



Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan

Made Bagus Satrya Yudistira^{1*}, Ida Bagus Ketut Surya², I Gede Riana³, I Gde Ketut Warmika⁴

¹⁻⁴Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia
Email: satryayudis@gmail.com^{1*}, idabgssurya@unud.ac.id², gederiana@unud.ac.id³,
gdewarmika@unud.ac.id⁴

*Korespondensi penulis: satryayudis@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-family conflict on job satisfaction, the influence of job stress on job satisfaction, and the role of job stress as a mediating variable in the relationship between work-family conflict and job satisfaction. This study used a quantitative approach with a sample of 58 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire, while data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, path analysis, and mediation tests. The results showed that work-family conflict had a negative and significant effect on job satisfaction and a positive and significant effect on job stress. Furthermore, job stress was shown to have a negative and significant effect on job satisfaction. The mediation test showed that job stress acted as a competitive partial mediator in the relationship between work-family conflict and job satisfaction. These findings emphasize the importance of managing work-family conflict and job stress to improve employee job satisfaction.*

Keywords: *Employees; Job satisfaction; Job stress; Mediation; Work-family conflict*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 58 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lebih lanjut, stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja bertindak sebagai mediator parsial kompetitif dalam hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya mengelola konflik kerja-keluarga dan stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Karyawan; Kepuasan kerja; Konflik kerja-keluarga; Mediasi; Stres kerja

1. LATAR BELAKANG

Lembaga Perkreditan Desa adalah lembaga keuangan yang didirikan oleh desa adat dan berfungsi sebagai wadah kekayaan desa melaksanakan fungsinya sebagai pemberdayaan ekonomi masyarakat desa di Bali. LPD Desa Adat Kerobokan merupakan salah satu LPD Kabupaten Badung yang beroperasi di Banjar Peliatan Kerobokan. LPD Desa Adat Kerobokan sendiri tidak terlepas dari dukungan masyarakat desa dalam perkembangannya. Perkembangan dan kemajuan LPD Desa Adat Kerobokan berlangsung sebagai hasil dari terjalannya kerja sama yang solid antara Prejuru Desa, Prejuru Banjar, pengurus LPD, serta partisipasi dari masyarakat Desa Adat Kerobokan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) harus mampu memberikan fasilitas

simpan pinjam guna memberikan kemudahan bagi kegiatan masyarakat. LPD perlu mengoptimalkan kinerja perusahaannya untuk memenuhi kebutuhan dan kebutuhan masyarakat. Dari optimalisasi ini, LPD perlu memaksimalkan aset perusahaan, seperti sumber daya manusia perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus tercukupi, yang selanjutnya dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Kondisi tersebut terjadi karena tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas produktivitas kerja serta pencapaian keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins (2015:170), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap menyeluruh individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari perbandingan antara imbalan yang diperoleh karyawan dengan imbalan yang menurut persepsinya seharusnya diterima.. Sedangkan menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai proses evaluatif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya, termasuk persepsi terhadap sifat pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosi yang muncul dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi dan sikap individu terhadap pekerjaannya, sehingga munculnya konflik pekerjaan-keluarga berpotensi menurunkan kepuasan kerja (Yani *et al.*, 2016). Menurut Moreira *et al.*, (2023), konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik peran di mana kebutuhan pekerjaan dan peran keluarga tidak kompatibel satu sama lain dalam beberapa hal. Konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya stres kerja pada karyawan (Rabenu *et al.*, 2017). Kondisi stres tersebut kemudian berpengaruh terhadap penilaian individu terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan kerja yang dirasakan (Yasa & Dewi, 2018). Luthans (2006) menjelaskan bahwa stres merupakan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku yang dialami karyawan dan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik serta mental. Stres kerja merupakan tekanan yang tidak terpisahkan dari kehidupan kerja, yang memiliki makna positif maupun negatif. Dalam makna positif, stres dapat mendorong motivasi dan semangat kerja, namun dalam makna negatif, stres berpotensi menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Selain itu terdapat juga stres kerja yang timbul dikalangan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan yang disebabkan oleh beban kerja yang diberikan serta tuntutan pekerjaan sehingga menyebabkan perasaan tertekan. Karyawan LPD memiliki kesulitan untuk berkonsentrasi dalam pekerjaan, yang mana merupakan indikator dari stres kerja. Hal ini berkaitan dengan tekanan kerja karyawan baik dari lingkungan kerja maupun dari luar (keluarga) di LPD Desa Adat Kerobokan Kab. Badung berupa pembagian peran dimana karyawan memiliki kewajiban

