



Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Formal Perempuan Etnis Bali Di Kota Praya

Ni Wayan Krisnitha Putri*, Siti Nurmawanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Kata Kunci

Kata Kunci:

Work-Family Conflict,
Family-Work Conflict,
Kepuasan Kerja

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap kepuasan kerja. Penelitian *Work-Family Conflict* ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yang merupakan para pekerja formal perempuan Etnis Bali di kota Praya. Populasi pada penelitian ini adalah para pekerja formal perempuan Etnis Bali yang menetap di kota Praya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Sampel yang digunakan adalah sejumlah 79 orang yang ditentukan berdasarkan teknik pengambilan sampel jenuh. Adapun jangkauan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja Perempuan etnis Bali di kota Praya dengan kriteria: pekerja Wanita yang telah menikah, tinggal dengan suami, telah menikah minimal satu tahun dan telah memiliki anak minimal satu orang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, serta *Family-Work Conflict* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keywords

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Satisfaction,

Abstract

This research was conducted to determine the factors that can influence job satisfaction. This research aims to empirically test the influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on job satisfaction. This Work-Family Conflict research uses primary and secondary data obtained through distributing questionnaires to respondents, who are ethnic Balinese female workers in the city of Praya. The population in this study were ethnic Balinese female workers who lived in the city of Praya. This research is quantitative research. The sample used was 79 people determined based on saturated sampling techniques. The sample range used in this research is ethnic Balinese female workers in the city of Praya with the criteria: female workers who are married, live with their husband, have been married for at least one year and have at least one child. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. The research results show that Work-Family Conflict has a negative and insignificant effect on job satisfaction, and Family-Work Conflict has a negative and insignificant effect on job satisfaction.

*Corresponding Author: Ni Wayan Krisnitha Putri, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: yanrisnita@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i2.518>

History Artikel:

Received: 24 Mei 2024 | Accepted: 25 Juni 2024

PENDAHULUAN

Dewasa ini, fenomena perempuan yang bekerja merupakan suatu hal yang tidak asing lagi. Jika dahulu peran perempuan hanya identik dengan pekerjaan rumah

tangga seperti mengurus pekerjaan rumah, menjaga dan mendidik anak serta melayani suami. Saat ini keadaan ekonomi yang kurang stabil membuat setiap anggota keluarga perlu berperan aktif dalam

memenuhi kebutuhan sehari-hari. Telah banyak ditemukan, di era sekarang tidak hanya suami saja yang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi banyak para istri yang mengambil peran yang sama. Kini peran perempuan mengalami banyak perubahan, perempuan tidak lagi merasa puas dengan pekerjaan rumah tangga, sehingga banyak sekali ditemukan perempuan yang memilih untuk terjun di dunia kerja.

Berbeda halnya dengan Zaman dahulu ketika perempuan memiliki keterbatasan untuk mengenyam pendidikan, saat ini peluang perempuan untuk mendapatkan pengetahuan dan pendidikan tinggi telah setara dengan Laki-laki. Dengan pengetahuan yang dikembangkan menjadi keterampilan saat ini pekerja perempuan memiliki peluang yang sama untuk terjun di dunia kerja setara dengan laki-laki.

Setiap orang yang bekerja tentu ingin memperoleh kepuasan kerja di tempat kerja, begitu juga dengan pekerja perempuan. Adanya kepuasan kerja dapat menumbuhkan perasaan senang dan bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, Robbins (dalam Indrasari et al., 2017)). Sementara Agustini, n.d.(2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karenanya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu faktor individu, Faktor sosial dan Faktor utama dalam pekerjaan. Salah satu Faktor sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah dukungan keluarga. kepuasan kerja seseorang yang tidak dapat terpenuhi juga dipengaruhi oleh adanya konflik yang bertentangan.

Konflik merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari dalam hidup seseorang. Konflik dapat membawa individu kedalam perselisihan atau pertentangan. Salah satu penyebab munculnya konflik adalah pembagian peran yang kurang tepat. Konflik peran didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik yang muncul antar peranan karena adanya peran ganda (Greenhaus & Beutell, 1985). Seorang perempuan pekerja sering kali dihadapkan pada konflik dimana mereka harus menghabiskan waktu dengan pekerjaan mereka, dan seringkali urusan pekerjaan tersebut dapat mengganggu tanggung jawab dan kegiatan mereka dengan keluarga. Namun begitu pula sebaliknya kesibukan atau urusan keluarga juga sering kali dapat mengganggu kegiatan pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi performa mereka di kantor. Konflik yang

tidak ditangani secara tepat akan berdampak pada diri pegawai dan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran yang disebabkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan konflik keluarga di beberapa aspek. Dengan adanya peran ganda (*dual career*) dalam menjalankan peran rumah tangga serta peran dalam pekerjaan, membawa seorang individu untuk semakin sibuk dalam pekerjaan dapat menimbulkan sebuah konflik yang disebut *work family conflict*.

