lingkungan kerja seperti ancaman atau tuntutan, perasaan tidak nyaman individu yang sedang bekerja.

e) Teknologi (*Techology*)

Teknologi dapat membantu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, jadi bagus untuk manajemen waktu.

f) Peran (*Role Related Factors*)

Konflik peran, ambiguitas peran, dan jam kerja berlebihan memiliki peran besar dalam munculnya pekerjaan konflik hidup. Semakin kacau perannya, semakin sulit juga mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*Work life Balance*).

3. Pengaruh faktor social (Societal Factors Influencing)

a) Pengaturan Penitipan Anak (*Child Responsibility*)

Terkait dengan jumlah anak dan tanggung jawab orang tua menciptakan ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga.

b) Dukungan Keluarga (*Family Support*)

Dukungan pasangan, dukungan orang tua dan persyaratan individu dan keluarga

4. Faktor lain

Usia, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, jenis pekerjaan, pendapatan dan jenis keluarga.

2.1.3.4 Manfaat dan Fungsi *Work Life Balance*

Hudson (2005) dalam Paulose & Sudarsan (2014), mencapai keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan beberapa hasil yang berbeda terbagi menjadi dua kategori: keluaran yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan keluaran tidak terkait dengan pekerjaan. Fungsi keseimbangan kehidupan kerja di tempat pekerjaan adalah:

1. Kepuasan kerja

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *work-life balance* secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

2. Komitmen terhadap organisasi

Work-life balance juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan kepada organisasi. Semakin tinggi *work-life balance* karyawan, Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya.

3. Minimnya Turnover

Work-life balance telah terbukti berhubungan secara signifikan dengan Turnover. Hubungan antara *work life balance* dan turnover berkorelasi negatif. Semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat turnover karyawan.

4. Minimal absen

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja itu berhubungan signifikan dengan absensi atau ketidakhadiran karyawan. Hubungan semacam itu hubungan yang dimiliki adalah negatif, sehingga semakin tinggi *work life balance* karyawan maka tingkat absensi karyawan semakin rendah.

5. Performa kerja

Work-life balance memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *Work-life balance* tinggi memiliki kinerja yang baik.

Dari teori *work life balance* atau kehidupan keseimbangan kerja maka yang menjadi Indikatornya adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Colquitt, LePine & Wesson (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Bertentangan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Robbins (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yaitu hasil evaluasi karakter-karakteristiknya. Berikutnya Handoko (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional sebagai refleksi perasaan sangat erat kaitannya dengan sikap dan situasi karyawan itu sendiri, kerjasama antara pimpinan dan karyawan.

Hal ini tergantung pada sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan tempat kerja.

Menurut definisi yang dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau kesenangan sikap pribadi terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan.

2.1.4.1 Teori-Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Herzberg dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas dalam bekerja (*dissatisfiers – satisfiers*).

Herzberg (1987) ada dua situasi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, kondisi eksternal, kondisi pekerjaan (*job context*), jika kondisi tersebut tidak ada, karyawan akan merasa tidak puas, dan tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, konteks pekerjaan, berupa kondisi intrinsik, mendorong tingkat motivasi yang kuat yang mengarah pada prestasi pekerjaan yang baik. Ketika kondisi ini tidak terpenuhi, ketidakpuasan yang berlebihan dapat muncul.

Herberger menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Menurut Herzberg, faktor kepuasan kerja yang disebut motivator berkaitan dengan isi atau sifat intrinsik pekerjaan, yaitu:

a) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Kemampuan menentukan sikap terhadap tindakan yang dilakukan dan kemampuan mengambil resiko atas tindakan yang dilakukan.

b) Peluang untuk maju (*Advancement*)

Kemungkinan bahwa seorang pekerja akan dapat membuat kemajuan di tempat kerja.

c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu, tergantung pada bidangnya masing-masing.

d) Pencapaian (*Achievement*)

Hasil kerja seseorang berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan dalam melaksanakan tugasnya.

e) Pengakuan (*Recognition*)

