



Journal Economic Insights

Journal homepage:
<https://jei.uniss.ac.id/>ISSN Online :
2685-2446

Dampak *Work Family Conflict* (WFC) Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP2PA) Kabupaten Kendal

Lukman Zaini Abdullah, Mahfud Nugroho, Rofifityatul Azqiyah

Universitas Selamat Sri⁽¹⁾, Universitas Selamat Sri⁽²⁾, Universitas Selamat Sri⁽³⁾

Lukmanzainia@gmail.com⁽¹⁾, Mahfudnugroho888@gmail.com⁽²⁾,

Rofifittulazqiyah@gmail.com⁽³⁾

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 25 Januari 2023

Disetujui pada 26 Januari 2023

Dipublikasikan pada 31 Januari 2023

Kata Kunci:

Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di DP2KBP2PA Kabupaten Kendal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yaitu teknik pengambilan sampel dari pegawai di DP2KBP2PA Kabupaten Kendal. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di DP2KBP2PA Kabupaten Kendal. Sampel yang digunakan sejumlah 35 responden.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel work family conflict tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil lain dari variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji R^2 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,651 atau 65.1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dijelaskan sebesar 65.1% oleh variabel independen yaitu work family conflict dan stress kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen personalia (SDM) merupakan bagian dari faktor kunci untuk mendapatkan pekerjaan terbaik, karena selain berurusan dengan pertanyaan tentang

kompetensi dan pengalaman, manajemen personalia (SDM) juga harus mengembangkan perilaku pegawai yang termotivasi untuk mencapai kepuasan terbaik. Hal-hal yang berkaitan dengan personalia perusahaan memerlukan perhatian, karena secanggih apa pun teknologi yang digunakan di perusahaan dan seberapa besar modal perusahaan, pegawai di perusahaan itulah yang pada akhirnya menjalankan bisnis. (Sudarmadi et al., 2007)

Kepuasan kerja berguna untuk meningkatkan kinerja, komitmen, dan disiplin pegawai karena variabel tersebut merupakan sikap emosional yang nyaman dalam bekerja dan sikap tersebut dapat tercermin dalam etos kerja, prestasi dan disiplin dalam bekerja. Sikap tidak puas terhadap pekerjaan menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakdisiplinan pegawai yang pada akhirnya menyebabkan terganggunya fungsi umum perusahaan. Setiap pegawai yang melakukan pekerjaan di perusahaan pasti ingin merasa puas dalam bekerja sebaik mungkin. Dalam melaksanakan tugasnya, kepuasan kerja yang maksimal merupakan faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap tidak puas terhadap pekerjaan menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakdisiplinan pegawai yang pada akhirnya menyebabkan terganggunya fungsi umum perusahaan. Setiap pegawai di perusahaan pasti menginginkan kepuasan kerja didalam pekerjaannya. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas apapun, akan selalu ada faktor yang diyakini dapat memicu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga. *WFC* terjadi ketika orang yang melakukan tugasnya menemukan hambatan dalam mengelola perannya di keluarga dan sebaliknya (Lathifah & Rohman, 2014). *WFC* dapat timbul dari tuntutan atau keperluan masa-masa sulit yang dapat menimbulkan stres, tekanan dari satu peran sebagai pegawai ke peran lain di luar pekerjaan dan kemudian mempengaruhi kualitas dalam kehidupan, serta perilaku yang sesuai di satu bidang tetapi tidak sesuai di bidang lain. (Aslam et al., 2011)

Stres kerja dapat menjadi faktor alasan pegawai meninggalkan pekerjaannya. Stres ditempat kerja dapat dimaknai sebagai emosi negatif akibat ketidakmampuan seseorang menghadapi beban atau tekanan kerja yang dihadapinya melebihi kapasitasnya di tempat kerja. (Indriyo Basri & GITOSUDARMO, 2012).

