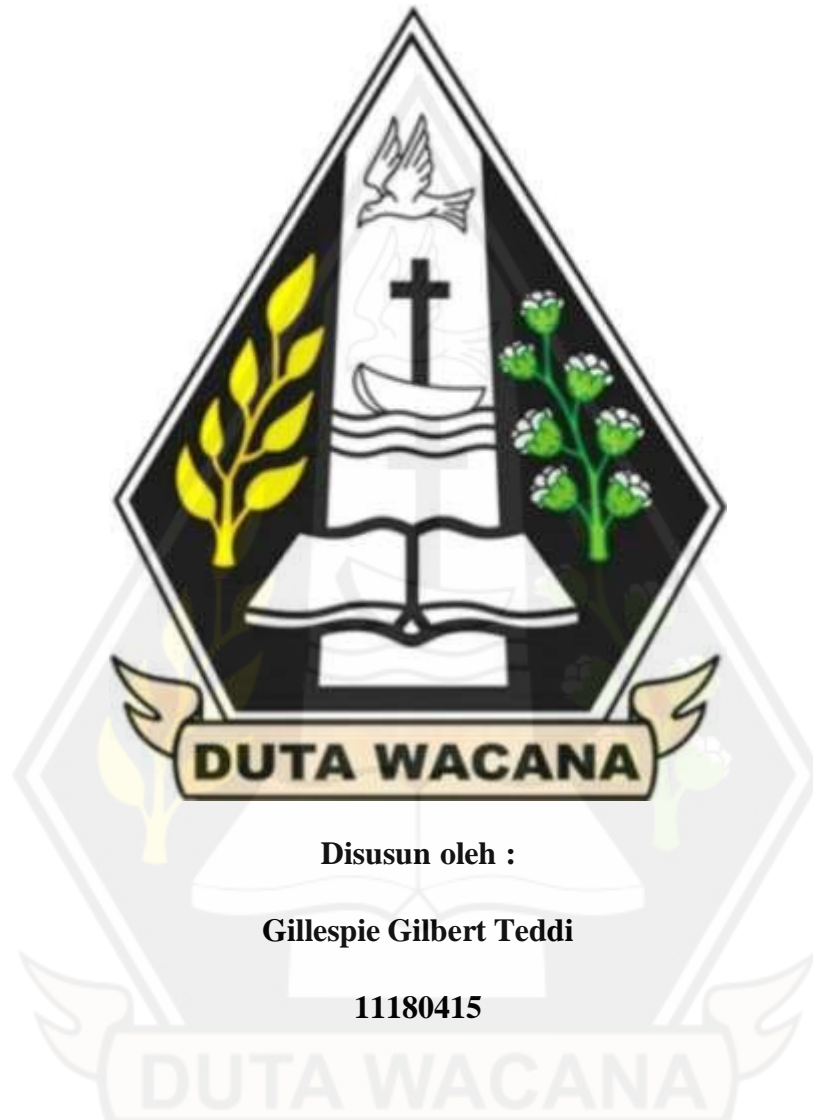


**Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Dan
Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Perbelanjaan Di Kota
Yogyakarta**



Disusun oleh :