Menurut Netemeyer et al., (1996) *work-family conflict* terjadi apabila tuntutan untuk bertanggung jawab pada salah satu peran baik dari keluarga maupun pekerjaan bertentangan, yakni keterlibatan pada pekerjaan mempersulit keterlibatan pada keluarga atau sebaliknya, misalnya pegawai tersebut sedang bekerja lembur tidak bisa ditinggal sedangkan anaknya di rumah sedang sakit sehingga tidak konsentrasi dalam bekerja. *Work-Family Conflict (WFC)* menurut Greenhaus dan Beutell (1985), adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Maksudnya, bahwa melakukan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena adanya gangguan dari peran dalam pekerjaan. Namun juga sebaliknya ketika Peran dalam keluarga juga dapat mengganggu aktivitas pekerja. Konflik tersebut biasanya dikenal dengan istilah *Family-Work Conflict (FWC)*. Konflik keluarga-pekerjaan (*Family-Work Conflict*) merupakan bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netmeyer et al, 1996). *Family-work conflict adalah bentuk konflik dimana tuntutan waktu dan ketegangan yang diciptakan keluarga, berdampak pada tanggung jawab yang harus dilakukan pada pekerjaan* (Apriliana Rohmah et al.,2022).

Work-family Conflict dan *Family-work conflict* keduanya dapat diukur menggunakan indikator Waktu (*Time based Conflict*), kelelahan (*Strain based Conflict*) dan Perilaku (*Behavior based Conflict*) (Greenhaus & Beutell,1985). Sebelumnya telah banyak penelitian terdahulu yang mencari tau tentang bagaimana pengaruh *Work-family Conflict* dan *Family-work conflict* terhadap kepuasan kerja, namun hasil penelitannya beragam.

Dalam penelitian yang dilakukan Salinas dan Giantari, (2020) Variabel *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sutardi et al., n.d.(2020) dalam penelitiannya *work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*, Ibrahim et al., (2021) *work Family conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap

kepuasan kerja, serta penelitian Pardita & Surya,(2020) menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian terkait pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap kepuasan kerja juga memperoleh hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pasila et al., n.d.J (2018) memperoleh *Family-Work Conflict berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian* (Jurnal Sihite Dan Arianto, n.d.(2018) menemukan hasil bahwa *Family-to-Work Conflict tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena hal tersebut peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara work Family conflict dan Family-Work Conflict.*

Umumnya perempuan yang sudah berkeluarga memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih kompleks jika dibandingkan dengan laki-laki yang sudah berkeluarga (Ibrahim et al., 2021). Menurut Wafula (dalam Nurmayanti et al., 2018) perempuan dari budaya apapun kemungkinan besar akan mengalami konflik ketika mereka berusaha untuk menjalankan peran tradisional mereka dalam keluarga sekaligus peran modern mereka sebagai pekerja. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial seorang individu dewasa. Pekerjaan, keluarga dan peran dalam masyarakat merupakan hal yang sama pentingnya sehingga membutuhkan banyak perhatian.

Konflik peran yang dialami para perempuan dari suatu Etnis tertentu merupakan kajian yang cukup menarik untuk diteliti saat ini. Salah satunya kajian konflik peran yang dialami oleh perempuan Etnis Bali yang beragama Hindu. Etnis Bali dimanapun mereka menetap baik secara berkelompok maupun individu akan tetap melaksanakan kehidupan sebagaimana yang dijalankan di daerah leluhur mereka yaitu pulau Bali. Menurut Sirta (2004 dalam Saskara et al., 2012) Budaya dan adat-istiadat di Bali, mewajibkan masyarakatnya baik laki-laki maupun perempuan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan adat dan agama, sesuai dengan yang tertuang dalam awig-awig (aturan adat) yang dibuat dan disepakati bersama warga.

Menurut *Widyastuti dan Suryanata, (2020)* Budaya Hindu Bali membuat masyarakat Bali mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat kompleks khususnya perempuan Bali, karena perempuan Bali tidak hanya memiliki peran domestik dan ekonomi tetapi juga peran bermasyarakat yaitu terlibat dalam tugas-tugas adat yang merupakan ciri khas peran kehidupan perempuan Bali. Individu yang berleluhur di Bali dan menetap atau tinggal di manapun akan tetap melaksanakan sistem hidup yang telah melekat dan mendarah daging dalam diri mereka. Hal tersebut juga berlaku pada perempuan Bali yang tinggal dan menetap di pulau Lombok. Selain di wilayah kota Mataram masyarakat Enis Bali yang beragama Hindu juga tersebar

di beberapa wilayah di Lombok Tengah salah satunya di Kota Praya.

Kota Praya Merupakan salah satu wilayah di kabupaten Lombok Tengah dengan jumlah penduduk yang tercatat pada pertengahan tahun 2023 menurut BPS Kabupaten Lombok Tengah sebanyak 131.929 Jiwa. Dengan mayoritas penduduk pemeluk agama Islam yaitu 99,25%. Kemudian, penganut agama Hindu sebanyak 0,51%, Protestan sebanyak 0,12%, Katolik sebanyak 0,04%, dan penganut agama Buddha sebanyak 0,07%. Walaupun masyarakat Hindu merupakan sebagian kecil dari jumlah masyarakat di kota Praya, namun masyarakat Hindu tersebut tersebar di banyak tempat di daerah kota Praya.