sebagai masyarakat adat dan menjadi karyawan yang produktif di saat yang bersamaan. Kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan yang rendah hanya dipengaruhi oleh tekanan kerja, melainkan juga oleh konflik pekerjaan-keluarga. Konflik ini terjadi karena beban tanggung jawab dan ekspektasi kinerja yang tinggi membuat karyawan tetap membawa permasalahan pekerjaan ke dalam kehidupan keluarga, sehingga mengganggu keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahadewi & Rahyuda (2020) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardita *et al.* (2018) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, tetapi besarnya pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga peningkatan konflik pekerjaan-keluarga tidak selalu diikuti oleh penurunan kepuasan kerja. Penelitian Agustina & Sudibya (2018) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Anindita *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, Vasan (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Ariansy & Kurnia (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena stres mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Lebih lanjut, penelitian Dewi & Adnyani (2020) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kesenjangan penelitian dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan”**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang diarahkan untuk menguji hubungan sebab dan akibat antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja, dengan stres kerja berperan sebagai variabel mediasi. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin, yang memungkinkan pengukuran sikap, persepsi, dan pengalaman responden secara terstruktur. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan yang berjumlah 58 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran empiris yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. (Sugiyono, 2017; Sugiyono, 2018)

Objek penelitian meliputi konflik pekerjaan–keluarga (X), stres kerja (Z), dan kepuasan kerja (Y). Konflik pekerjaan–keluarga diukur melalui indikator konflik berbasis waktu, tekanan, dan perilaku; stres kerja diukur melalui gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku; sedangkan kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, pengawasan, peluang promosi, dan hubungan kerja. Seluruh indikator disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan serta disesuaikan dengan karakteristik karyawan LPD yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan anggota masyarakat adat. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas agar layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. (Moreira et al., 2023; Astuti et al., 2022; Cahyana & Dewi, 2025)

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan metode analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, disertai pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian peran mediasi stres kerja dilakukan dengan mengacu pada kriteria mediasi yang dikemukakan oleh Hair et al. (2021), sehingga dapat ditentukan apakah stres kerja berperan sebagai mediasi parsial, penuh, atau tidak berperan sama sekali. Pendekatan ini memastikan hasil penelitian memiliki validitas statistik dan landasan teoritis yang kuat. (Hair et al., 2021; Ghozali, 2016; Sani & Maharani, 2013)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

LPD Desa Adat Kerobokan berdiri pada tanggal 6 Mei 1991, berlokasi di Jalan Raya Banjar Semer, Peliatan Kerobokan Badung dan didukung sepenuhnya oleh 49 banjar dilingkungan Desa Adat Kerobokan. LPD ini dibentuk atas inisiatif dan partisipasi masyarakat Desa Adat Kerobokan sebagai bentuk kemandirian ekonomi desa adat dalam menunjang pembangunan dan kesejahteraan krama (warga) desa.

Pada awalnya LPD Desa Adat Kerobokan berjalan dengan tenaga operasional 3 pengurus sekaligus 3 karyawan. LPD Desa Adat Kerobokan terus berkembang baik dari sisi aset, jumlah nasabah, maupun layanan yang diberikan hingga saat ini memiliki 58 orang

karyawan. LPD Desa Adat Kerobokan berperan penting dalam memberikan layanan simpan pinjam kepada masyarakat, serta mendukung kegiatan sosial dan adat di lingkungan Desa Adat Kerobokan.

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	20 - 25 tahun	3	5,2
		26 - 30 tahun	10	17,2
		31 - 35 tahun	9	15,5
		36 - 40 tahun	16	27,6
		>40 tahun	20	34,5
		Jumlah	58	100
2	Jenis kelamin	Laki - laki	29	50
		Perempuan	29	50
		Jumlah	58	100
3	Pendidikan terakhir	SMA	36	62,1
		S1	22	37,9
		Jumlah	58	100
4	Lama bekerja	1 - 5 tahun	10	17,2
		6 - 10 tahun	20	34,5
		11 - 15 tahun	16	27,6
		>15 tahun	12	20,7
		Jumlah	58	100
5	Status pernikahan	Belum Menikah	14	24,1
		Sudah Menikah	44	75,9
		Jumlah	58	100