Tingkat pengakuan atas kinerja atau hasil pekerjaan mereka. Menurut Herzberg, adanya faktor-faktor tersebut akan memberikan karyawan rasa puas, tetapi juga tidak memiliki faktor ini tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

2. Teori Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Theory*)

Colquitt, *et al* (2015) mengajarkan bahwa ada lima unsur yang menghasilkan keadaan psikologis saat menghadapi pekerjaan, yaitu:

a) Variasi (*Variety*)

Sejauh mana pekerjaan ini membutuhkan banyak aktivitas yang menunjukkan banyak keterampilan dan bakat yang berbeda.

b) Identitas (*Identity*)

Sejauh mana pekerjaan perlu dilakukan secara penyelesaian keseluruhan, dapat diidentifikasi, adalah pekerjaan yang mencapai hasil yang nyata dari awal sampai akhir.

c) Makna (*Significance*)

Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan orang lain.

d) Otonomi (*Authonomy*)

Kerja adalah suatu keadaan dimana individu diberikan kebebasan, kemandirian dan keleluasaan untuk bekerja.

e) Umpan balik (*Feedback*)

Sejauh mana lingkungan melakukan aktivitas yang diperlukan untuk pekerjaan itu memberi karyawan informasi yang jelas tentang seberapa baik kinerja mereka.

2.1.4.2 Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2017) berpendapat bahwa aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Gaji atau upah

Gaji yang cukup dan rasa keadilan bagi orang lain (*perceived equity vis-a-vis others*).

2. Pekerjaan

Meliputi tanggung jawab, minat dan pertumbuhan.

3. Promosi

Peluang untuk maju, termasuk peluang untuk maju lebih jauh.

4. Penyediaan atau Pengawasan Kerja

Kualitas pengawasan, termasuk bantuan teknis dan dukungan sosial.

6. Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja, termasuk keharmonisan dan rasa hormat sosial.

2.1.4.3 Unsur Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2017) menyatakan bahwa ada lima faktor yang menjadi penyebab kepuasan kerja pekerja, yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. Ketidakpuasan (*Disrepancies*)

Kepuasan karena terpenuhinya harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan individu dari pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan adalah hasil dari keyakinan bahwa pekerjaan memenuhi nilai-nilai kerja pribadi yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan tergantung pada seberapa jujur karyawan diperlakukan dan dipekerjakan. Menganggap hasil kerja relatif terhadap masukan sebagai lebih bermanfaat daripada hasil/masukan penting lainnya.

5. Komponen Watak/Genetik (*Dispositional/Genetic Components*)

Kepuasan kerja adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Dampak kepuasan kerja Robbins (2017) Ada empat cara pengungkapan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

1. Keluar (*exit*)

Ketidakpuasan diungkapkan melalui tindakan yang langsung meninggalkan organisasi.

2. Menyuarakan (*voice*)

Ketidakpuasan diungkapkan melalui prestasi dan upaya konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

3. Loyalitas (*loyalty*)

Ketidakpuasan berarti secara pasif menunggu kondisi membaik.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Mengekspresikan ketidakpuasan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Robbins (2017) juga menambahkan bahwa terdapat dampak tambahan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu *counterproductive work behavior* (CWB). Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang secara aktif merusak organisasi, termasuk mencuri, agresif terhadap rekan kerja, terlambat atau tidak hadir.

Selain itu, Robbins menemukan hubungan negatif yang konsisten antara kepuasan dan ketidakhadiran, namun hubungan tersebut sedang hingga lemah. Secara umum, karyawan yang tidak puas memiliki ketidakhadiran yang tinggi ketika banyak alternatif pekerjaan tersedia, tetapi ketika sedikit alternatif yang tersedia, karyawan yang tidak puas memiliki ketidakhadiran (rendah) yang sama dengan karyawan yang puas. Organisasi yang menawarkan tunjangan cuti sakit yang bebas mendorong semua karyawan, termasuk mereka yang sangat puas, untuk mengambil cuti.