Dilihat dari aspek kehidupan berorganisasi, Etnis Bali yang menetap di kota Praya masih tetap melaksanakan sistem organisasi seperti yang terdapat di Pulau Bali. Komunitas Etnis Bali di kota Praya tergabung dalam wadah organisasi berbentuk banjar atau tempekan (sub banjar). Menurut Mertayasa (dalam Pratyaksa, 2019) Banjar atau tempek merupakan istilah lain yang digunakan untuk menyebut organisasi tradisional masyarakat Hindu dimana anggota organisasi terlibat secara maksimal dalam pelaksanaan sebuah Yadnya dalam suatu lingkungan, sehingga ketika seseorang memiliki Yadnya akan nampak adanya sebuah keramaian. Mereka mengamalkan keseluruhannya dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan apa yang diperoleh dan diwariskan oleh para leluhur.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Organisasi kemasyarakatan Banjar Karya Hindu Dharma (BKHD) kota Praya, tercatat sebanyak 220 orang perempuan Etnis Bali yang menetap di kota Praya dengan status telah menikah. Sebanyak 134 orang diantaranya bekerja sebagai Ibu rumah tangga, dan 7 orang diantaranya bekerja sebagai pedangang atau wiraswasta. Sementara sisanya sejumlah 79 orang adalah pekerja baik di pemerintahan, BUMN maupun swasta.

Beberapa pekerja perempuan dari Etnis Bali mengatakan bahwa mereka mengalami konflik atau kesulitan dalam membagi waktu, tenaga, serta pikiran untuk mengelola pekerjaan juga agar tetap bisa menjalankan tanggung jawab keluarganya. Fenomena tersebut penulis dapatkan berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada beberapa pekerja perempuan dari Etnis Bali yang telah menikah dan memiliki anak minimal satu orang. Enam dari delapan orang mengatakan bahwa sering kali perusahaan menuntut mereka untuk bekerja secara optimal, akan tetapi disisi lain mereka juga mempunyai tanggung jawab menjadi istri yang baik untuk suaminya dan menjadi seorang ibu yang harus selalu ada untuk anaknya. Jika mereka terlalu memfokuskan diri untuk bekerja secara optimal

dalam perusahaan mereka akan jarang berada dirumah sehingga tanggung jawab mereka sebagai seorang istri dan ibu tidak dapat dijalankan dengan baik. Selain itu, empat dari delapan orang pekerja perempuan Etnis Bali mengatakan, perusahaan juga membatasi libur cuti untuk pekerjaannya, sehingga ketika ada acara keluarga atau acara keagamaan pekerja tersebut tidak dapat menghadiri dan mengikuti acara tersebut. Masalah-masalah tersebut menggambarkan bahwa pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab pekerja perempuan dalam menjalankan peran rumah tangga (*Work-family conflict*).

Begitupun sebaliknya, tanggung jawab dalam keluarga juga seringkali mengganggu pekerjaan mereka di kantor. Jika mereka lebih memfokuskan diri untuk menjalankan tanggung jawab sebagai seorang istri ataupun ibu maka pencapaian target yang harus dicapai di perusahaan tidak akan terwujud dengan maksimal seperti yang dirapkan perusahaan. Masalah yang sering mereka hadapi adalah kesulitan dalam mengatur waktu saat sebelum berangkat bekerja. Salah satu dari mereka mengatakan bahwa sangat sulit dalam membagi waktu di pagi hari ketika harus bersiap untuk bekerja ke kantor dan harus mengurus keperluan anak dan suami di pagi hari seperti menyiapkan sarapan dan pakaian sekolah anak. Delapan orang narasumber menatakan di perusahaan mereka dituntut untuk disiplin dan masuk kantor tepat waktu, tetapi tanggung jawab dalam keluarga sering kali membuat pekerja perempuan kehilangan performa mereka dalam bekerja. selain itu, perselisihan dalam kehidupan rumah tangga yang mengakibatkan karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa pekerja perempuan sering kali mengalami konflik dimana tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan mereka sebagai perempuan karir (*Family-Work Conflict*).

Konflik peran ini secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karena pada dasarnya dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi bahkan yang menyangkut hubungan Psikologis dan pengelolaan konflik. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Menurut Levy (*dalam Noor et al., n.d.*) hal yang mendahului terjadi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial, dan konflik pekerjaan- keluarga (*work-family conflict*). Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (WFC) tinggi akan mengalami ketidak-puasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan- keluarga rendah. Sehingga hal ini menjadi menarik untuk diteliti bagaimana perempuan Bali yang bekerja menyeimbangkan peran-peran tersebut dalam kehidupan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Mengutip Tewel B. et al. n.d. (2017:45) Kepuasan kerja (*Job satisfaction*), suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Seorang Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang baik akan menungkan perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seorang individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Wexley dan Yukl (*dalam Indrasari et al., 2017*), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja (Agustini, 2019 n.d.). Sementara Enny, (2019) mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2003 *dalam Indrasari et al., 2017*) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

1. *Mentally Challenging Work*
Merupakan faktor yang menggambarkan bahwa pegawai lebih senang dengan pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.
2. *Equitable Rewards*
Sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dari kebijakan organisasi merupakan harapan setiap pekerja.
3. *Supportive Working Conditions*
Seorang pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan kerjanya unruk memperoleh rasa nyaman.
4. *Supportive Colleagues*
Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Menurut (Frone,1994) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

- a) Faktor tekanan pekerjaan
Tekanan pekerjaan yang berupa pemberian tugas yang berat kepada karyawan dapat mempengaruhi kondisi kerja seorang karyawan yang akan berakibat kepada kurang puasnya karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Faktor keterlibatan pekerjaan
Keterlibatan pada pekerjaan berpengaruh

terhadap sikap dan perilaku kerja.

- c) Faktor konflik peran/Keterlibatan Keluarga
Konflik peran merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, sehingga pemenuhan peran yang satu akan menghalangi peran yang lain.

Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2003) sebagaimana dikutip dalam Fauzia Agustini (2019) terdiri dari:

- 1) Gaji/ Imbalan
Merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang dikerjakan.
- 2) Pekerjaan
Menyangkut karakteristik pekerjaan, apakah pekerjaan tersebut menarik, menantang atau justru membosankan
- 3) Supervisi
Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan bimbingan yang diterima dari atasan.
- 4) Promosi
Merupakan kesempatan untuk berkembang dalam lingkup tugas dan jabatan
- 5) Rekan Sekerja
Merupakan komponen yang mengukur apakah rekan kerja dapat dijadikan bekerjasama, memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan yang baik serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

Work Family Conflict dan Family Work Conflict

Menurut Bagger & Li (2012 dalam Nurlaila, 2020), konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang bersumber dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga. Greenhaus & Beutell (1985 dalam (Pasila et al., 2018) mendefinisikan *work-family conflict* (WFC) atau konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana terdapat ketidakseimbangan atau tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. Sementara konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict* (FWC), adalah bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netmeyer et al, 1996).

Darmawati (2019:16) mengutip Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga indikator utama pengukuran *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*, yaitu:

Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

1. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
2. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang ditujukan untuk menguji pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* pada perempuan Etnis Bali pekerja formal di Kota Praya terhadap kepuasan kerja. Penelitian kausalitas merupakan salah satu bentuk penelitian yang di desain untuk menjelaskan hubungan antar variabel tetapi tidak bisa didasarkan pada *Simplicity*. Menurut Ahyar & Juliana Sukmana, (2020) tahap dalam melakukan penelitian dengan jenis kausal terdiri atas: (1) Tahap Konseptual, (2) tahap pengukuran Variabel, (3) tahap seleksi sampel, dan (4) tahap manipulasi matematis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Perempuan Etnis Bali di Kota Praya dengan jumlah 79 orang pekerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik non probability Sampling yaitu dengan purposive sampling. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan ciri-ciri atau pertimbangan tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di transformasi kedalam bentuk kuantitatif yang di sajikan dalam bentuk angka-angka dengan memberi skor pada tiap jawaban yang di peroleh melalui kuisioner dan kemudian di olah dengan Statistik. Adapun sumber data yang peneliti gunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Informasi identitas responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan Usia, Usia pernikahan, jumlah anak, usia anak paling kecil, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan dan masa kerja. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden pekerja formal perempuan etnis Bali di kota Praya berdasarkan usia di dominasi oleh usia

50-55 tahun sebanyak 28 Orang, berdasarkan usia pernikahan terbanyak pada kisaran 11-20 tahun sejumlah 23 orang, berdasarkan jumlah anak terbanyak dengan jumlah anak 1 orang (27) dan 2 orang (32), dengan usia anak paling kecil didominasi pada usia 13-25 tahun, pendidikan terakhir terbanyak S1 (35 orang) dengan jenis pekerjaan PNS sebanyak 45 orang dan masa kerja selama 11-20 tahun sebanyak 37 orang.

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel penelitian ini menunjukkan bahwa nilai total rata-rata jawaban responden terhadap Kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,8 dengan indikator tertinggi yaitu rekan sekerja dengan nilai rata-rata 4,1 yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memberikan dorongan dalam peningkatan kepuasan kerja. Selanjutnya untuk variabel *Work-Family Conflict* total nilai rata-rata sebesar 3,1 dengan kategori sedang dengan indikator pertanyaan tertinggi yaitu pada indikator berbasis ketegangan/Kelelahan dengan nilai 3,3. Untuk variabel *Family-Work Conflict* dengan total rata-rata sebesar 3,03 dengan kategori sedang dengan jawaban tertinggi pada indikator berdasarkan Waktu. Artinya pekerja Perempuan Etnis Bali masih bisa mengontrol tanggung jawab keluarga sehingga tidak mengganggu tanggung jawab pekerjaan mereka di kantor.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

No.	Variabel	r XY	r tabel	Ket
1.	Kepuasan Kerja	0,296 - 0,779	0,221	Valid
2.	<i>Work-Family Conflict</i>	0,451 - 0,694	0,221	Valid
3.	<i>Family-Work Conflict</i>	0,445 - 0,697	0,221	Valid

Hasil pengujian uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini yang terdiri dari variabel dependen (Kepuasan kerja) dan variabel independen (*Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,221 sehingga seluruh item pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat dipercaya.

Table 2. Uji Reliabilitas

No	Variable	Cronbach's <i>alpha</i> (a)	Standard Cronbach's <i>alpha</i> (a)	Kriteria
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,798	0,6	Reliabel
2	<i>Work-Family Conflict</i> (X1)	0,765	0,6	Reliabel
3	<i>Family-Work Conflict</i> (X2)	0,728	0,6	reliabel

Berdasarkan table 4.8 diatas, hasil uji reliabilitas dari variabel Kepuasan kerja (Y), *Work-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari *Standard Cronbach's alpha* (0,6). Oleh karenanya variabel Kepuasan kerja (Y), *Work-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada data-data yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan *software SPSS 25 for Windows* diperoleh hasil bahwa diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh dari variabel penelitian yakni *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict* dan Kepuasan kerja Pekerja formal perempuan Etnis Bali di kota Praya sebesar 0,200. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari ketiga variabel mengalami distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel *Work-Family Conflict* (WFC) adalah 0,325 > 0,10 dan nilai VIF 3,075 < 10, serta nilai *Tolerance* variabel *Family-Work Conflict* (FWC) adalah 0,325 > 0,10 dan nilai VIF 3,075 < 10. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji Multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa data tersebar tidak terjadi heterokedastisitas pada persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan kerja pekerja formal perempuan Etnis Bali di Kota Praya berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yakni *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC).