WFC adalah konflik yang muncul di lingkungan kerja yang berhubungan dengan keluarga. Jika seseorang lebih suka bekerja, mereka mungkin kesulitan memenuhi kewajiban dan kebutuhan keluarga. Komitmen pekerja yang rendah tidak hanya disebabkan oleh stres kerja, tetapi juga konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik pegawai ini diakibatkan oleh banyaknya pekerjaan yang mereka dapatkan dan tugas yang harus terselesaikan dengan cepat. Ini berarti lebih banyak jam kerja dan lebih sedikit waktu untuk pertemuan keluarga.

Utama & Sintaasih (2015) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga mempengaruhi pegawai. Pegawai yang kesulitan menyeimbangkan peran keluarga dan

pekerjaan merasa kurang berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Rajak (2013) menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berkorelasi positif dengan stres kerja.

Jika stres yang dialami pegawai dapat dikendalikan dengan baik, maka akan menimbulkan hasil kerja yang lebih baik. Namun jika tekanan ini berlebihan dapat merugikan bisnis (Robbins et al., 2014).

Rivai (2009) mengatakan stres yang berdampak pada ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi emosi, proses berfikir dan keadaan seseorang disebut stres. Sehingga jika tekanan kerja yang dialami seseorang semakin tinggi maka akan berdampak pada pekerjaannya.

Dinas DP2KBP2PA Kabupaten Kendal memiliki salah satu bentuk program yaitu meningkatkan kualitas penduduk, kualitas SDM, kesehatan dan kesejahteraan yang telah dilaksanakan sampai saat ini melalui pengendalian kelahiran, pemahaman pendewasaan pada usia perkawin, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Sehingga Kantor Dinas ini harus berkembang secara optimal, hubungan yang terpelihara dan dinamis untuk dapat dilakukan dengan pegawai sangatlah penting.

Faktor penting yang dapat diperhatikan didalam menjaga hubungan tersebut adalah dalam hal mengelola konflik antara keluarga dan pekerjaan serta ketegangan antar pegawai. Tuntutan peran keluarga menyebabkan pegawai harus lebih memperhatikan keluarga. Di sisi yang berbeda persyaratan profesional memberikan kesempatan yang besar bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitas diri dalam bekerja sehingga dijanjikan posisi (pekerjaan) yang lebih tinggi atau penghasilan yang lebih besar. Munculnya permasalahan pada dua peran yang harus diisi tersebut dapat meningkatkan tingkat stres kerja para pegawai tersebut. Selain itu stres yang dikelola dengan buruk biasanya menyebabkan interaksi yang kurang positif dengan lingkungan, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang di peroleh oleh peneliti dengan menyebarkan angket melalui *google form* dengan indikator variabel *WFC*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan skala likert. Berjumlah 35 responden telah terkumpul dalam penelitian ini yang diambil dari seluruh pegawai pada dinas DP2KBP2PA Kabupaten Kendal.

Penelitian ini menggunakan aplikasi Smartpls 3.0 dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Analisis data dengan variabel terikat lebih dari satu dan dianalisis secara langsung dengan menggunakan indikator reflektif. Data yang terkumpul pada penelitian akan di analisis dengan statistik deskriptif serta evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktur (*inner model*) dan uji hipotesis.

Structural Equation Modeling menggunakan *Partial Least Squares* (SEM-PLS) SEM dengan PLS merupakan teknik alternatif untuk analisis SEM karena data yang digunakan tidak perlu normal multivariat. Dalam SEM dengan PLS nilai variabel

laten dapat diperkirakan menurut kombinasi linier dari variabel eksplisit yang terkait dengan variabel laten dan diproses untuk menggantikan variabel manifes.

HASIL

Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian pada dinas DP2KBP2PA Kabupaten Kendal yang berjumlah 35 pegawai kemudian dilakukan analisis dan pengolahan data. Berdasarkan data yang di analisis diperoleh uraian dalam table 1

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	45.7%
Perempuan	19	54.3%
Total	35	100

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Berdasarkan table 1 mengasumsikan bahwa responden pada penelitian ini Sebagian besar adalah perempuan dengan persentase 54.3% yaitu sebanyak 19 responden, sedangkan laki-laki memiliki persentase 45.7% yaitu sebanyak 16 responden.