Sumber: (data diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan mayoritas berada pada rentang usia 26–40 tahun (usia produktif) yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja dan berada pada fase stabilitas karier sekaligus menjalani peran membangun keluarga. Dari sisi jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan seimbang, masing-masing 29 orang (50%), yang mengindikasikan kontribusi keduanya berjalan proporsional dalam mendukung pelayanan dan administrasi LPD Desa Adat Kerobokan. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 36 orang (62,1%) dan S1 sebanyak 22 orang (37,9%), dengan masa kerja didominasi 6–10 tahun (20 orang; 34,5%), diikuti 11–15 tahun (16 orang; 27,6%), >15 tahun (12 orang; 20,7%), dan 1–5 tahun (10 orang; 17,2%) yang mencerminkan loyalitas cukup tinggi; sementara berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah sebanyak 44 orang (75,9%) dan belum menikah 14 orang (24,1%), menunjukkan mayoritas berada pada fase kehidupan berkeluarga dengan tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Total	Item	Keterangan
1.	Stres kerja (Z)	Z ₁	0,907		Valid
		Z ₂	0,918		Valid
		Z ₃	0,926		Valid
		Z ₄	0,889		Valid
		Z ₅	0,932		Valid
		Z ₆	0,906		Valid
		Z ₇	0,930		Valid
2.	Konflik pekerjaan-keluarga (X)	X ₁	0,914		Valid
		X ₂	0,933		Valid
		X ₃	0,884		Valid
		X ₄	0,860		Valid
		X ₅	0,865		Valid
		X ₆	0,924		Valid
		X ₇	0,907		Valid
3.	Kepuasan kerja (Y)	Y ₁	0,915		Valid
		Y ₂	0,842		Valid
		Y ₃	0,889		Valid
		Y ₄	0,876		Valid
		Y ₅	0,816		Valid
		Y ₆	0,880		Valid
		Y ₇	0,959		Valid
		Y ₈	0,852		Valid
		Y ₉	0,921		Valid
		Y ₁₀	0,901		Valid

Sumber: (data diolah), 2025.

Hasil uji pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menguku variabel konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stres kerja (Z)	0,966	Reliabel
2	Konflik pekerjaan-keluarga (X)	0,958	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,968	Reliabel

Sumber: (data diolah), 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3, seluruh instrumen penelitian menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Temuan ini

menunjukkan bahwa ketiga instrumen tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan data penelitian melalui proses penggambaran dan pendeskripsian data sebagaimana adanya, tanpa bermaksud melakukan penarikan kesimpulan atau generalisasi yang bersifat umum (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, respons responden yang diperoleh melalui kuesioner dikelompokkan ke dalam lima interval kelas dengan perhitungan $\text{Interval} = (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{jumlah kelas} = (5 - 1) / 5 = 0,80$, sehingga ditetapkan rentang kategori penilaian sebagai berikut: 1,00–1,79 (sangat rendah/sangat tidak puas), 1,80–2,59 (rendah/tidak puas), 2,60–3,39 (cukup tinggi/cukup puas), 3,40–4,19 (tinggi/puas), dan 4,20–5,00 (sangat tinggi/sangat puas); berdasarkan hasil penelitian di lapangan, tanggapan responden selanjutnya diuraikan melalui masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian.

Variabel Stres kerja

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5	Rata- Rata	Ket.
1	Saya merasa takut yang berlebihan terhadap kesalahan pekerjaan.	1	17	21	13	6	3,10	Cukup Tinggi
2	Saya tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaan.	6	10	15	13	14	3,33	Cukup Tinggi
3	Saya sulit tidur karena masalah yang terjadi di tempat kerja.	3	13	20	15	7	3,17	Cukup Tinggi
4	Saya tidak dapat mengontrol emosi ketika terjadi suatu konflik.	3	19	9	16	11	3,22	Cukup Tinggi
5	Saya jenuh dengan pekerjaan yang saya hadapi setiap hari	3	15	15	18	7	3,19	Cukup Tinggi
6	Saya malas mengerjakan pekerjaan di tempat kerja.	5	15	17	17	4	3,00	Cukup Tinggi
7	Saya menunda pekerjaan sehingga melewati target yang ditentukan.	6	21	14	12	5	2,81	Cukup Tinggi
Skor Rata-Rata Variabel Stres Kerja							3,12	Cukup Tinggi

Sumber: (data diolah) 2025.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada Tabel 4, variabel stres kerja memperoleh rata-rata skor 3,12 dan tergolong cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan mengalami stres kerja pada tingkat yang cukup tinggi.