Gillespie Gilbert Teddi

11180415

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

HALAMAN PENGAJUAN

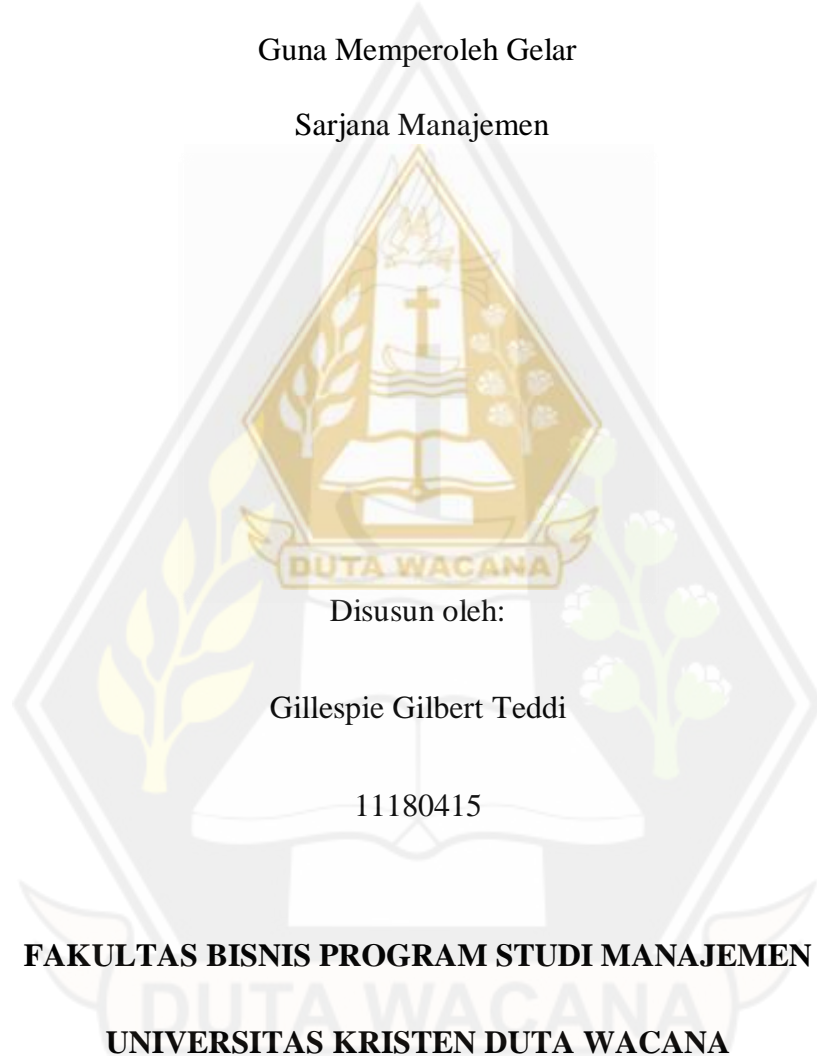
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

Gillespie Gilbert Teddi

11180415

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gillespie Gilbert Teddi
NIM : 11180415
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Perbelanjaan Di Kota Yogyakarta”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 4 Juli 2022

Yang menyatakan



(Gillespie Gilbert Teddi)

NIM.11180415

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

"Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Perbelanjaan Di Kota Yogyakarta"

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

GILLESPIE GILBERT TEDDI

11180415

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal 30 Juni 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)



2. Hardo Firmana G. G. Manik, SE., M.Sc

(Dosen Penguji)



3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Pembimbing/penguji)



Yogyakarta, 07 Juli 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

DUTA WACANA

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :
“Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja
Karyawan Pusat Perbelanjaan Di Kota Yogyakarta”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya, jika kemudian hari didapatkan bahwa skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar.

Yogyakarta, Mei 2022



Gillespie Gilbert Teddi

(11180415)

Halaman Motto

”Tetap semangat dan jangan pernah menyerah”

Gillespie Gilbert Teddi

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.”

Nelson Mandela



HALAMAN PERSEMBAHAN

Melalui skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas campur tangan dan berkat-Nya telah memberikan kesehatan dan kemampuan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua penulis yang terkasih Ibu Yuniarti dan Bapak Andi Gunawan, yang selalu memberi dukungan melalui doa, perhatian, motivasi, material setiap saat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Untuk para sahabat Angel, Claurice, Dillon, Julinda, Triana dan Wahyu yang selalu mendukung penulis.
4. Kepada dosen pembimbing Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si. yang telah meluangkan banyak waktu dan selalu sabar dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen dan staf pendukung akademik di Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang sudah memberikan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Untuk responden yang sudah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam pengisian kuesioner.
7. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis dalam keseluruhan proses perkuliahan.

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat dan penyertaannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Perbelanjaan Di Kota Yogyakarta”. Adapun tujuan dalam penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan wawasan yang dimiliki penulis. Melalui penyelesaian skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat dukungan dan pelajaran mulai pelaksanaan pengerjaan hingga terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada orang-orang yang penulis hormati dan kasihan karena sudah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses pengerjaan skripsi sehingga bisa terselesaikan dengan baik. Terutama kepada keluarga penulis terkasih yang tidak henti-hentinya mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih ini juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang penulis hormati dan hormai Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si. yang sudah berkenan memberikan ilmunya, meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna semoga Tuhan yang Maha Esa selalu melindungi pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