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Analisis Perencanaan	1	2.9%
Analisis Kebijakan Ahli Muda	9	25.7%
Analisis Pembinaan Keluarga	1	2.9%
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1	2.9%
Kepala Bidang Keluarga Berencana	1	2.9%
Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan	1	2.9%
Kepala Bidang Pengendalian Penduduk	1	2.9%
Kepala Dinas Pengendalian	1	2.9%
Kepala Subbagian Umum	1	2.9%
Kspk	1	2.9%
Pengadministrasian	2	5.7%
Pengelola Data Layanan	1	2.9%
Pengelola Sarana Dan Prasarana	1	2.9%
Pengemudi	1	2.9%
Perencana Ahli Muda	1	2.9%
Pppa	1	2.9%
Sekretariat	9	25.7%
Sekretaris	1	2.9%
Total	35	100%

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas memiliki jabatan sebagai analisis kebijakan muda dan sekretariat dengan presentase 25.7% dengan jumlah 9 orang dan sisanya jabatan lainnya.

Tabel 3
Profil Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah	Persentase
NON PNS	11	31.4%
PNS	24	68.6%
Total	35	100%

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas adalah Non PNS dengan persentase 31.4% yaitu sebanyak 11 responden, sedangkan PNS memiliki persentase 68.6% yaitu sebanyak 24 responden.

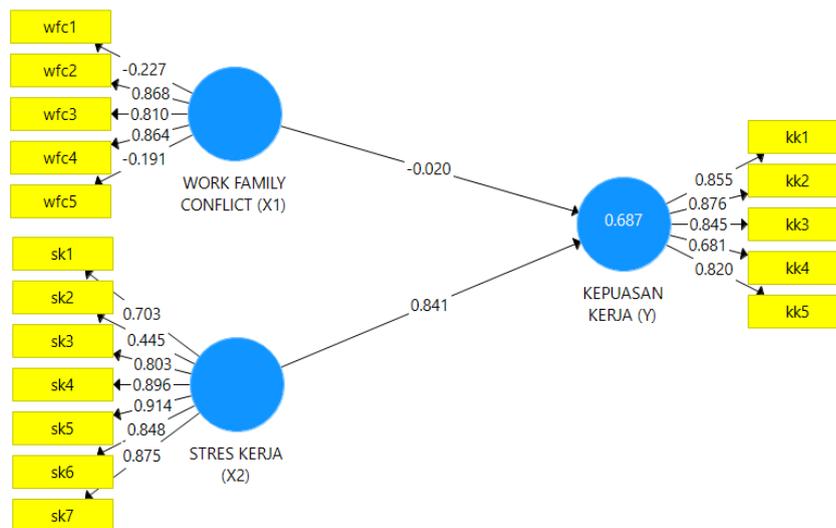
Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan SEM sebagai teknik dalam analisis data yang berbasis varians *partial least squares* (PLS) dengan software SmartPLS yang digunakan sebagai alat menguji hubungan antar variabel.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian validitas data yang harus dilihat adalah *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

Convergent Validity



Gambar 1 Model Analisis PLS

Validitas konvergen dari model reflektometri indeks dievaluasi berdasarkan korelasi antara nilai komponen dan struktur terukur, yang diperkirakan memiliki korelasi standar lebih besar dari 0,70. Tes ini dapat ditemukan pada model struktural maupun hasil Outer loading.

Tabel 4
Nilai Outer Loading Setelah Eksekusi Estimasi Model

	WFC	SK	KK
Wfc2	0.904		
Wfc3	0.864		
Wfc4	0.924		
Sk3		0.817	
Sk4		0.891	
Sk5		0.915	
Sk6		0.862	
Sk7		0.891	
Kk1			0.856
Kk2			0.867
Kk3			0.902
Kk5			0.855

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat terdapat indikator yang kurang dari 0.70 atau tidak memenuhi syarat *Convergent Validity*, sehingga indikator perlu dihilangkan. Indikator tersebut adalah kk4, sk1, sk2, wfc1, dan wfc5.