Pernyataan dengan skor tertinggi (3,33) adalah “Saya tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaan”, yang mengindikasikan karyawan belum mampu berkonsentrasi secara optimal dalam bekerja. Sementara itu, skor terendah (2,81) terdapat pada pernyataan “Saya menunda pekerjaan sehingga melewati target yang ditentukan”, yang tetap masuk kategori cukup tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan cukup sering menunda pekerjaan hingga menyebabkan target tidak tercapai.

Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Konflik Pekerjaan-keluarga

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa kurang adanya waktu untuk keluarga	1	16	15	15	11	3,33	Cukup Tinggi
2	Saya merasa tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	8	20	10	12	8	2,86	Cukup Tinggi
3	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi waktu untuk bekerja	9	13	10	14	12	3,12	Cukup Tinggi
4	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	6	17	21	11	3	2,79	Cukup Tinggi
5	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan dalam keluarga saya	5	16	18	15	4	2,95	Cukup Tinggi
6	Saya mendapat keluhan dari anggota keluarga mengenai perilaku saya	0	20	17	14	7	3,14	Cukup Tinggi
7	Saya mendapat keluhan dari atasan mengenai perilaku saya	8	12	16	15	7	3,02	Cukup Tinggi
Skor Rata-Rata Variabel Konflik pekerjaan-keluarga							3,03	Cukup Tinggi

Sumber: (*data diolah*), 2025.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada Tabel 5, variabel konflik pekerjaan–keluarga memperoleh rata-rata skor 3,03 dan tergolong cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan mengalami konflik pekerjaan–keluarga pada tingkat yang cukup tinggi. Pernyataan dengan skor tertinggi (3,33) adalah “Saya merasa kurang adanya waktu untuk keluarga”, mengindikasikan karyawan merasa memiliki waktu yang kurang untuk keluarga. Sementara itu, skor terendah (2,79) terdapat pada pernyataan “Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja”, yang tetap berada pada kategori cukup tinggi dan menunjukkan bahwa permasalahan keluarga cukup memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Ket.
		1	2	3	4	5		

1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	0	23	14	10	11	3,16	Cukup Puas
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0	28	14	15	1	2,81	Cukup Puas
3	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya	0	24	13	14	7	3,07	Cukup Puas
4	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0	27	9	14	8	3,05	Cukup Puas
5	Saya senang karena atasan dapat memberikan bimbingan kepada karyawan bawahannya	0	4	11	26	17	3,97	Puas
6	Saya senang karena atasan mau mendengarkan pendapat karyawan bawahannya	0	3	18	25	12	3,79	Puas
7	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	18	19	8	13	3,28	Cukup Puas
8	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan	0	22	13	22	1	3,03	Cukup Puas
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan dukungan kepada saya	0	5	25	11	17	3,69	Puas
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	1	28	12	17	3,78	Puas
Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan kerja							3,36	Cukup Puas

Sumber: (data diolah),2025

Hasil pada Tabel 6 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36, hal ini termasuk dalam kategori cukup puas. Hal ini berarti karyawan merasa cukup puas bekerja di LPD Desa Adat Kerobokan. Pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang memiliki nilai skor tertinggi sebesar 3,97 tertuju pada pernyataan “Saya senang karena atasan dapat memberikan bimbingan kepada karyawan bawahannya” dan masuk dalam kriteria puas sehingga pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pemimpin LPD Desa Adat Kerobokan sudah mampu dalam memberikan bimbingan yang baik kepada karyawan bawahannya.

Pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang memiliki nilai skor terendah, yakni sebesar 2,81 dan termasuk dalam kriteria puas tertuju pada pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”, yang dapat diartikan bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan belum memiliki keterampilan sesuai pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Struktural 1

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	58
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan adalah 0,200. Hasil ini menegaskan bahwa data pada model persamaan regresi berdistribusi normal, mengingat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi nilai alpha 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Struktural 2

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	58
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,092

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,092. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas Struktural 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Konflik pekerjaan-keluarga (X)	0,612	1,634
Stres kerja (M)	0,612	1,634