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 3. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.057	.052		78.384	.000
	WFC	-.021	.029	-.135	-.745	.458
	FWC	-.041	.024	-.317	-1.751	.084

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi liner berganda pada penelitian ini memperoleh persamaan:

$$Y = 4,057 - 0,021 - 0,041$$

Data persamaan linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien Konstanta (*a*)
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diperoleh nilai konstanta (*a*) sebesar 4,057. Hal ini menunjukkan apabila tidak ada pengaruh dari variabel *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*, maka besarnya nilai peningkatan kepuasan kerja tetap yaitu sebesar 4,057.
2. Nilai Koefisien beta 1 (β_1) = -0,021
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diperoleh nilai variabel *Work-Family Conflict* (*X1*) negative sebesar -0,021 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel *Family-Work Conflict* akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,021 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah atau tetap.
3. Nilai Koefisien beta 2 (β_2) = -0,041
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diperoleh nilai variabel *Family-Work Conflict* (*X2*) negatif sebesar -0,041 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel *Work-Family Conflict* akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,041 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah atau tetap.

Uji F (Kelayakan Model)

Table 6. hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.054	2	.027	8.868	.000 ^b
	Residual	.231	76	.003		
	Total	.285	78			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), FWC, WFC

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai F hitung 8,868 > 3,117 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah *H0* ditolak dan *H_a* diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC) terhadap kepuasan kerja pada pekerja formal perempuan etni Bali di kota Praya ini dinyatakan layak dan hasil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.168	.05512

a. Predictors: (Constant), FWC, WFC
 b. Dependent Variable: Y

hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,189 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 18,9%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC) dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat dikatakan cukup rendah karena kurang dari angka 50% yaitu hanya 18,9%. Selanjutnya sisa dari nilai R Square yaitu sebesar 0,811 (81,1%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

No	Variabel	t hitung	t table	Sig.	Keterangan
1	<i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja	-0,745	1,992	0,458	Tidak signifikan
2	<i>Family-Work Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja	-1,751	1,992	0,084	Tidak Signifikan

Dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05: 2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $79 - 3 = 76$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 76 dengan nilai t tabel sebesar 1,992.

1. Diketahui bahwa t hitung variabel *Work-Family Conflict* sebesar $-0,745 < t$ tabel dengan nilai 1,992 dan taraf signifikansi 0,458 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,458 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat diasumsikan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya.
2. Diketahui bahwa t hitung variabel *Family-Work Conflict* sebesar $-1,751 > t$ tabel dengan nilai 1,992 dan taraf signifikansi 0,084 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,084 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat diasumsikan bahwa *Family-Work Conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya.

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) dan *Family-Work Conflict* (FWC) berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan arti bahwa *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* memiliki hubungan yang tidak searah dengan Kepuasan kerja. Sehingga *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya. Artinya walaupun semakin tinggi atau rendah tingkat *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* yang dialami maka semakin kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja Perempuan Etnis Bali di kota Praya akan tetap tinggi.

Terkait dengan temuan penelitian ini bahwa

Work-Family Conflict dan *Family-Work Conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya, dikarenakan beberapa hal diantaranya:

Pertama, berkaitan dengan aspek budaya. Menurut Hofstede (1980) secara umum dunia membagi dua kategori kelompok berdasarkan orietasi nilai budaya, yakni budaya individualis dan Kolektivis. Markus dan Kitamaya (2014) menjelaskan bahwa negara barat lebih menjunjung budaya individualis/kemandirian sedangkan negara di bagian timur menjunjung budaya kolektivis yang berarti saling bergantung antara satu dengan yang lain. Indonesia termasuk negara bagian timur dengan budaya kolektivis (Hofstede, 1980). Orang-orang yang masuk dalam kelompok kolektivis memiliki perhatian yang lebih dalam terhadap nilai-nilai didalam keluarga mereka, sehingga pekerjaan dipandang bukan sebagai suatu cara untuk mengembangkan diri sendiri melainkan cara untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga (Salguero et al., 2010).

Merujuk pada pernyataan tersebut diatas pekerja formal Perempuan Etnis Bali pada penelitian ini menganggap pekerjaan mereka bukanlah masalah yang dapat menghalangi mereka dalam menjalankan peran dalam keluarga. Mereka memandang bahwa pekerjaan adalah suatu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Sehingga, walaupun dalam penelitian ini pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya mengalami *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* masih dalam tingkatan sedang, namun kepuasan kerja yang mereka rasakan tetap tinggi.

Kedua, berkaitan dengan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah ibadah atau jalan Bhakti kepada Tuhan. Pekerja formal Perempuan Etnis Bali sebagai responden pada penelitian ini sebagaimana yang diketahui merupakan penganut agama Hindu yang sangat kental akan nilai spiritualitas. Hal tersebut membuat nilai-nilai yang mereka junjung merupakan bentuk sujud bhakti mereka kepada Tuhan, salahsatunya dengan bekerja. Dalam agama Hindu ajaran tersebut disebut dengan Karma Yoga. Menurut Sivananda (2003) karma yoga adalah jalan kegiatan yaitu pelayanan kepada Tuhan melalui kerja tanpa pamrih.