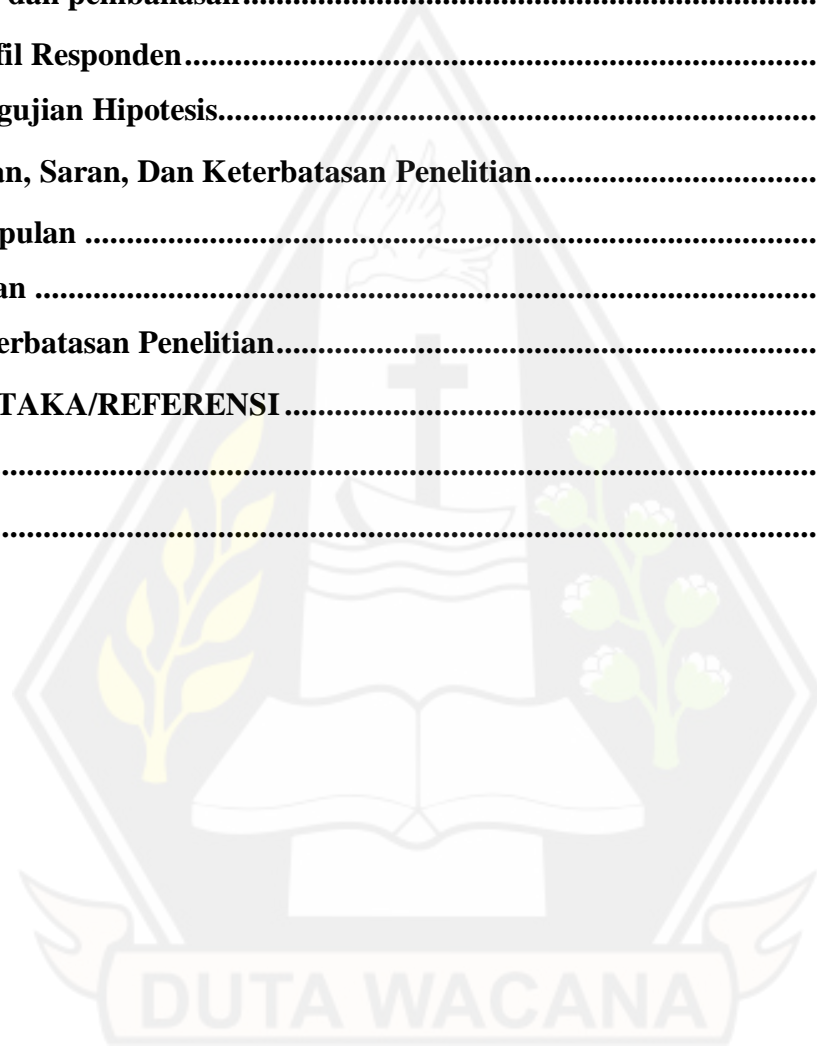
Yogyakarta , Mei 2022

Gillespie Gilbert Teddi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB 1 Pendahuluan.....	17
1.1 Latar Belakang Masalah	17
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
1.5 Batasan Masalah.....	20
BAB 2 Tinjauan Pustaka	21
2.1 Teori-teori Pendukung	21
2.2 Penelitian-penelitian Sebelumnya	28
2.3 Perumusan Hipotesis	30
2.4 Model Penelitian	32

BAB 3 Desain Penelitian	33
3.1 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel	35
3.4 Metode Pengukuran.....	36
BAB 4 Analisis dan pembahasan.....	40
4.1 Profil Responden.....	40
4.2 Pengujian Hipotesis.....	42
BAB 5 Simpulan, Saran, Dan Keterbatasan Penelitian.....	53
5.1 Simpulan	53
5.2 Saran	53
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54
DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI	55
LAMPIRAN	58
KUISIONER	58



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
3.1 Definisi Variabel.....	35
4.1 Profil Responden	41
4.2 Hasil Perhitungan <i>Cross Loading</i>	42
4.3 Perbandingan Akar Kuadrat AVE dengan <i>Latent Variabel Correlations</i>	44
4.4 Hasil Penelitian Reliabilitas Instrumen	45
4.5 <i>Convergent validity Work Family Conflict</i>	45
4.6 <i>Convergent validity</i> Stres Kerja	46
4.7 <i>Convergent validity</i> Kepuasan Kerja	47
4.8 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i>	48
4.9 R Square	49
4.10 <i>Path coefficients</i>	50
4.11 Uji Efek Mediasi Stres Kerja pada Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan Kepuasan Kerja	51

DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Penelitian.....	32
3.1 Langkah – langkah analisis.....	39



LAMPIRAN

Kuisisioner	58
Data Kuisisioner	63
Hasil Olah Data Smart PLS.....	69
Surat Izin Penelitian.....	76
Formulir Revisi Judul Skripsi	77
Kartu Konsultasi Skripsi	78
HALAMAN PENGAJUAN.....	79
HALAMAN PERSETUJUAN	80
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	81
HALAMAN PENGESAHAN.....	82
HALAMAN REVISI UJIAN PENDADARAN	83



ABSTRAK

Dimasa pandemi ini, tidak jarang ditemukan suami istri yang sama – sama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Namun kondisi seperti ini dapat menimbulkan sebuah masalah dalam rumah tangga. Disisi lain, seorang karyawan perusahaan pusat perbelanjaan juga dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan. Dalam mengerjakan tugasnya para karyawan perusahaan pusat perbelanjaan dituntut oleh perusahaan untuk mencapai target setiap bulannya yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian dilakukan di Jogja City Mall dan Sleman City Hall yang merupakan salah satu dari beberapa mall terbesar di jogja, yang kalau di total jumlah karyawannya mungkin lebih dari 1000 karyawan, namun responden dalam penelitian ini hanya dilakukan kepada 100 karyawan saja, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Jogja City Mall dan Sleman City Hall, didapatkan hasil bahwa work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, work family conflict tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja tidak memediasi pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : work family conflict, stres kerja, kepuasan kerja, karyawan pusat perbelanjaan

ABSTRACT

During this pandemic, it is not uncommon to find husbands and wives who work together to meet their daily needs. However, this condition can cause problems in the household. On the other hand, an employee of a shopping center company is also faced with job demands. In carrying out their duties, the employees of the shopping center company are required by the company to achieve the target each month that has been determined by the company. The research was conducted in Jogja City Mall and Sleman City Hall which is one of the largest malls in Jogja, which in total the number of employees may be more than 1000 employees, but the respondents in this study were only conducted on 100 employees. Based on the results of research conducted in Jogja City Mall and Sleman City Hall, it was found that work family conflict had a significant positive effect on work stress, work stress had a significant negative effect on job satisfaction, work family conflict had no effect on job satisfaction, and work stress did not mediate the effect of work family conflict on job satisfaction. job satisfaction.

Keywords: work family conflict, work stress, job satisfaction, shopping center employees

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Menjadi hal yang sangat biasa terjadi pada era modern seperti ini, fenomena dimana suami istri bekerja semuanya guna memenuhi kebutuhan rumah. Namun, kondisi seperti ini bisa menyebabkan permasalahan pada rumah tangga. Masalah yang timbul pada rumah tangga dipicu karena tuntutan pekerjaan sehingga terlambat pulang, berkurangnya waktu bersama keluarga, kurangnya perhatian kepada anak, serta pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu libur. Pekerjaan dan peran dalam keluarga sangat penting juga tidak bisa dipisahkan, namun untuk membuat kedua peran ini berjalan secara seimbang tidak mudah dan menyebabkan konflik kerja-keluarga.

Tingginya suatu tuntutan kerja dan tingkat produktivitas yang tinggi membuat perusahaan perlu mempunyai pekerja terampil, ulet, unggul juga memiliki semangat demi membuat kinerja semakin baik (Buhali & Margaretha, 2013). Adanya kinerja yang baik serta maksimal guna memenuhi pencapaian target yang telah ditentukan, honor yang didapatkan karyawan sudah seharusnya sama dengan harapan pekerja.

Stres adalah faktor penting dalam memicu suatu komitmen karyawan pada organisasi. Stres kerja sendiri bisa diartikan sebagai perasaan yang tidak baik yang muncul karena seorang pekerja tidak mampu berhadapan dengan beban kerja dengan melebihi kemampuan serta menerima banyak tekanan dari lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja (Basri, 2012).