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural 1

Variabel	Signifikansi
Konflik pekerjaan-keluarga (X)	0,098

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 10, nilai signifikansi pada variabel konflik pekerjaan-keluarga tercatat sebesar 0,098. Nilai ini berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural 2

Variabel	Signifikansi
Konflik pekerjaan-keluarga (X)	0,564
Stres kerja (M)	0,345

Sumber: *Data primer diolah, 2025*

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,564, dan variabel stres kerja sebesar 0,345. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 12. Hasil Merumuskan Hipotesis Dan Persamaan Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,737	2,324		3,759	0,000
Konflik pekerjaan-keluarga	0,617	0,104	0,623	5,958	0,000
R ¹² : 0,388					
F statistic : 35,498					
Sig. F : 0,000					

Sumber:(data primer diolah), 2025

Berdasarkan hasil analisis jalur pada persamaan struktural 1 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 12, diperoleh persamaan $Z = 8,737 + 0,623X + e1$. Persamaan tersebut menjelaskan bahwa pada kondisi konflik pekerjaan–keluarga (X) bernilai nol, tingkat stres kerja (Z) berada pada angka 8,737. Selanjutnya, setiap peningkatan konflik pekerjaan–keluarga akan menyebabkan kenaikan stres kerja sebesar 0,623. Nilai *R square* sebesar 0,388 menunjukkan bahwa konflik pekerjaan–keluarga mampu menjelaskan sebesar 38,8% variasi stres kerja, sedangkan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 13. Hasil Merumuskan Hipotesis Dan Persamaan Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

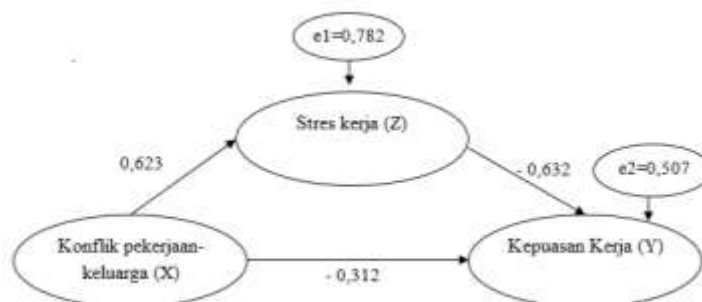
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58,118	2,049		28,359	0,000
Konflik pekerjaan- keluarga	- 0,372	0,104	- 0,312	- 3,567	0,001
Stres kerja	- 0,761	0,105	- 0,632	- 7,223	0,000
R ²	: 0,862				
F statistic	: 79,243				
Sig. F	: 0,000				

Sumber: (data primer diolah), 2025

Hasil pengujian analisis jalur pada persamaan struktural 2 (Tabel 13) menghasilkan persamaan $Y = 58,118 - 0,312X - 0,632Z + e_2$. Model ini menjelaskan bahwa ketika konflik pekerjaan–keluarga (X) dan stres kerja (Z) berada pada nilai nol, maka kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 58,118. Selain itu, peningkatan konflik pekerjaan–keluarga berdampak pada penurunan kepuasan kerja sebesar 0,312, sedangkan peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,632. Nilai *R square* sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh konflik pekerjaan–keluarga dan stres kerja, sedangkan 25,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model. Berdasarkan hasil perhitungan error, diperoleh nilai Pe_1 sebesar 0,782 dan Pe_2 sebesar 0,507, sehingga koefisien determinasi total R^2_m sebesar 0,843 yang berarti bahwa 84,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh model penelitian dan 15,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pengaruh langsung yang dihasilkan dalam model ini meliputi pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap stres kerja sebesar 0,623, pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap kepuasan kerja sebesar $-0,312$, serta pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $-0,632$. Adapun pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan–keluarga terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja diperoleh sebesar $-0,393$ dari hasil perhitungan $(0,623)(-0,632)$, sehingga total pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar $-0,705$. Hasil uji simultan (ANOVA) menunjukkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa konflik pekerjaan–keluarga dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta model memenuhi kriteria *goodness of fit*. Selanjutnya, uji parsial menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel signifikan, yaitu konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,312$; sig = 0,001), konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja ($\beta = 0,623$; sig = 0,000), dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,632$; sig = 0,000). Oleh karena itu, stres kerja terbukti berfungsi sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara konflik pekerjaan–keluarga dan kepuasan kerja sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Validasi Model Diagram Jalur Akhir

Sumber: (data primer diolah), 2025

Mengacu pada diagram jalur pada Gambar 1, dilakukan proses perhitungan untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antarvariabel penelitian. Hasil perhitungan pengaruh antarvariabel tersebut selanjutnya dirangkum dan disajikan dalam Tabel 4.14.