Bagi pekerja formal Perempuan Etnis Bali, hal tersebutlah yang menjadi landasan bagi mereka untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi walaupun mengalami *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*. Bekerja dengan tulus Ikhlas dalam menjalankan tanggung jawabnya merupakan salah satu bentuk pengabdian kepada Tuhan. Memilih Keputusan untuk bekerja merupakan Keputusan bhakti pada Tuhan yang membuat pekerja

formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya berkeyakinan bahwa bekerja merupakan bentuk aplikasi dari ajaran karma yoga.

Ketiga, berkaitan dengan kemampuan melakukan penyesuaian diri. Penyesuaian diri merupakan sebuah proses mental dan juga perilaku individu dalam usaha mampu mengatasi kebutuhan dalam diri, konflik, ketegangan dan frustrasi agar tercipta keharmonisan dengan diri dan lingkungan dimana individu tersebut tinggal (Schneider, 1964 dalam Wigunawati et al.). Menurut Schneider (1964 dalam Wigunawati et al.) Individu yang dikatakan dapat menyesuaikan diri jika mereka berusaha untuk dapat mengatasi situasi yang tidak menyenangkan seperti stress, konflik, ketegangan dan frustrasi.

Pekerja Perempuan Etnis Bali di kota Praya memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik tanggung jawab dalam pekerjaan maupun tanggung jawab dalam keluarga. Sehingga, walaupun merasakan *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* mereka tetap merasa puas terhadap pekerjaannya.

Keempat, berkaitan dengan usia. Menurut Mangkunegara (2007) pegawai dengan usia lebih tua cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai yang berumur relative muda. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa terdapat hubungan antara tingkat usia seseorang dengan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Semakin tua usia seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesabaran dan kemampuan penyesuaian diri dengan situasi pada lingkungan kerja yang dimilikinya sehingga lebih mudah terpuaskan (Lashwaty, 2018). Hal tersebut dimaknai bahwa pekerja dengan usia muda memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Secara logika pekerja dengan usia muda lebih idealis tentang kehidupan dunia kerjanya, sehingga jika terdapat perbedaan antara realita dengan harapan mereka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya sebagai responden pada penelitian ini di dominasi oleh pekerja dengan usia tua, yaitu pekerja dengan usia 51-55 tahun (35,4%). Mereka yang masih bekerja pada usia tersebut tidak merasa terbebani dengan peran ganda yang harus dijalani dikarenakan bekerja merupakan pilihan mereka sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun termasuk keluarganya. Pada usia tersebut pekerja Perempuan Etnis Bali di kota Praya dapat menunjukkan kontribusi yang lebih banyak terhadap pekerjaannya. Berdasarkan analisis deskriptif, jika dikaitkan dengan jumlah anak responden pada penelitian ini cenderung memiliki jumlah anak yang sedikit dan usia anak paling kecil rata-rata adalah usia remaja sampai dewasa. Sehingga pekerja Perempuan dengan usia tersebut memiliki efektifitas yang jauh lebih baik jika dibandingkan dengan pekerja perempuan usia muda.

Kelima, berkaitan dengan tingkat pendidikan.

Menurut Andayani (dalam Sinambela, 2020) tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja manajerial perlu untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis yang cukup untuk tujuan-tujuan umum yang ingin dicapai. Secara umum seorang pekerja membutuhkan adanya realisasi dan pengembangan diri sehingga perlu ada kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, dimana hal tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan yang cukup untuk membekali dirinya dalam dunia kerja.

Latar belakang pendidikan yang sesuai juga akan mendorong tingkat kepuasan kerja seorang pekerja sekalipun mereka menjalani peran ganda. Tingkat pendidikan yang cukup dapat digunakan dalam meng-*update* pengetahuan untuk membantu dalam penyelesaian dan mengontrol pekerjaan melalui manajemen waktu yang baik. Pekerja formal perempuan Etnis Bali di kota Praya sebagai responden pada penelitian ini Sebagian besar adalah Perempuan yang sadar akan pentingnya pendidikan. Sebanyak 44,3% dari keseluruhan responden merupakan lulusan perguruan tinggi (S1), 21,5% adalah lulusan D2/D3, Kemudian lulusan S2 berada di angka 6,3% dan sisanya merupakan lulusan SMA. Perempuan Etnis Bali di kota Praya sebagai responden pada penelitian ini yang notabene memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu/istri dan seorang pekerja menyadari bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan mempengaruhi perkembangan *mindset* dan pengetahuan yang dimiliki. Tingkat pendidikan yang cukup dapat membantu mereka dalam memringankan beban kerja sehari-hari baik dirumah, maupun di kantor melalui perencanaan yang matang, penyesuaian waktu, pengetahuan dan pengambilan Keputusan. Sehingga sekalipun beban kerja yang mereka miliki lebih banyak dari ibu rumah tangga lainnya namun mereka masih bisa memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Keenam, berkaitan dengan masa kerja. Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung sejak ia bekerja pada suatu lingkup kerja dan bidang tertentu (Supriyatna, 2020). Masa kerja yang dimiliki seseorang memungkinkan minimnya terjadinya kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan sehingga tidak mengganggu dalam optimalisasi kerjanya sehingga tetap sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Masa kerja seseorang juga turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Responden pada penelitian ini yaitu pekerja formal perempuan Etnis Bali di kota Praya kebanyakan telah bekerja cukup lama yaitu dengan rentang waktu 11-20 tahun (46,8%). Pekerja Perempuan Etnis Bali di kota Praya telah cukup

banyak berpengalaman dalam dunia kerja. Mereka mampu meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi dengan pengalaman dan kehati-hatian dalam bekerja. Pengalaman kerja yang cukup serta taat aturan dalam bekerja membuat mereka terbiasa dengan tanggung jawab yang akan dijalankan setiap harinya. Artinya, pekerja peformal rempuan Etnis Bali di kota Praya mampu untuk meminimalisir resiko yang akan timbul dari konflik peran baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan karena mereka telah memiliki pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