Discriminant Validity

Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk bertujuan untuk mencari *Discriminant Validity* dimana nilai konstruk dinyatakan valid ketika mempunyai nilai AVE lebih dari 0.5 (Ghozali & Hengky Latan, 2015).

Tabel 5
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Wfc	0.805
Sk	0.768
Kk	0.757

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Kesimpulan dari tabel diatas yang menyatakan semua konstruk memenuhi syarat dan kriteria validitas yang dapat dinyatakan pada nilai *AVE* lebih besar dari 0.50 sesuai dengan kriteria yang telah direkomendasikan.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini, hasil *composite reliability dan Cronbach's alpha* untuk variabel di atas 0,70 menunjukkan bahwa variabel yang digunakan valid dan reliabel.

Tabel 6
Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Wfc	0.879	0.925
Sk	0.924	0.943
Kk	0.894	0.926

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara konstruk, pada pengujian model struktural ini dilakukan dengan pendekatan *R-Square*, *Q-Square* dan *Goodness Of Fit*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
R-Square

	<i>R-Square</i>
Kk	0.651

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Berdasarkan nilai *R-Square* pada table di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0.651 atau sebesar 65.1% yang artinya sedang. Perolehan ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dapat di jelaskan oleh variabel WFC dan Stres Kerja sebesar 65.1% sedangkan 34.9 dijelaskan pada variabel lain.

Predictive Relevance (Q^2)

Pengujian Inner model untuk melihat *goodness of fit* yang di ukur dengan nilai Q^2 . Dalam menilai *GoF* dapat dilakukan dengan uji Stone Geisser (Q^2) dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) (1-R_3^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0.651)$$

$$Q^2 = 0.651$$

Hasil dari pengujian Q^2 sebesar 0.651. Hasil tersebut berarti bahwa model yang dibentuk pada uji Q^2 adalah kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Goodness Of Fit (GoF)

Pengujian *GoF* adalah ukuran tunggal untuk memvalidasi kinerja gabungan model pengukuran dan struktural. *GoF* dapat diukur dengan rumus berikut:

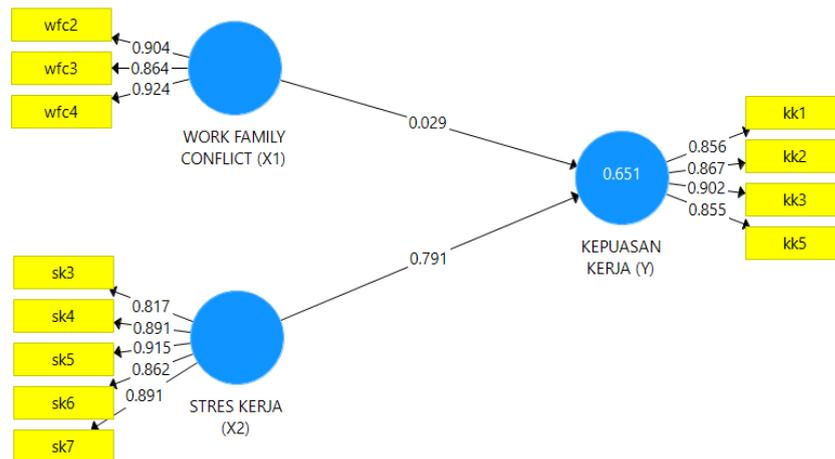
$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\
 &= \sqrt{((0.805 + 0.768 + 0.757)/3) \times 0.651} \\
 &= \sqrt{(0.776 \times 0.651)} \\
 &= 0.710
 \end{aligned}$$

Nilai *GoF* pada penelitian ini sebesar 0.710 yang dapat disimpulkan bahwa nilai *GoF* model yang dibentuk mempunyai arti kuat