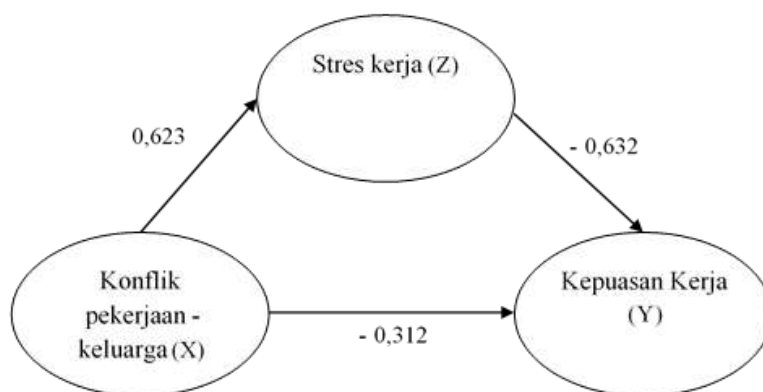
Tabel 14. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total Konflik Pekerjaan-Keluarga (X), Stres Kerja (Z), Dan Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Stres kerja (Z) ($\beta_1 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X → Z	0,623	-	0,623
Z → Y	- 0,632	-	- 0,632
X → Y	- 0,312	- 0,393	- 0,705

Sumber: (data primer diolah), 2025

Tabel 14 menyajikan ringkasan nilai koefisien jalur yang menggambarkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antarvariabel pada masing-masing persamaan struktural hasil analisis jalur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh langsung secara positif terhadap stres kerja dengan koefisien sebesar 0,623, stres kerja berpengaruh langsung secara negatif terhadap kepuasan kerja sebesar $-0,632$, serta konflik pekerjaan–keluarga juga memiliki pengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar $-0,312$. Selain itu, stres kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan konflik pekerjaan–keluarga terhadap kepuasan kerja melalui pengaruh tidak langsung sebesar $-0,393$, sehingga konflik pekerjaan–keluarga memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja.

Efek



Gambar 2. Hasil Analisis Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan kerja,
Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Mediasi

- 1) Model pertama yang menganalisis pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien beta sebesar $-0,312$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa konflik pekerjaan–keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Pada model kedua, pengaruh konflik pekerjaan–keluarga terhadap stres kerja ditunjukkan oleh koefisien beta $0,623$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini berarti bahwa konflik pekerjaan–keluarga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja.
- 3) Pada model ketiga, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh koefisien beta $-0,632$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian peran stres kerja dalam memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa stres kerja memediasi secara parsial kompetitif pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Pengaruh Setiap Variabel Penelitian

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pada LPD Desa Adat Kerobokan