Robbins juga menambahkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan turnover lebih kuat daripada hubungan antara kepuasan dan ketidakhadiran. Secara keseluruhan, pola kepuasan kerja yang menurun adalah prediktor terbaik dari niat berpindah. Tingkat turnover juga terkait dengan lingkungan kerja. Jika suasana di dalam tempat kerja karyawan merupakan salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja yang menyebabkan turnover karyawan akan ada efek penulanan. Hal ini menunjukkan bahwa manajer mempertimbangkan pola kepuasan kerja (dan perputaran) rekan kerja saat menugaskan rekan kerja ke area baru. Dari kesimpulan teoritis di atas, indikator kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, penyedia atau pengawasan, dan rekan kerja.

2.2 Kajian Empiris

Peneliti-peneliti terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan Yayasan Taruni Bhakti Madiun” dilakukan oleh Islamiati dan Deni (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Sampel penelitian ini adalah karyawan wanita Yayasan Taruni Bhakti Madiun yang berjumlah 47 pegawai. Metode pengambilan sampel mengadopsi metode total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita Yayasan Taruni Bhakti Madiun.
2. Penelitian yang berjudul “Work Life Balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction” dilakukan oleh Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent and Ines Alegre (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, kebanggaan organisasi, dan kepuasan kerja. Dalam menilai keseimbangan kehidupan kerja karyawan, makalah ini mempertimbangkan dua premis terkait: dukungan supervisor dan otonomi pekerjaan; dan mengeksplorasi hubungan mereka dengan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja. Untuk menguji hipotesis, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data di organisasi farmasi di Spanyol, diperoleh 374 tanggapan. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk analisis data. Data mengkonfirmasi hubungan antara struktur yang dianalisis. Temuan mendukung hipotesis hubungan antara dukungan *work-life balance* dan otonomi supervisor dan *work-life balance* karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja karyawan terkait dengan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja.
3. Penelitian yang berjudul “Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction” dilakukan oleh Aqeel Ahmed Soomro,

Robert J. Breitenacker, Syed Afzal Moshadi Shah (2018). Tujuan penelitian ini adalah karena masyarakat baik di negara berkembang maupun negara maju saat ini sedang menghadapi isu-isu seperti konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Maka dari itu, tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara work-life balance, konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga- pekerjaan dan kepuasan karyawan sebagai variabel moderasi. Objek dari penelitian ini adalah dosen yang mengajar *full time*. Tanggapan dari 280 anggota fakultas universitas muda yang mengajar di universitas negeri di Islamabad, Pakistan, dipelajari dengan menggunakan analisis regresi linier untuk menguji enam hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* serta konflik antara *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderating pada hubungan antara *work-life conflict*, *work-family conflict*, *family work conflict* dan kinerja karyawan.

4. Penelitian yang berjudul “Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers” dilakukan oleh Tazrin Priyanka Jahan, Momotaj Akter Mily, Md. Asadujjaman, Mohammad Arani and Md. Mashum Billal (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak konflik peran pekerjaan-keluarga pada pekerjaan dan kepuasan hidup tiga profesional utama: dokter, insinyur, dan guru universitas. Data dikumpulkan melalui survei tatap muka terhadap 60 dokter, 60 insinyur, dan 60 guru universitas dari berbagai institusi negeri dan swasta di Bangladesh. Analisis data yang dilakukan adalah analisis statistik angket (mean, SD, nilai maksimum, nilai minimum), analisis deskriptif (%), uji-t, analisis uji varians, analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa guru universitas mengalami lebih banyak konflik kerja-keluarga (WFC) pada kepuasan kerja dan konflik keluarga kerja (FWC) pada pekerjaan dan kepuasan hidup daripada dokter dan insinyur. Namun, insinyur mengalami lebih banyak WFC dalam hal kepuasan hidup. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kontrol

seperti identitas jenis kelamin, jumlah anak, status perkawinan, tingkat pendidikan dan agama berpengaruh signifikan terhadap WFC, FWC, kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

5. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Kantor Pajak di Wilayah Solo Raya” dilakukan oleh Nur Indrayati (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *work-life balance*, (2). Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. (3). Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. (4). Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui simple random sampling yang memiliki jumlah sampel sebanyak 254 pegawai di KPPS Solo Raya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *work-life balance*. Hal ini dikarenakan semakin rendah *work-life balance* pegawai yang disebabkan oleh semakin tinggi konflik kerja-keluarga pegawai, maka kinerja pegawai cenderung semakin rendah, begitu pula sebaliknya.
6. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Pada Pegawai Pt Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Semarang Dan Batang)” dilakukan oleh Dian Puspitasari dan Intan Ratnawati (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai variabel intervening yang dapat dikendalikan oleh karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi ini terdiri dari karyawan tetap dan sudah menikah dari level manajemen

puncak dan menengah di PT Jasa Marga Toll Road Operator Cabang ABC Semarang sebanyak 52 orang, dan PT Jasa Marga Tol Operator Jalan Cabang Batang-Semarang sebanyak 34 orang. Total populasi dalam penelitian ini adalah 86 orang. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *software Smart PLS* yang merupakan alat untuk menganalisis data. Hasil temuan menunjukkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, *work-family conflict* berdampak negatif terhadap work-life balance, work-life balance berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan *work-life balance* memediasi dampak tersebut. Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian, hal ini berarti konflik pekerjaan-keluarga perlu dikurangi untuk meningkatkan kinerja manajer menengah dan senior operator jalan tol PT Jasa Marga Semarang dan Batang. Selain itu, work-life balance perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja manajer menengah dan senior operator jalan tol PT Jasa Marga Semarang dan Batang.

7. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)” dilakukan oleh Lisa Dwi Afrilia (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel *work-family conflict* (X) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang diambil adalah 42 orang karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Hasil yang diperoleh dari *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Saran penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah terus memberikan motivasi dan semangat kepada bawahan, memahami permasalahan serta meminimalisir konflik di

rumah dan di tempat kerja. Peneliti berharap temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Rumah Sakit Permata Bunda Malang untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Penelitian yang berjudul “The mediating effect of work–life balance on the relationship between work– family conflict and life satisfaction” dilakukan oleh Karckay & Bakalim (2017). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan skala keseimbangan kehidupan kerja untuk perempuan dan laki-laki yang bekerja di Turki. Tujuan kedua adalah untuk menyelidiki peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja antara konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan kepuasan hidup. Dalam Studi 1 (N = 274), skala keseimbangan kehidupan kerja dikembangkan dan bukti awal validitasnya diberikan. Dalam Studi 2 (N = 356), analisis faktor konfirmatori mendukung unidimensionalitas skala. Alfa Cronbach untuk konsistensi internal dan reliabilitas komposit adalah 0,92. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara work family conflict dan life satisfaction, dan antara hubungan family work conflict dan life satisfaction. Terdapat hubungan dan signifikan antara work life balance dan life satisfaction dan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan pada work life balance antara work family conflict dan family work conflict terhadap life satisfaction. Analisis multikelompok mengungkapkan bahwa jalur struktural model lengkap tidak berbeda berdasarkan jenis kelamin.
9. Penelitian yang berjudul “Outcomes of work – life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health : A study across seven cultures” dilakukan oleh Haar, Russo, Sune, & Ollier-malaterre (2014). Studi ini menyelidiki pengaruh *work-life balance* (WLB) pada beberapa hasil individu lintas budaya. Menggunakan sampel 1416 karyawan dari tujuh populasi berbeda - Malaysia, Cina, Maori Selandia Baru, Eropa Selandia Baru, Spanyol, Prancis, dan Italia . Hasil menunjukkan bahwa work life balance memiliki dampak tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap job satisfaction orang tua bekerja dan non-orang tua bekerja.