Sehingga pada uji hipotesis dapat dilaksanakan, hal tersebut menurut Tenenhaus (2004) dalam (Ghozali & Hengky Latan, 2015) bahwa *GoF* bernilai *small* = 0.1, *medium* = 0.25 dan *besar* = 0.38.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis disajikan berdasarkan hasil koefisien jalur untuk masing-masing variabel penelitian. PLS menggunakan simulasi untuk melakukan uji statistik untuk setiap hubungan hipotetis. Penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% dan nilai t-statistik yang digunakan 1.96 dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Jika nilai *original* sampel bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh antar variabel positif begitu juga sebaliknya. Sehingga kriteria dapat di terima atau di tolak hipotesisnya dengan ketentuan H1 diterima ketika t-statistik > 1.96 dengan nilai *P Values* < 0.05. Hasil *bootstrapping* dapat dijelaskan juga melalui *Path Coefficient* sebagai berikut :



Gambar 2 Hasil *Bootstrapping*

Tabel 8
Path Coefficients

	Original Sample	T-Statistics	P Values
Sk → Kk	0.791	4.154	0.000
Wfc → Kk	0.029	0.107	0.914

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Kesimpulan dari nilai direct effect pada table adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *WFC* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji jalur (path) menunjukkan original sample 0,029, p-value 0,914 lebih besar dari 0,05, dan t-statistic 0,107 lebih kecil dari 1,96. Kami dapat menginterpretasikan hasil ini sebagai saran bahwa *WFC* tidak mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga kami dapat **menolak** uji hipotesis.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji jalur (path) menunjukkan bahwa original sample adalah 0,791, p-value adalah 0,000, yang kurang dari 0,05, dan t-statistik adalah 4,154, yang lebih besar dari 1,96. Hasil tersebut menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dan uji hipotesis dinyatakan **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh *WFC* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *WFC* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada (DP2KBP2PA) Kabupaten Kendal. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama ditolak. Hal ini terjadi akibat work-family conflict dipersepsikan oleh pegawai sebagai suatu yang biasa dan tidak mengganggu yang perlu ditakuti sehingga mempengaruhi kepuasannya. Meskipun tidak terdapat pengaruh atau kontribusi antara *WFC* terhadap kepuasan kerja, pegawai diharapkan dapat mengelola *WFC* sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Diketahui dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh stress Kerja terhadap kepuasan kerja pada (DP2KBP2PA) Kabupaten Kendal. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hal ini dikarenakan Kepala Dinas sudah memperhatikan tingkat stres kerja pegawainya sehingga pegawai tidak merasa mempunyai beban dan bisa tetap fokus dalam bekerja.

KESIMPULAN

Hasil kajian yang dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait *WFC* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di DP2KBP2PA Kabupaten Kendal sebagai berikut:

1. *WFC* tidak mempengaruhi kepuasan kerja
2. Terdapat Pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja
3. Nilai R^2 sebesar 0,651 atau 65,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 65,1% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel *WFC* dan stres kerja. 34,9%

dijelaskan oleh variabel selain variabel dalam penelitian ini,

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dalam hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai dan instansi agar mengurangi stres kerja dengan lebih memperhatikan keadaan perilaku pegawai sehari-hari. Seperti saat mendapatkan beban atau tekanan kerja yang sangat tinggi, sebaiknya pegawai tidak menarik diri dari lingkungan pekerjaan atau ingin ditinggal sendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan dan tidak menunda dengan mengatur jam pekerjaan secara tepat.
2. Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai jembatan untuk penelitian selanjutnya khususnya pada bidang studi yang sama yaitu stres kerja dan *WFC* terhadap kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M., & Sadaqat, S. (2011). Work-family conflicts: Relationship between work-life conflict and employee retention—A comparative study of public and private sector employees. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(2), 18–29.
- Ghozali, I., & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyo Basri, & GITOSUDARMO. (2012). *Manajemen Keuangan* (4th ed., Vol. 2). BPFE UGM.
- Lathifah, I., & Rohman, A. (2014). The influence of work-family conflict on turnover intentions with job satisfaction as an intervening variable on public accountant firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology* (ISSN: 2291-2118), 5(2), 617–625.
- Rajak, A. (2013). Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict Dan Stres, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 131–156.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sudarmadi, S., RAHARDJO, M., & SANTOSA, P. B. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)*. Undip; Fakultas Ekonomika & Bisnis.
- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). *Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention*. Udayana University.