Menurut Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996) Konflik kerja-keluarga adalah suatu jenis konflik *interrole* yang mana seseorang belum

bisa memenuhi peran dalam keluarga dikarenakan banyaknya tanggung jawab pada pekerjaan, pembagian waktu bekerja juga untuk keluarga, serta tidak fleksibelnya pada lingkup karyawan bekerja. *Work family conflict* adalah konflik dimana terjadi karena adanya suatu tuntutan dalam bekerja serta peran dalam keluarga yang tidak bisa *balance* serta kedudukannya belum bisa disamakan (Ahuja, et al., 2002).

Konflik kerja dan keluarga timbul dari tekanan dalam menjalankan tanggung jawab pada pekerjaan serta peran di keluarga saling bertentangan satu sama lain dan terjadi secara bersamaan, Greenhaus & Beutell(1985) Konflik kerja-keluarga juga timbul ketika adanya suatu peran ganda seseorang dalam bekerja juga perannya dalam keluarga, sehingga menyebabkan adanya ketidakseimbangan.

Karyawan dengan status menikah dapat menimbulkan dampak yang tidak kecil terkait dengan konflik kerja keluarga, bukan lagi pada organisasi, namun juga berdampak untuk karyawan itu sendiri juga keluarganya. Dampaknya juga tidak sedikit apabila karyawan mengalami suatu konflik dalam kerja dan keluarga, yang mana bisa menurunkan komitmen ketika bekerja dan kepuasan bekerja akan hilang, meningkatnya rasa stress ketika menjalankan pekerjaan, dan keluhan akan beban kerja meningkat, serta menimbulkan rasa untuk melakukan *resign*.

Robbins dan Judge (2014) menjelaskan bahwa stres adalah proses secara psikologis tidak mengenakan yang muncul sebagai respon karena adanya tekanan dari lingkungan. Stres adalah keadaan tidak rileks yang mempengaruhi pada emosi, kondisi fisik bahkan cara berpikir dari seseorang. Jika penanganan stress kurang baik, akan mengakibatkan seseorang tersebut sulit untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, termasuk lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan atau diluar pekerjaan. Karyawan dengan stress akan membuat gejala negatif dan berakibat pada prestasi kerja yang menurun (Siagian, 2011).

Kepuasan dalam bekerja merupakan perasaan yang baik dalam

melakukan pekerjaan, dimana muncul dari sesuatu penilaian pada karakteristiknya (Judge & Robbins, 2015). Kepuasan kerja adalah tingkatan ketika seseorang telah menyukai apa yang dikerjakannya (Amelia, 2010).

Sagala dan Rivai (2013) menjabarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal sifatnya individual. Masing-masing dari pribadi mempunyai tingkatan kepuasan berbeda disesuaikan kepercayaannya. Jika seseorang semakin menilai tinggi terhadap kegiatan dilakukan sudah sesuai dengan keinginannya, kepuasannya akan semakin tinggi. Penjabaran diatas bisa menjelaskan jika kepuasan kerja adalah nilai yang diberikan individu seorang karyawan, pada pekerjaan yang dilakukannya, semakin menyukai pekerjaan yang dilakukan, karyawan tersebut semakin puas.

Seorang karyawan dituntut untuk bisa produktif juga bersaing serta mempunyai keterlibatan serius dalam pekerjaannya supaya bisa menunjukkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja akan terpenuhi apabila harapan karyawan tersebut terhadap sebuah perusahaan, mampu terpenuhi. Kepuasan kerja yang dialami karyawan akan berpengaruh besar pada perusahaan.

Edwin Rivel Kun Bimantara (2022) menjelaskan dalam penelitiannya yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja dari rumah atau *Work from home* dapat diketahui bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap stres kerja.

Rahmat Agung Nuswantoro (2022) menjelaskan dalam penelitiannya yang dilakukan kepada dosen perempuan di perguruan tinggi islam di purwokerto dapat diketahui bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Seperti apa *work family conflict* mempengaruhi pada stres kerja karyawan perusahaan?

- 2) Seperti apa pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja karyawan perusahaan?
- 3) Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan?
- 4) Apakah stres kerja menjadi mediasi dari pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui *work family conflict* mempengaruhi pada stress kerja pekerja.
- 2) Mengetahui stres kerja mempengaruhi pada kepuasan kerja pekerja.
- 3) Mengetahui *work family conflict* mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan.
- 4) Mengetahui stres kerja bisa memediasi pengaruh dari *work family conflict* dengan kepuasan kerja pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa meluaskan penjelasan dari teori yang berhubungan dengan pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini supaya mampu membantu karyawan dapat lebih mengatur dan mengontrol diri sehingga meminimalisir konflik baik dalam pekerjaan maupun yang ada di rumah supaya bisa melakukan tugas dan tanggung jawabnya baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Manfaat bagi perusahaan sendiri supaya bisa memperhatikan dan tidak menganggap sepele kepuasan karyawan dalam menjalani pekerjaan sehingga apa yang menjadi tugas karyawan bisa terselesaikan dengan baik.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini memberikan batasan sampel dan variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Responden adalah karyawan internal yang bekerja di perusahaan pusat perbelanjaan yang ada di Kota Yogyakarta.
2. Variabel eksogen yang diteliti adalah *Work Family Conflict*.
3. Variabel endogen yang diteliti adalah Stres kerja.
4. Variabel mediasi (intervening variable) yang diteliti adalah Kepuasan kerja.
5. Lokasi penelitian: Kota Yogyakarta.



BAB 5

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Didasari oleh hasil analisis serta pembahasan, bisa disimpulkan:

1. *Work family conflict* mempengaruhi positif dan signifikan pada stres kerja. Bermakna bila karyawan mengalami *work family conflict*, akan memberi pengaruh pada meningkatnya stres kerja.
2. Stres kerja mempengaruhi secara negatif juga signifikan pada kepuasan kerja. Bisa mengartikan jika karyawan semakin mengalami stress, kepuasan kerja juga menurun.
3. *Work family conflict* tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Dapat dijelaskan jika karyawan berhadapan dengan *work family conflict* belum tentu kepuasan kerjanya akan menurun.
4. Ada perbedaan hasil di penelitian ini dan penelitian sebelumnya, lebih tepatnya di hipotesis dimana pada penelitian sebelumnya pada hipotesis 4 yang menjelaskan jika stres kerja sebagai mediasi hubungan di antara *work family conflict* dan kepuasan kerja bisa diterima. Sedangkan dalam penelitian ini hipotesis 4 yang mengemukakan bahwa stres kerja menjadi mediasi hubungan *work family conflict* juga kepuasan kerja ditolak, ada kemungkinan hal tersebut dapat terjadi karena bedanya tingkat *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di pusat perbelanjaan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan yakni indikator-indikator pada konstruk *work family conflict* serta stres kerja perlu menjadi sebuah perhatian

dikarenakan memiliki pengaruh yang signifikan akan kepuasan kerja para karyawan. Semakin tinggi *work family conflict* pada karyawan, faktor penyebab dari stres kerja perlu diminimalisir. Perhatian khusus pada pengaruh *work family conflict* juga stres kerja, jika berkelanjutan akan menimbulkan kecondongan karyawan untuk *resign* dan mundur dari perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasar pada apa yang dialami peneliti ketika proses penelitian, muncul beberapa faktor menjadi keterbatasan yang tentunya hal ini bisa disempurnakan lagi pada penelitian yang akan datang. Penelitian ini memiliki keterbatasan:

1. Responden berjumlah 100 orang, karena keterbatasan penulis kepada akses internal perusahaan.
2. Objek penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan yang bekerja di Jogja City Mall dan Sleman City Hall, karena ada kemungkinan jika kerja perusahaan pusat perbelanjaan lain memiliki budaya kerja yang berbeda yang dapat memberikan hasil yang berbeda pula.
3. Dalam pengambilan dan pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden bisa jadi belum menunjukkan pendapat yang sebenarnya terjadi dikarenakan perbedaan pemikiran, opini, pemahaman, serta faktor kejujuran dari responden ketika mengisi kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

Albert kurniawan purnomo, fotuho waruwu & tria meisya aziti (2021)
Analisis work family conflict dikaitkan dengan kepuasan kerja perawat perempuan rumah sakit x, vol. 20/no 1, halaman 32 – 39.

Amelia, a., 2010. Pengaruh work-to-family conflict dan family-to-work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, dan kinerja karyawan..*Jurnal ekonomi dan bisnis*, 4(3), pp. 201-219.