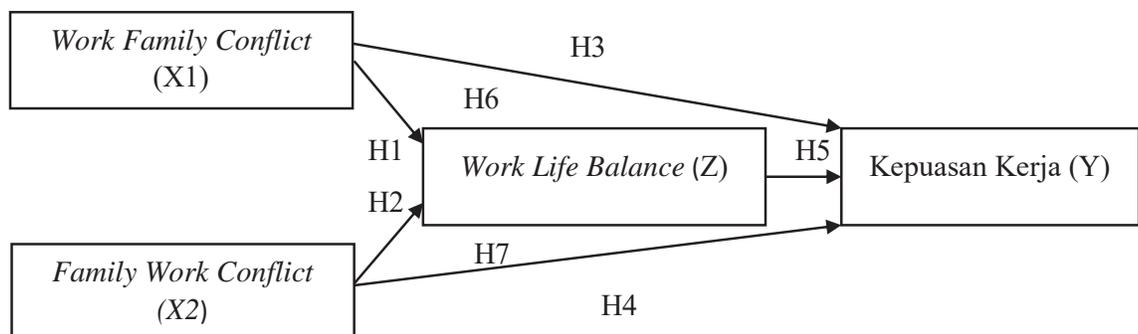
10. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Work-Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Job Satisfaction Dengan Work Family Centrality Sebagai Variabel Moderasi” dilakukan oleh Donny Eka Setiawan (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dan untuk menguji variabel sentralitas pekerjaan-keluarga sebagai variabel moderator dalam model. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satresnarkoba Polrestabes Surabaya yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk pengambilan sampel. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
11. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work From Home* Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa Pascasarjana Di Kota Malang Yang Bekerja)” dilakukan oleh Alifiardi Arrizky Azhar (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* dan *work-life balance* terhadap produktivitas seseorang dengan peran ganda yaitu mahasiswa pascasarjana yang aktif bekerja di Kota Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non kasus kausalitas dengan jumlah responden 85 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan alat yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Teknik analisis hipotesis menggunakan persamaan model struktural (SEM) berbasis *partial least squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *work from home* dan *work-life balance*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dampak bekerja dari rumah dan *work-life balance*, semakin tinggi pula

kepuasan kerja. Studi ini juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis masalah yang dihadapi maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

1. Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang akan mempengaruhi munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah *Work Family Conflict (X1)* dan *Family Work Conflict (X2)*.
2. Variabel intervening dalam hal ini adalah *Work Life Balance (Z)*.
3. Variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah *Kepuasan Kerja (Y)*.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa *Kepuasan Kerja Pegawai* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, *Family Work Conflict* dan *Work Life Balance*. Dengan memperhatikan *Work*

Family Conflict, *Family Work Conflict* dan *Work Life Balance* maka pegawai akan memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga menghasilkan kerja yang baik.

2.3.2 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Work Life Balance*

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antar peran berupa limpahan negatif dari lingkungan kerja ke dalam keluarga (Byrne and Baring, 2017). Hal ini sebenarnya menetapkan tingkat stres bagi karyawan karena mereka menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, sehingga lebih sedikit waktu yang tersedia untuk keluarga. Konflik antara dua peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat dihindari karena keduanya bergerak berlawanan arah dan sama sekali tidak sesuai satu sama lain karena kedua peran tersebut menghadirkan kebutuhan, prioritas, norma, harapan, dan persyaratan yang berbeda (Shaffer, *et al.*, 2016). Jika kondisi ini terus berlanjut, pegawai akan mengalami *work-life balance*. *Work-life balance* secara luas didefinisikan sebagai tingkat kepuasan antara berbagai peran dalam kehidupan pribadi individu (Indrayati, 2021). Puspitasari dan Ratnawati (2022) Menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H1: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

2. Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap *Work Life Balance*

Banyak pegawai merasa sulit menyeimbangkan peran mereka di rumah dengan peran mereka di tempat kerja (*family work conflict*), terutama ketika jam kerja panjang dan organisasi tidak responsif. Mungkin manajemen menganggap itu masalah pribadi setiap pegawai. Tapi keluarga adalah bagian fundamental dari masyarakat dan teori manajemen tradisional yang memisahkan urusan keluarga dan pekerjaan tidak lagi relevan. *Family work conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan (Lingard dan Francis, 2012). Akhirnya, jika situasi ini berlangsung lama, pegawai akan mengalami *work-life balance*. *Work-life*

balance secara luas didefinisikan sebagai tingkat kepuasan antara berbagai peran dalam kehidupan pribadi individu (Indrayati, 2021). Jahan, *et al* (2022) Membuktikan bahwa Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap *Work Life Balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap *work life balance*. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H2: *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran kerja dan peran keluarga karena tuntutan tekanan yang tinggi terkait dengan masing-masing peran dan penurunan kinerja di kedua peran tersebut. Ini didasarkan pada teori konflik peran, yang mengasumsikan bahwa individu memiliki jumlah sumber daya yang tetap dalam hal waktu dan energi yang dapat dialokasikan untuk peran yang berbeda. Konflik pekerjaan-keluarga dipahami sebagai fenomena dua arah, termasuk konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Selanjutnya, itu memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja (Buonocore, 2012). Soomro, *et al* (2018) menyimpulkan dari hasil pengujian bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H3: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

4. Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

FWC terjadi ketika komitmen dan kepentingan keluarga mengganggu kehidupan kerja, seperti tanggung jawab utama untuk anak-anak, tanggung jawab mengasuh orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, dan anggota keluarga yang tidak mendukung. FWC memiliki dampak yang lebih besar pada kehidupan dan kepuasan kerja. Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenacker, Syed Afzal Moshadi Shah (2018) dari hasil pengujian disimpulkan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H4: *Family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

5. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Ramadhani (2013) komponen yang dapat dilakukan untuk menjaga *work-life balance* dengan memberikan bonus (tunjangan), fasilitas kesehatan dan kebugaran, membantu merawat anak dan orang tua pekerja yang lebih tua, dan memberikan kebijakan cuti sakit. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga yang sangat dibutuhkan agar kepuasan kerja dapat terjaga dengan baik. Islamiati dan Deni (2019) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H5: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

6. Peran mediasi *Work Life Balance* pada hubungan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

Konflik di tempat kerja mengurangi kepuasan kerja (Wasito, 2012). Seseorang yang merasa memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan keluarga cenderung berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Anderson. *et al* (2002) dalam Iifah (2008) menemukan bahwa WFC (*Work-Family Conflict*) jika terus menerus dialami membuat pegawai kurang puas terhadap pekerjaannya, sedangkan ketika konflik kerja diselesaikan dan dapat teratasi membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya karena tidak ada lagi beban yang dialami peran ganda. Jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi di tempat kerja, itu mengarah pada motivasi diri untuk tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik, karena kepuasan mencerminkan perasaan seseorang tentang apa yang dia lakukan dan sebaliknya (Amalini, 2016).

Work-life balance adalah apa yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menangani dua atau lebih kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi sehingga membuat lebih sedikit masalah psikologis dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Haar, *et al* (2014) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki efek tidak langsung terhadap kepuasan kerja atau dapat memediasi hubungan antara konflik kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H6 : *Work life balance* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat

7. Peran mediasi Work Life Balance pada hubungan *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja

Frone, *et al* dalam Ratna (2012) menyatakan bahwa tuntutan kehidupan keluarga dapat menghambat seseorang untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, sehingga mengurangi kepuasan dalam karir sehingga mempengaruhi kinerja. Anderson, *et al* (2002) dalam Ifah (2008) mengatakan Pekerja yang merasa aktivitasnya di rumah terbengkalai karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja seringkali berdampak pada ketidakpuasan kerja mereka.

Work-life balance adalah apa yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menangani dua atau lebih kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi sehingga membuat lebih sedikit masalah psikologis dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Karckay &

Bakalim (2017) menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *family-work conflict* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *work-life balance* terhadap kepuasan hidup dan penelitian yang dilakukan oleh Donny (2019) yang menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hipotesis dinyatakan sebagaimana hal berikut:

H7: *Work life balance* memediasi pengaruh *Family Work Conflict* pada kepuasan kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota dan Provinsi Kalimantan Barat