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan–keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan–keluarga, kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan cenderung menurun, sedangkan semakin rendah konflik pekerjaan–keluarga, kepuasan kerja akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan diterima. Pada variabel konflik pekerjaan-keluarga pernyataan saya merasa kurang adanya waktu untuk keluarga memiliki nilai rata – rata tertinggi, hasil penelitian tersebut mengindikasikan karyawan LPD Desa Adat Kerobokan kurang memiliki waktu untuk keluarga karena beban pekerjaan yang diberikan dan tugas-tugas yang perlu diselesaikan dengan segera membuat waktu bekerja lebih panjang sehingga mengurangi waktu untuk keluarga, sehingga hal tersebut akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani *et al.* (2016) Ng *et al.* (2016) Ariana & Riana (2016) Mahardika & Dewi (2019) Zito *et al.* (2019) Armstrong *et al.* (2015) AlAzzam *et al.* (2017) Vickovic & Morrow (2020) Pambayuningtyas (2017) Kurnia (2016) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Pada LPD Desa Adat Kerobokan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan–keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, peningkatan konflik pekerjaan–keluarga akan meningkatkan stres kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, sedangkan penurunan konflik pekerjaan–keluarga akan menurunkan stres kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Dalam variabel konflik pekerjaan–keluarga, pernyataan “saya merasa kurang adanya waktu untuk keluarga” memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja meningkat karena karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga, sehingga konflik peran tersebut turut meningkatkan tingkat stres yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rabenu *et al.* (2017) Divara & Rahyuda (2016) Agustina & Sudibya (2018), Lestari dkk. (2021), Lu *et al.* (2017), Ismail & Gali (2017), Mack & Gayle (2019), Kazmi (2017), Kan & Yu (2016), Li *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada LPD Desa Adat Kerobokan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan, begit juga sebaliknya bahwa semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja LPD Desa Adat Kerobokan, sehingga hipotesis ketiga di terima. Pada variabel stres kerja pernyataan saya tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaan memiliki nilai rata – rata tertinggi, hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa karyawan LPD Desa Adat Kerobokan tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan karena beban pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga nantinya akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Attar *et al.* (2020), Ardita *et al.* (2018), Dodanwala *et al.* (2020), Prawira dan Suwandana (2019), Prayogi dkk. (2019), Ramlawati *et al.* (2021), Tziner *et al.* (2015), Smith *et al.* (2018), Yasa & Dewi (2019), Vasan (2018) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pada LPD Desa Adat Kerobokan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara parsial kompetitif pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Konflik pekerjaan–keluarga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja, sehingga hipotesis keempat diterima. Semakin tinggi konflik pekerjaan–keluarga, stres kerja meningkat, yang selanjutnya menurunkan kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh & Nayak (2015) Ardita *et al.* (2018) Chau (2019), Rubab (2017), Sing & Kumar (2015), Warmadewi (2018), Dewi & Adnyani (2020), Ambara & Satrya (2021), Putri & Sintaasih (2018), Widnyani & Sgeorugianingrat (2015) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja ketika dimediasi oleh stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan menurunkan kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan.
- 2) Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan meningkatkan stres kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan.
- 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan.
- 4) Stres kerja memediasi secara parsial kompetitif pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan dapat meningkatkan stres kerja, sehingga nantinya mengakibatkan penurunan kepuasan kerja pada LPD Desa Adat Kerobokan.

DAFTAR REFERENSI

- Agung, I. G., Divara, G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*, 5(11), 6994–7021.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Agus, I. P., Widiambara, Y., Bagus, G., & Satrya, H. (2021). The Role of Job Stress on the Effect of Work-Family Relationships on Job Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 3(5), 58–66. www.ajhssr.com
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work–family conflict and job satisfaction among hospital nurses. In *Nursing forum* (Vol. 52, No. 4, pp. 278-288).
- Anindita, C. D., Sidanti, H., & Hasanah, K. (2019). Pengaruh work family conflict terhadap job stress dan job performance dengan status dan gender (studi kasus pada pt. sampoerna madiun). *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I*, 972–986.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>

- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & Furkan, L. M. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Konflik Pekerjaan-Keluarga) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 7(3), 29–44. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i3.313>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 5(7), 4630–4659.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23.
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer
- Ismail, H., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work–family conflict and job stress. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 356-372. doi:10.1017/jmo.2016.15
- Kazmi, S. S. A., Hashim, M., Ullah, M., Manzoor, S. R., & Khan, M. A. (2018). Impact of job stress on work family conflict: A case study of bankers of private sector banks in Peshawar, Pakistan. *City University Research Journal*, 195–205.
- Kan, D., & Yu, X. (2016). Occupational stress, Konflik Pekerjaan-Keluarga and depressive symptoms among Chinese Bank employees: The role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph13010134>
- Kristin Y. Mack & Gayle Rhineberger-Dunn (2019) The influence of work–family conflict on job stress among two groups of community corrections staff, *Journal of Crime and Justice*, 42:3, 350-363, DOI: [10.1080/0735648X.2018.1528879](https://doi.org/10.1080/0735648X.2018.1528879)
- Kurnia, D. N., & Endarwati, M. L. Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Lestari, N. D., & Awaliyah, P. (2021). The Correlation of Konflik Pekerjaan-Keluarga with Fulfillment of Family Functions in Working Mothers. *International Journal of Nursing*, 8(2), 56-63. <https://doi.org/10.15640/ijn.v8n2a6>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, Konflik Pekerjaan-Keluarga, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi

Warmadewi, I. G. A. A., & Piartrini, P. S. (2018). Peran Stress Kerja Pada Hubungan Persepsi Konflik Keluarga – Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 258 - 277. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.34>

Widyani, A. D., & Sugianingrat, I. W. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role of stress. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 862–872.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and Konflik Pekerjaan-Keluarga. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>