Anwar hidayat 2017

Artikel kuantitatif adalah penelitian: tujuan, jenis-jenis, pengertian, contoh dan <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html>

Arikunto. 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta : pt. Rineka cipta.

barrah arawinda roan 2017

apa yang dimaksud dengan work family conflict? <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-work-family-conflict/8847>

Bell, a. S., rajendran, d. & theiler, s., 2012. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among australian academics. *Electronic journal of applied psychology*, 8(1), pp. 25-37.

Berita update 2020

Teknik pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dalam metode penelitian <https://kumparan.com/berita-update/teknik-pengumpulan-data-kualitatif-dan-kuantitatif-dalam-metode-penelitian-1ukfvn1fwgs/2>

Chin, w. W. 2000. Partial least square for researchers: an overview and presentation of recent advances using the pls approach.

Coki siadari 2020

Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli

<https://www.kumpulanpengertian.com/2020/10/pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para.html>

Dhania, d. R., 2010. Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja(studi pada medical representatif di kota kudas). *Jurnal psikologi universitas muria kudas*, 1(1), pp. 15-23.

Dyah ayu anisha pradipta 2012, Pengaruh citra merek (brand image) terhadap loyalitas konsumen produk oli pelumas pt pertamina (persero) enduro 4t di makassar, halaman 41.

Efron, b. Dan tibshirani, r. J. 1993. An introduction to the bootstrap. London: chapman and hall.

Edwin Rivel Kun Bimantara 2022, Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Karyawan *Work from Home*, volume 2, no. 1, halaman 4

Fitrian suprayogi 2018, Konsistensi resampling bootstrap pada model struktural dengan pendekatan pls-pm, halaman 1- 47.

Greenhaus, j. H. & beutell, n. J., 1985. Sources of conflict between work and family roles1. *Academy of management*, volume 1, pp. 76-88.

Judge, t. A. & robbins, s. P., 2015. *Organizational behavior*. Jakarta selatan: salemba empat.

Kompetensi kerja 2022

Definisi, kategori, dan faktor penyebab dari stres kerja

<http://kompetensi.info/kompetensi-kerja/definisi-kategori-dan-faktor-penyebab-dari-stres-kerja.html>

Laudia tysara 2021

Pengertian populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian, ini macam-macamnya

<https://hot.liputan6.com/read/4805401/pengertian-populasi-adalah-jumlah-keseluruhan-objek-penelitian-ini-macam-macamnya>

Misbah hayati & armida s (2020)

Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita, vol. 3/no 3, halaman 410 – 418.

Ni made metta astari & i gde adnyana sudibya (2018), Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kepuasan kerja, vol. 7/no 7, halaman 1895 – 1925.

Nursalam 2003, Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan pedoman skripsi, tesis dan instrumen penelitian keperawatan. Jakarta : salemba medika, halaman 96 – 97.

Poniasih, n. L. G. & dewi, a. K., 2015. Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-jurnal manajemen unud*, 4(6), pp. 1560-1573 .

Rahmat Agung Nuswantoro 2022, analisis pengaruh konflik peran kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan stres kerja dengan problem-focused coping sebagai variabel mediasi (studi pada dosen perempuan di perguruan tinggi islam di purwokerto)

Rajak, a., 2013. Pengaruh konflik interpersonal, *work family conflict*, dan stres terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup. *Jurnal siasat bisnis*, 17(2), pp. 131-156.

Sanchez, g. 2013. *Pls path modeling with r*, trowchez editions, berkeley.

Syafnidawaty 2020

Apa itu populasi dan sampel dalam penelitian

[https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/#:~:text=sampel%20adalah%20sebagian%20dari%20populasi%20yang%20karakteristiknya%20hendak%20diteliti%e2%80%9d%20\(djarwanto,yang%20dimiliki%20oleh%20sebuah%20populasi.&text=maka%20dalam%20hal%20ini%20perlunya%20menggunakan%20sampel%20yang%20diambil%20dari%20populasi%20itu.](https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/#:~:text=sampel%20adalah%20sebagian%20dari%20populasi%20yang%20karakteristiknya%20hendak%20diteliti%e2%80%9d%20(djarwanto,yang%20dimiliki%20oleh%20sebuah%20populasi.&text=maka%20dalam%20hal%20ini%20perlunya%20menggunakan%20sampel%20yang%20diambil%20dari%20populasi%20itu.)