Ketujuh, berkaitan dengan dukungan sosial dilingkungan keluarga. sesuai dengan kodratnya sebagai seorang perempuan yang berperan sebagai ibu dan istri, memilih sebagai perempuan pekerja tentu akan menimbulkan konflik tersendiri. Dalam kasus seperti ini tentunya peran keluarga sangat dibutuhkan khususnya dalam bentuk dukungan yang diberikan kepada individu tersebut. Menurut Uchino (dalam Sarafino dan Smith, 2012) dukungan sosial keluarga diartikan sebagai sebuah kenyamanan, perlindungan, penghargaan atau bantuan yang tersedia untuk individu dari keluarganya.

Salah satu bentuk dukungan sosial dari keluarga yang diterima oleh pekerja formal perempuan Etnis Bali di kota Praya yaitu perhatian dan empati dari anggota keluarga mereka. Perhatian yang diberikan ini menimbulkan perasaan yang hangat pada mereka serta membuat mereka merasa dimiliki dan dicintai serta memiliki tempat untuk pulang saat lelah dan merasa stress dengan pekerjaan di kantor. Pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya juga mendapatkan dukungan penuh dari pasangan mereka. Menurut Rosenbaum & Cohen (dalam Dayatri dan Mustika, 2021) Perempuan yang memiliki dukungan penuh dari pasangannya memiliki tingkat disstres yang lebih rendah dibandingkan dengan Perempuan yang tidak memilikinya. Selain itu, umumnya masyarakat Etnis Bali seringkali tinggal bersama dalam satu lingkungan rumah atau dekat dengan kerabat atau anggota organisasi banjar lainnya, sehingga mereka mudah menerima dukungan rumah tangga yang mengacu pada bantuan dalam mengasuh anak atau mengerjakan tanggung jawab rumah tangga yang diberikan.

Kedelapan, berkaitan dengan dukungan pihak manajerial atau atasan di tempat kerja. Menurut Kossek et al. (dalam Dayatri dan Mustika, 2021) Dukungan atasan atau pihak manajerial perusahaan atau instansi tertentu merupakan salah satu sumber terpenting dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Dukungan atasan adalah pemberian dukungan dari atasan kepada pekerja yang dapat berupa dukungan emosional, instrumental, informatif dan penilaian positif (Schabracq 1996, dalam Soeharto, 2012).

Pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya pada penelitian ini merupakan pekerja di sektor pemerintahan (PNS dan BUMN) serta sektor swasta. Dimana dalam setiap instansi maupun perusahaan tempat

mereka bekerja telah memberikan dukungan yang baik guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Bentuk dukungan yang paling umum diberikan adalah perusahaan atau instansi meninjau kembali kebijakan perusahaan untuk memastikan mereka merasa tidak tertekan dengan pekerjaan mereka. Bentuk tinjauan yang dimaksudkan meliputi penyesuaian tunjangan dan fasilitas, cuti dan hari libur. Misalnya, memberikan izin atau cuti untuk mengurus kebutuhan anak atau orang tua yang sedang sakit, dan cuti untuk hari raya tertentu.

Walaupun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Sebagian besar hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (misalnya penelitian yang dilakukan oleh Netmeyer et al, 1996; Salguero et al, 2010; Pasila et al., 2018) serta beberapa penelitian mengemukakan hasil bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Sihite dan Arianto, 2018; Nurmawati et al, 2018; Isnaini, 2018; Paradita dan Surya, 2020; Salinas dan Giantari, 2020; Nurfauziah, 2021).

Namun, temuan pada penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu misalnya Pasila indah jutikarini (2018) yang melakukan penelitian Pada Perawat Perempuan RSUD Tidar Kota Magelang, Astari dan Sudibya (2018) yang melakukan penelitian pada SPG PT AMK Denpasar, Sutardi et al. (2020) melakukan penelitian pada karyawan Wanita di kota tanggerang, Ibrahim et al. (2021) yang meneliti dosen Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT; Rikantika (2016) yang melakukan penelitian pada pegawai BPS Prov. D. I. Yogyakarta; serta Abdullah et al (2023) yang meneliti pada DP2KBP2PA kabupaten Kendal memperoleh hasil bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan Buhali dan Margaretha (2013), Sihite dan Arianto (2018), Ramdhani A. S. (2018) menemukan bahwa *Family-Work Conflict* (FWC) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-family Conflict* mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya. Artinya, *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Family-Work Conflict* mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pekerja formal Perempuan Etnis Bali di kota Praya. Artinya, *Family-Work Conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat sertakaruniannya. Terimakasih kepada orang tua yang telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis serta rasa terimakasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas waktu, ilmu serta bimbingan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. Z., Nugroho, M., & Azqiyah, R. (2023). 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. *Journal Economic Insights*, 2(1), 105-115.
- Afrilia, L. D., Utami, H. N. (2018). Pengaruh work family conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(2).
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Medan: UISU Press
- Ahyar, H., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Seri Buku Hasil Penelitian View project Seri Buku Ajar View project*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Ariati, N.W.T., & Wulandari, N.L.A.A. (2022) Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict Terhadap Staf Performance. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2022, 2.4:945-955
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(7), 1895-1926.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Darmawati, D. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*. Parepare: Nusantara Press.
- Dayatri, N. F., & Mustika, M. D. (2021). Peran Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict dan Employment-related Guilt Ibu Bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 72-84.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur: BHARA Manajemen Press.
- Frone, MR, Russell, M., & Cooper, ML (1994). Hubungan antara kepuasan kerja dan keluarga: Kovariansi kausal atau nonkausal?. *Jurnal manajemen*, 20 (3), 565-579.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gulo, w. (2002). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka ilmu.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Perempuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat) The Effect Of Work Family Conflict And Work Involvement Through Work Satisfaction On Performance (Study On Faculty Of Economics And Business Faculty Of Women). In *Jurnal Emba* (Vol. 9, Issue 1).
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Lashwaty, N. D., & Widiati, I. S. (2019). Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan-Solo. *EKA CIDA*, 3(2)
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., Rizkalla, N., & Purnamaningsih, P. (2021). Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. *Jurnal Riset*

- Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /*, 12(2), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (z-lib.org).* (n.d.).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Cetakan Ketujuh: PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, November 2007
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2014). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. In *College student development and academic life* (pp. 264-293). Routledge.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nisak, I. A. (2020). *Pengaruh technostress terhadap kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Noor, T., Soeharto, E. D., & Kuncoro, M. W. (n.d.). *Dukungan Suami dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja* (Vol. 42, Issue 3).
- Nurfauziah, L., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Smkn 2 Jiwon). *Review of Accounting and Business*, 2(1), 106-117.
- Nurlaila, N. (2020). Implementation of Management for Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Job Stress that Affect Employee Satisfaction of PT Langgang Buana Perkasa. *Society*, 8(2), 458–469. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.236>
- Nurmayanti, S., Putra, D., Sakti, B., Nyonan, I., Putra, N. A., & Wardani, L. (2018). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup (Studi Pada perempuan Etnis Bali Yang Bekerja Di Kota Mataram) *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 35-46.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01>
- Pasila, O. :, Jutikarini, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Muhammadiyah, U., Ji, Y., Lingkar, S., & Kasihan Bantul, Y. (n.d.). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Perempuan RSUD Tidar Kota Magelang)*.
- Pratama, Yuda Bahri. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah air Minum Kabupaten Sumbawa Barat*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Mataram.
- Pratyaksa, IGT (2020). Peranan Perempuan Milenial Sebagai Opinion Leader Kesetaraan Gender di Era 4.0. *Komunikasi*, 1 (1), 64-73.
- Ramdhani, A. S. (2018). *Pengaruh Work to Family Conflict dan family to Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja di Bank Jateng* (Doctoral Dissertation, Unika Soegijapranata Semarang)
- Rikantika, R. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290-307.
- Rohmah, E.A., Mega, S.W., & Munawaroh, N.A. (2022) Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi kasus PT. Merpati MasNusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290-307.
- Salguero, Calvo Antonia et.al, 2010, *Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Gender and The Salience of Family and Work Roles*, African Journal of Business Management Vol.4(7), pp. 1247-1259, 4 July, 2010.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention Pada The Samaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 841. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p02>

- Sarafino, E.P & Smith, T.W. 2012. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*. Seventh ed. USA: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Saskara, I. A. N., & Maskie, G. (2012). Tinjauan perspektif ekonomi dan nonekonomi perempuan Bali yang bekerja di sektor publik: studi konflik peran. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 542-552.
- Semeru, Damar. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Sihite, R., & Arianto, Y. (2018). Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi Pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4 (1), 138-151.
- Sinambela, E. A. (2020). *Pengaruh pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277-285.
- Sivananda, S. S, (2003). *Intisari Ajaran Hindu*. Paramita.
- Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik Pekerjaan - Keluarga dengan Kepuasan Kerja : Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 189–194.
- Soeharto, T. N. E. D. (2012). *Hubungan dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja*. *Jurnal SosioHumaniora*, 3(4).
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Supriyatna, Y. (2020). *Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo*. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47-60.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., ... & Yuwono, T. (2020). Pengaruh work-family conflict, stres kerja dan sosial support terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada Guru wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482-498.
- Tariana, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh work family conflict dan turnover intention pada karyawan perempuan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Tewal, B., Adolfina, Merinda Ch. H. P., Hendra N. Tawas (2017) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv. Patra Media Grafindo.
- Widiastuti, N. W. S., & Suryanata, I. G. N. P. (2020). *Motivasi Kerja Pada Perempuan Bali Yang Sudah Menikah Dalam Perspektif Work-Life Balance*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 88-100.
- Wigunawati, E., Deliviana, E. E., Lase, F. J., & Jovani, A. (2022). Penyusunan Skala Penyesuaian Diri Perempuan Pekerja (SPDPP). *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia di Daerah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar*, 5(1), 1-15.
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik pekerjaan dan keluarga pada pasangan dengan peran ganda.
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Intention to Quit Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 383-396.
- Yusuf, Abdurahman. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTsN 1 Kota Tanggerang Selatan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta